



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

**Gestión del talento humano y su impacto en la
productividad laboral del Gobierno Regional de La Libertad,
2020**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión Pública**

AUTORA:

Tamay Flores, Auria Cecilia (ORCID: 0000-0001-6841-7214)

ASESOR:

Dr. González González, Godofredo Dionisio (ORCID: 0000-0002-7518-1200)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

TRUJILLO – PERÚ

2021

Dedicatoria

A mis amadas hijas por la comprensión y el apoyo constante a la conclusión de esta etapa profesional de mi vida.

Agradecimiento

A Dios por darme la dicha de vivir esta experiencia, sin desistir en el intento.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	18
3.1. Tipo y diseño de investigación	18
3.2. Variables y operacionalización	19
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	20
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	22
3.5. Procedimientos	23
3.6. Método de análisis de datos	24
3.7. Aspectos éticos	24
IV. RESULTADOS	25
V. DISCUSIÓN	35
VI. CONCLUSIONES	44
VII. RECOMENDACIONES	46
REFERENCIAS	47
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1. <i>Población de trabajadores de la sede central del Gobierno Regional la Libertad, 2020.....</i>	20
Tabla 2. <i>Muestra de trabajadores de la sede central del Gobierno Regional de La Libertad, 2020.....</i>	21
Tabla 3. <i>Tabla cruzada de la gestión del talento humano y la productividad laboral del Gobierno Regional de La Libertad, 2020</i>	25
Tabla 4. <i>Niveles de la gestión del talento humano del Gobierno Regional de La Libertad, 2020.....</i>	26
Tabla 5. <i>Niveles de las dimensiones de la gestión del talento humano del Gobierno Regional de La Libertad, 2020.....</i>	26
Tabla 6. <i>Niveles de la productividad laboral del Gobierno Regional de La Libertad, 2020.....</i>	27
Tabla 7. <i>Niveles de las dimensiones de la productividad laboral del Gobierno Regional de La Libertad, 2020.....</i>	27
Tabla 8. <i>Prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov de la gestión del talento humano y la productividad laboral del Gobierno Regional de La Libertad, 2020</i>	28
Tabla 9. <i>Tabla cruzada de las estrategias organizacionales y la productividad laboral del Gobierno Regional de La Libertad, 2020</i>	29
Tabla 10. <i>Tabla cruzada del comportamiento ético y la productividad laboral del Gobierno Regional de La Libertad, 2020.....</i>	30
Tabla 11. <i>Tabla cruzada de la planificación y desarrollo y la productividad laboral del Gobierno Regional de La Libertad, 2020.....</i>	31
Tabla 12. <i>Tabla cruzada de las relaciones laborales y la productividad laboral del Gobierno Regional de La Libertad, 2020.....</i>	32
Tabla 13. <i>Tabla cruzada de la capacitación y la productividad laboral del Gobierno Regional de La Libertad, 2020.....</i>	33
Tabla 14. <i>Tabla cruzada del reclutamiento y la productividad laboral del Gobierno Regional de La Libertad, 2020.....</i>	34

Resumen

El objetivo general de la investigación fue determinar si la gestión del talento humano impacta en la productividad laboral del Gobierno Regional de La Libertad, 2020. La investigación es de enfoque cuantitativo, de tipo aplicada y de diseño no experimental transeccional correlacional causal. La muestra la componen 163 trabajadores de la sede central del Gobierno Regional de La Libertad, 2020; se usaron dos cuestionarios, los mismos que con válidos y con un nivel de confiabilidad de 0,833 y 0,841 por cada variable; para procesar la información se usó el software estadístico para Ciencias Sociales SPSS V24. Los resultados se presentan mediante tablas estadísticas interpretadas. Se determinó que la gestión del talento humano impacta significativamente en la productividad laboral del Gobierno Regional de La Libertad, 2020; siendo el $Rho = 0.942$ (muy alto grado de correlación y positiva) ($p < 0.01$). El 57.7% de los trabajadores de la sede central del Gobierno Regional de La Libertad consideran que la gestión del talento humano es regular y la productividad laboral es media. Es necesario que las organizaciones toman conciencia de que el recurso humano es clave para el éxito, dado que mejorar la función pública es mejorar la productividad del Estado, asegurando que los bienes y servicios lleguen a los ciudadanos.

Palabras Claves: Gestión, talento humano, productividad laboral.

Abstract

The overall objective of the research was to determine whether the management of human talent impacts the labor productivity of the Regional Government of La Libertad, 2020. The research is of quantitative, applied type and nonexperimental cross-sectional causal correlational design. The sample is made up of 163 workers from the headquarters of the Regional Government of La Libertad, 2020; two questionnaires were used, the same as with valid and reliable; to process the information was used the statistical software for Social Sciences SPSS V24. The results are presented using interpreted statistical tables. It was determined that the management of human talent significantly impacts the labor productivity of the Regional Government of La Libertad, 2020; being the $Rho = 0.942$ (very high degree of correlation and positive) ($p < 0.01$). 57.7% of the workers at the headquarters of the Regional Government of La Libertad consider that the management of human talent is regular and labor productivity is average. Organizations need to be aware that human resources are key to success, since improving the civil service is improving the productivity of the State, ensuring that goods and services reach citizens.

Keywords: Management, human talent, labor productivity.

I. INTRODUCCIÓN

Los considerables efectos de las variaciones económicas, científicas, políticas y sociales vividas en los últimos decenios, hacen indispensable repensar mediante diversos puntos de vistas, la gestión del talento humano, los nuevos intereses de las organizaciones públicas las que tienen que fomentar el alto rendimiento de los servidores públicos que contribuyan a reforzar los planes de régimen público potenciando los procedimientos con la finalidad de contestar a los menesteres que conforman en un solo que hacer para resolver inconvenientes de la comunidad que la nación requiere. En las organizaciones públicas se resalta cada vez más la relevancia de la gestión de talento humano y su asociación con la productividad laboral, unidos al prestigio, como la calidad o la atención a los clientes.

En Latinoamérica en el transcurrir del tiempo, las instituciones han llevado a cabo considerables sacrificios para incrementar la rentabilidad de sus trabajadores, implantando proyectos, procedimientos y labores según su índole y a los desafíos económicos que puedan tener (CEPAL, 2018). En una investigación en la nación colombiana de consultores Plurum en la temporada 2014, se reportó que el 35,29% perciben que tienen una labor de elevado impacto, y un 85% se sienten orgullosos de la compañía pero que solamente uno de cada dos siente confianza en los líderes, esto refleja que hay factores importantes que posibilitan el bienestar en el empleo tales como, la confianza, el orgullo, los líderes y demás, consiguiendo de este modo que los niveles de bienestar de los individuos incidan en la productividad laboral (Cruz, Ramírez y Sánchez, 2015).

A nivel Nacional la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de retribuciones, y la Normativa del Estatuto Escalafón del Servicio Civil, determinan la preparación como una de las facultades claves de los trabajadores públicas, circunstancia que resulta desalentadora, porque imposibilita creer de manera firme en entidades públicas modernas y competentes, que gestionen y otorguen asistencias de calidad en provecho de la sociedad. Se conoce que la preparación ayuda a producir talentos humanos competentes y, partiendo de allí, a aumentar la productividad y

conseguir óptimos indicadores de efectividad. Si esto se traslada a la gestión pública, sería importante que en gobernaciones regionales mejor organizadas, proactivas y preparadas se alienten las inversiones y listos para laborar unido con demás actores de la comunidad; o tal vez en una gobernación central más integrada, con competencia táctica en la toma de determinaciones y cada vez más abierta a regímenes globalizados, innovadores y creativos.

Los niveles del gobierno de la nación tienen que tener en consideración que la nueva gestión pública busca el establecimiento de una gestión eficaz y efectiva, en otras palabras, que complazca los menesteres verdaderos de la ciudadanía al menos costo probable y de calidad; para esto tienen que formar talentos humanos objetivos y competentes, que rodeado de sistemas de supervisión brinden una completa transparencia de los proyectos, procedimientos y resultados, para que por una parte, mejoren el sistema de asistencia, y, por otra, beneficien la intervención de la ciudadanía.

En el Gobierno Regional de la Libertad, los organismos que lo conforman, presenta diversas necesidades, en las cuales las comunidades más frágiles padecen la carencia de atención parcial o total de bienes o asistencias requeridos para su permanencia; de manera que se necesitan actividades de fondo que cambien esta circunstancia, las que se tienen que instrumentar desde fuera de esta, con una intervención determinada del Estado y desde el interior con una propuesta crítica, con enfoque de posteridad y con tácticas en reforzamiento de la competitividad del recurso humano en la optimización de la administración pública con productos convenientes eficaces y efectivos, mostrando calidad profesional y humana.

Actualmente, los procesos de reclutamiento en estratos regionales y locales no tienen el nivel de eficiencia que se espera. Por tal motivo, es habitual escuchar acusaciones acerca de la intervención de personas inexpertas y sin ninguna clase de calificación en puestos gerenciales de los nuevos gobiernos (además de la cuestionable casualidad de ser cercanos de los actuales líderes políticos), un efecto más de la alteración que existe en la estructura de clasificación de cargos. En las instituciones públicas que conforma el Gobierno Regional de la Libertad, han sido recurrentes las quejas

en torno a la gestión, la desinformación de los reglamentos y procedimientos en la administración pública y una corruptela que logra los más elevados niveles estructurales, de manera que necesita intervención rápida de nuevos actores en el estado que aseguren una efectiva dirección de los medios del gobierno, en la totalidad de niveles (Regional, municipal y central).

En el área de Recursos Humanos de la Oficina Regional de Administración de la Libertad, existe un ambiente no muy agradable, para los empleados de la institución pública, debido al gran número de empleados que requieren de orientación, sobre algún proceso laboral, puesto que no recibe la información solicitada sobre los diversos trámites administrativos que requieren, tales como comprobante de pagos, dudas sobre vacaciones, resolución de conflictos laborales entre otros, siendo importante realizar una reestructuración del área de recursos humanos. En función a lo antes mencionado la institución debe desarrollar el talento humano, identificando las debilidades que posee este departamento, para brindar orientación a sus trabajadores, siendo importante identificar los cargos que se requieren y así poder desarrollar el trabajo, definir también las cualidades y características que deben cumplir las personas para ocupar el cargo (Carhuachín, 2018).

La ausencia de efectivos procedimientos de supervisión y valoración de regímenes en el Gobierno Regional de La Libertad, propician una ausencia de indicadores que posibiliten poseer instrumentos para medir el rendimiento de sus gestiones y de cada uno de los sectores que constituyen la gestión pública regional. La gestión del talento humano y la productividad laboral están directamente asociados, comprobándose que, al realizar una correcta gestión del recurso humano, se optimiza la productividad laboral del empleado, igualmente es de precisar que la preparación de trabajadores incide en la calidad de la labor (Carhuachín, 2018)

Por lo antes mencionado se ha planteado como de estudio; ¿En qué medida la gestión del talento humano impacta en la productividad laboral del Gobierno Regional de La Libertad, 2020?

Este estudio se justifica, porque la gestión del talento humano implica una interacción en procedimientos de empleados y los sistemas de administración;

de manera que en los organismos públicos como el GORE La Libertad, tienen que trabajar talentos humanos capacitados, antes de una apropiada gestión del talento humano constantemente preparado y valorado para demostrar su productividad laboral y tomar determinaciones convenientes, en bien de una asistencia de calidad a los usuarios eficiente y efectivo.

Justificación teórica; en este estudio la afirmación teórica posibilita reconocer la asociación del recurso humano y la productividad laboral, empleando como mecanismo de medida las encuestas, teniendo en consideración ciertas cuestiones que posibilitaran medir la asociación entre el recurso humano y la productividad en el entorno laboral por parte de los empleados del Gobierno Regional de la Libertad. Justificación social; esta indagación es relevante debido a que, por medio de esto mejorar la competitividad del recurso humano para otorgar una asistencia apropiada que reclaman los asiduos del Gobierno Regional de la Libertad.

Justificación metodológica; esta investigación cuenta con aportación científica dado que, se está proponiendo un instrumento científico de recaudación de información que contribuirá a demás estudios centrados en los departamentos de talento humanos de las diferentes instituciones gubernamentales, que persigan valorar las variables en estudio, el que se encuentra respaldado por una base teórica de distintos autores.

En función a lo antes mencionado su objetivo general fue: O_G: Determinar si la gestión del talento humano impacta en la productividad laboral del Gobierno Regional de La Libertad, 2020. Y como objetivos específicos: O₁: Identificar los niveles de la gestión del talento humano del Gobierno Regional de La Libertad, 2020. O₂: Identificar los niveles de la productividad laboral del Gobierno Regional de La Libertad, 2020. O₃: Determinar si la gestión del talento humano a través de las estrategias organizacionales impacta en la productividad laboral del Gobierno Regional de La Libertad, 2020. O₄: Determinar si la gestión del talento humano a través del comportamiento ético impacta en la productividad laboral del Gobierno Regional de La Libertad, 2020. O₅: Determinar si la gestión del talento humano a través de la planificación y desarrollo impacta en la productividad laboral del Gobierno

Regional de La Libertad, 2020. O₆: Determinar si la gestión del talento humano a través de las relaciones laborales impacta en la productividad laboral del Gobierno Regional de La Libertad, 2020. O₇: Determinar si la gestión del talento humano a través de la capacitación impacta en la productividad laboral del Gobierno Regional de La Libertad, 2020. O₈: Determinar si la gestión del talento humano a través del reclutamiento impacta en la productividad laboral del Gobierno Regional de La Libertad, 2020.

Así también se planteó como hipótesis general H_G: La gestión del talento humano impacta significativamente en la productividad laboral del Gobierno Regional de La Libertad, 2020. Mientras que las hipótesis específicas, son: H₁: La gestión del talento humano a través de las estrategias organizacionales impactan significativamente en la productividad laboral del Gobierno Regional de La Libertad, 2020; H₂: La gestión del talento humano a través del comportamiento ético impacta significativamente en la productividad laboral del Gobierno Regional de La Libertad, 2020; H₃: La gestión del talento humano a través de la planificación y desarrollo impacta significativamente en la productividad laboral del Gobierno Regional de La Libertad, 2020; H₄: La gestión del talento humano a través de las relaciones laborales impacta significativamente en la productividad laboral del Gobierno Regional de La Libertad, 2020; H₅: La gestión del talento humano a través de la capacitación impacta significativamente en la productividad laboral del Gobierno Regional de La Libertad, 2020; H₆: La gestión del talento humano a través del reclutamiento impacta significativamente en la productividad laboral del Gobierno Regional de La Libertad, 2020.

II. MARCO TEÓRICO

En relación a los antecedentes encontrados a nivel internacional están los estudios de: Ogbari, Onasanya, Ogunnaike y Kehinde (2018) en el artículo: La gestión del talento como determinante del desempeño empresarial: un enfoque conceptual. *Business & Social Sciences Journal (BSSJ)*, Nigeria. El fin fue evaluar la gestión del talento humano como determinante del desempeño empresarial: un enfoque conceptual. Usando el método de archivo y, como tal, la literatura existente fue revisado y cotejado para el desarrollo de propuestas. Concluyendo que, la gestión del talento es un proceso relevante en la determinación del desempeño de una organización. La gestión de las personas se ha transformado en una parte esencial para la permanencia de las compañías modernas y competitivas. Las organizaciones empresariales deben tomar nota del concepto que subyace a la gestión del talento, siendo importante capacitar continuamente a su fuerza laboral para desarrollar las habilidades requeridas en la fuerza laboral.

Por su parte, Salau, Hezekiah, Ayodotun e Igbinoba (2016), en el artículo: Explorando los roles de la gestión del capital humano en el éxito organizacional: evidencia de universidades públicas. *Revista Dinámica de gestión en la economía del conocimiento*. Nigeria. El fin del estudio ha sido establecer la relación entre la gestión del capital humano con el éxito organizacional utilizando tres universidades estatales en el suroeste de Nigeria. El enfoque fue correlacional simple utilizando como instrumento el cuestionario con participación de 398 encuestados. Concluyendo que, las prácticas de liderazgo adecuadas; capacidad de aprendizaje; optimización de la fuerza laboral; accesibilidad al conocimiento; cultura laboral y; la tutoría es predictores significativos del éxito organizacional en la gestión del talento humano, invertir en la formación del personal es una forma de retener el capital humano y de mejorar la productividad de los empleados.

Malavé (2017) en la tesis: La gestión del talento humano en el desarrollo de procedimiento de análisis de desempeño y su incidencia en el Ministerio de Inclusión Social zonal Portoviejo y Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Portoviejo. Universidad San Gregorio, Ecuador. El propósito de la investigación ha sido definir la apropiada gestión del recurso humano genera

ineficacia e ineficiencia en la realización de los procedimientos de administración del MIES Zonal Portoviejo y GAD Portoviejo, para elaborar una propuesta que optimice la condición actual en base del problema que existe. El enfoque fue mixto, de tipo explicativa, se aplicaron encuestas a 11 trabajadores del Ministerio de Inclusión Social Zonal Portoviejo y GAD Portoviejo. Concluyendo la importancia de establecer parámetros para el acceso de trabajadores a las instituciones públicas, tales como el perfil requerido y medir el rendimiento en la realización de sus roles, en muchas instituciones públicas no existe el departamento de talento humano el cual permite valorar los capacidades, saberes y conductas de los aspirantes, y de ese modo elegir al aspirante correcto.

En tanto a nivel nacional, se encontraron investigaciones como las de: Suyo (2017), en la tesis: Gestión del talento humano y la productividad laboral de los trabajadores en la municipalidad distrital de Maras-Urubamba, 2017. Universidad Cesar Vallejo, Perú. Su propósito ha sido definir si la gestión del recurso humano se asocia con la productividad laboral del personal en el municipio distrital de Maras-Urubamba, 2017. Estudio de tipo básico, no experimental, correlacional descriptiva transeccional, se usó el cuestionario con participación de 73 trabajadores administrativos. Concluyendo que, el 28.8% del personal indica que es efectiva la gestión de recurso humano, lo que contribuya a que exista una beneficiosa productividad laboral, mientras que el 5.5% consideran que es apropiado la gestión del talento humano con una ponderación positiva en relación a los niveles de productividad que poseen. Y, del valor de $p=0.000$.

Mientras que, Guzmán (2018), en la tesis: Gestión del Talento Humano y la Productividad Laboral de los trabajadores del área de administración en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de MDD, 2018. Universidad César Vallejo, Perú. Su propósito fue definir la asociación entre la gestión de recursos humanos y la productividad laboral de los empleados del área de administración en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de MDD, 2018. El enfoque fue: cuantitativo, correlacional simple, utilizando como instrumento el cuestionario aplicado a 145 empleados. Concluyendo que la normativa que se utilizan para incidir en la conducta d

ellos individuos que laboran en la institución tienen su fortaleza en la capacitación, sin embargo, las barreras están en reclutamiento, selección, compensación extra monetaria, compensación monetaria, así como, el uso de los productos de la valoración del rendimiento individual; el coeficiente de correlación de Pearson sobre la gestión del talento humano y productividad laboral, desde la percepción de los empleados es de 0.768, lo que señala la existencia de una correlación positiva alta.

Benavente, Correa y Pinedo (2018), La motivación laboral y la gestión del talento humano en la unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, 2017. Universidad Cesar Vallejo, Perú. Su propósito ha sido definir la asociación de la motivación laboral y la gestión de talento humano en la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, 2017. Su enfoque fue descriptivo correlacional transeccional, como instrumento se aplicó un cuestionario a 51 trabajadores. Concluyendo que, el grado logrado en la gestión de talento humano, es 72.55% de nivel intermedio, datos proporcionados por el personal de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, datos que demuestran que un fragmento del personal se siente complacido, no optimiza las capacidades, no tienen un buen rendimiento y menos aún optimiza la productividad.

Reategui (2020). Gestión del talento humano y relaciones interpersonales en la productividad profesional del personal de tres Instituciones Educativas Públicas de la UGEL 05, SJL – 2019. Universidad César Vallejo. El propósito fue definir de qué modo incide la gestión del recurso humano y las relaciones interpersonales en la productividad profesional de los trabajadores de 3 Centros Educativos Públicos UGEL 05-2019, El estudio fue aplicado, transeccional, correlacional causal. El universo poblacional, se conformó por 306 empleados entre los 3 Centros Educativos a estudiar, y la muestra fue establecida en 171 empleados de mencionados centros. Concluyendo que la gestión del recurso humano y la correlación interpersonal incide en la variable productividad en los empleados de la organización, SJL-2019, según con el seudo cuadrado de Nagelkerke de 54%, con significatividad estadística de 0,000. De igual modo, la gestión del recurso humano y relación interpersonal es un elemento que incide en la productividad laboral de los empleados de la

UGEL 05, SJL-2019 con la significancia de 0.000 y 0,005 con un nivel de autonomía.

A nivel local, Morín (2019), en la tesis: Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los empleados del IESTP Florencia de Mora – 2019. Universidad César Vallejo. El propósito ha sido definir la asociación que coexiste entre la gestión del recurso humano y el rendimiento profesional en los empleados del IESTP Florencia de Mora – 2019. El enfoque fue cuantitativo correlacional simple, se aplicó una encuesta a rabajadores del IESTP Florencia de Mora, entre directivos, jerárquicos y docentes (nombrados y contratados). Concluyendo que, existe una correlación favorable elevada entre la gestión del recurso humano y el desempeño profesional de igual modo incrementa. El valor 0.819 nos señala que el nivel de correlación es alto. La significación bilateral $0.000 < 0.05$, da prueba suficiente para contradecir la hipótesis nula y aprobar la hipótesis disyuntiva.

Diversas son las teorías que han respaldado la gestión del talento humano entre ellas; la Teoría de recursos y capacidades, sustentada por Barney (1991), admite que hay diversidad de recursos, una concerniente estabilidad de estos entre las compañías, y que la táctica organizacional debe establecerse entre los medios y las competencias de la compañía con la finalidad de sacar provecho de las posibilidades que los ambientes le otorguen. Si se quiere lograr que los medio se transformen en ventajas competitivas sostenidas, tienen que abastecer valor a la compañía; con originalidad, irremplazables, y, asimismo, disponer de un sistema de sostén organizacional que posibilite utilizar la capacidad de mencionados medios. La teoría sustenta que el recurso humano se puede conformar en ventaja competitiva sostenida de la compañía y para demostrar el modo como los ejercicios de recursos humanos se pueden incorporar a la táctica empresarial. Puede aseverarse que esta teoría ha sido de utilidad como base para bastantes de los estudios que procuran interpretar las asociaciones entre gestión humana y cuestiones tácticas.

Mientras que la teoría de la dependencia de recursos defendida por Pfeffer, (1987), sustenta que las instituciones requieren de medios externamente, sean transformados en interdependiente de las empresas del entorno en los

cuales realizan intercambios de los mencionados medios, de manera que es influido la conducta interna por los requerimientos de quienes les abastecen medios indispensables y relevantes para su permanencia. Algunos de los ejercicios de dirección de recurso humanos se encuentran mediados por relaciones de poder antes que por criterios tácticos. Entre ellos los sistemas compensatorios, vínculos con la oficina sindical, superiores alteraciones en unos ejercicios que en otros podrían determinarse más por motivos políticos que por la efectividad para la consecución de la táctica.

En tanto, las teorías relacionadas con la productividad laboral son: Teoría de las relaciones humanas sustenta que la influencia de la iluminación en el rendimiento de los empleados es positiva, debido a que, el ambiente social genera superior incidencia en la productividad y no la brillantes, puesto que, el compañerismo le otorga vida comunitaria al equipo laboral, por tanto los niveles de producción dependen de la composición social, puesto que no se han encontrado definidos por la competencia óptima del empleado, la capacidad y efectividad es definida por la competitividad social, esto significa, que si un equipo de empleados se encuentra más unido a nivel social, su disponibilidad de producción va a ser superior a otro con óptimas condiciones físicas pero que no está integrado a nivel social (Mezones, 2012).

Mientras que la teoría de la equidad, manifiesta que el personal propende a calificar la justicia por medio de la equiparación de los productos del auto esfuerzo y además al equiparar esta simetría (no siempre el valor absoluto de la recompensa) contra la de otros individuos. Como señala Méndez (2009), en esta teoría hay una concepción llamada sensibilidad a la ecuanimidad, de acuerdo con la que, los individuos tienen niveles de preferencia diferentes por la equidad, esto significa, que ciertos administrativos se inclinan más hacia mayores recompensas, otros se adecúan al esquema de equidad convencional y otra porción optan por bajas insuficiencias. La tipificación de los administrativos que se ubican en este nivel, contribuiría a que la gerencia vaticine cual de los trabajadores tendrán inequidad y lo relevante que podría ser las causas de sus comportamientos.

Haciendo referencia a los conceptos de la variable gestión del talento humano, según Dessler (2006) la gestión del talento humano son las actividades

normativas necesarias que posibilitan administrar circunstancias, vínculos interpersonales en el trabajo llevados a cabo, concretamente el reclutamiento, valorar, preparar, incentivar, además otorgar una zona segura, e igualitaria entre el personal de la institución. Por su parte, Chiavenato (2008) quien por bastante tiempo ha argumentado la relevancia del individuo, es la parte relevante para el progreso de la institución, el admite que es el sector en el cual se produce los espacios requeridos para conseguir, capacitar, juzgar, tener claridad en los salarios de los trabajadores, para que sean positivo es necesaria una intervención de los que manejan la institución, en actividades como lo son el reclutamiento, conferenciar, elegir e incitar a los nuevos trabajadores cuando ingresan a trabajar a la institución.

Cuando se precisa la gestión en el ámbito público, las actividades se orientan a la consecución de los objetivos; por medio de la realización y la correcta aplicación del procedimiento administrativo: planificar, organizar, dirigir y controlar (Corominas, 1995), lo cual aplicado al sector público, se complementa con la definición que emite la Ley General del Sistema Nacional de Control, la cual puntualiza la gestión pública, como el grupo de actividades por medio de las que los organismos propenden a la consecución de sus finalidades, metas y propósitos, lo cuales se encuentran establecidos por los regímenes gubernamentales determinadas por el Poder Ejecutivo.

Sobre las dimensiones tomadas en consideración en la variable gestión de talento humano, están las estrategias organizacionales comprendida como la definición de los objetivos y finalidades de una compañía a largo plazo, las actividades a comenzar y la adjudicación de medios requeridos para la consecución de mencionados objetivos. Por ello, los procedimientos de preparación en las instituciones tienen que ir orientados a la cuantificación por competencias de su recurso humano con la finalidad de implantar beneficios con respecto a la competencia (Chandler, 2003).

Las tácticas organizacionales en las instituciones públicas es una capacidad y gestión por medio de la que se cambien sistemas organizacionales, estructuras, procedimientos y procesos, conductas y actitud humana, siendo está una de las considerables restricciones que hay para lograr el crecimiento

económico y, por ello, como parte de la táctica de ese desarrollo, tiene que tomarse en consideración el menester de disponer de una gestión pública lo cual posibilita y que ojalá lo fomente (Jiménez, 1975).

Con respecto a la segunda dimensión comportamiento ético, los factores institucionales podrían ejercer un rol relevante en el comportamiento ético en 2 cuestiones: el establecimiento de la intención ética y la intervención en el comportamiento moral. En relación con eso, los individuos que constituyen los ambientes organizacionales son elevadamente incidentes con relación a la intención moral de los trabajadores, especialmente, los individuos que tiene determinado poder y potestad en la compañía (Ruíz y Ruíz, 2011).

Por su parte, Malavé (2017), considera que el comportamiento ético hace referencia a la utilización de poderes y medios confiados al ámbito público de modo eficiente, honesto y para finalidades públicas, por ende, el compromiso y las capacidades de los trabajadores son fundamentales para asegurar la moral pública, la responsabilidad y la utilización de medidas relevantes. En relación con eso, las instituciones tienen que tomar procesos para acusar transgresiones a la integridad, del mismo modo que medidas de seguridad a las personas que denuncian. Fomentar una civilización de integridad necesita que los trabajadores y las instituciones aprendan de sus equivocaciones en vez de castigar y acusar. No obstante, en algunas situaciones, asegurar el cumplimiento necesita tomar acciones contra los trabajadores que transgredan las normas.

Mientras que, la planificación y desarrollo tiene que ver con la planificación de tácticas en la cual se estudie el entorno externo e interno de la institución y de esta manera poder llevar a cabo una efectiva toma de determinaciones, donde mencionado planeamiento sea flexible a los contextos o entornos que se podrían manifestar. Por otra parte, es importante que los dirigentes de las instituciones otorguen a sus talentos la posibilidad de progresar en cuanto a lo profesional en el interior de la institución otorgándole toda la ayuda requerida y los medios económicos para su progreso de modo que cada uno según su experiencia, perfil y capacidad escale los peldaños de superación

en el interior de la institución y de este modo motivarlos a todos y poder conseguir un clima en el trabajo estable y armonioso (Saavedra et al. 2001).

Las relaciones públicas son el grupo de acciones realizadas por toda institución para, el establecimiento y conservación de buenos vínculos por parte de trabajadores de la empresa y la misma empresa como imagen corporativa, así como las otras áreas de la opinión pública, se dirigen en realidad a conseguir el entendimiento de los que trabajan en una organización y mediante la utilización apropiada y organizada de la misma se comunica con sus concurrencias oyéndolas y haciéndose escuchar. Se encuentran asociadas con la totalidad de actividades entre los humanos, no sustituyen demás diligencias, pero pueden ayudar a estas en muchos modos, tanto en la toma de determinaciones generales como en la labor cotidiana (Pries, 1988).

Las relaciones públicas basan sus acciones en la organización, el punto de vista de las concurrencias y la interrelación, además están llamadas a canalizar, organizar problemáticas singulares y generales de la institución. Su finalidad es garantizar la reputación, idear una adecuada imagen y abrir canales de comunicación convenientes para que sean comprendidos por las concurrencias. Las relaciones públicas son un procedimiento constante, por el que los trabajadores directivos tratan de conseguir la buena voluntad de su personal y la concurrencia en general (Ríos, 2004).

Mientras que, la capacitación según Chiavenato (2009), es entendida como elemento del procedimiento de progreso de los recursos humanos, la capacitación involucra, por una parte, una serie determinada de fases y condiciones dirigidas a conseguir la integración del asistente a su cargo y a la institución, el aumento y conservación de su eficacia, del mismo modo que su crecimiento laboral e individual en la compañía. Y, por otra, un grupo de técnicas, medios y recursos para la realización de los proyectos y la puesta en funcionamiento de actividades concretas de la institución para su normal realización.

En función a lo anterior, la capacitación se encuentra dirigida al entrenamiento técnico del recurso humano de la empresa para que estos se desempeñen de

manera eficiente en los roles a él designados, genere productos de calidad, de buenos servicios a sus asiduos, prevea y resuelva previamente problemática potenciales en el interior de la institución. Mediante la capacitación se consigue que el perfil del recurso humano se acople a los menesteres de capacidades, saberes y conductas necesarias en un puesto de empleo (Hernández, 1999).

López y Figueroa (2008), consideran que el reclutamiento del personal es el procedimiento de selección de la persona apropiada para el puesto apropiado, o en un sentido más extenso, elegir entre los aspirantes reclutados a los que más se adecúen al cargo, para ocupar los puestos que existen en la institución, la que trata de que la eficacia se conserve y de manera preferible crezca, como además el desempeño de los trabajadores. Siendo este el comienzo y el cimiento de los otros subsistemas, puesto que la misma posee como propósito filtrar y escoger al aspirante correcto para un cargo según las particularidades determinadas en la institución.

El reclutamiento de personal está basado en los datos e investigación que se tengan con relación al cargo que produce la plaza vacante. El reclutamiento se fundamenta primordialmente en las especificaciones del cargo, cuyo propósito es dar superior objetividad y exactitud a la selección de trabajadores para ese cargo. La relevancia de una correcta selección se encuentra en tener las mejores expectativas de un empleado en el cumplimiento de sus labores en el interior de la compañía; en consecuencia, la valoración tiene que llevarse a cabo de modo secuencial y preciso considerando cuestiones como la experiencia laboral, el desarrollo académico y las cuestiones psicológicas del solicitante (Ancassi, 2019).

Por lo que se refiere a la segunda variable productividad laboral, según Ercole y Etna (2002), es el procedimiento en el cual concurre una asociación entre instrumentos empleados y productos efectuados, a la cuantía procedente en razón a los recursos empleados, del mismo modo que la unidad de insumo utilizado en procedimiento de producción. Si se habla de un procedimiento de producción en el interior de una fábrica este sirve para valorar en las ocasiones en que alcanzan los recursos y los individuos que trabajan, según

los autores citados productividad en las personas es comprendida como rendimiento.

Galindo y Viridiana (2015), precisan que la productividad sirve para medir la eficacia con la cual es realizada una actividad y el provecho que generará un importe financiero, el que existan niveles elevados de productividad hace referencia a que se está logrando generar más ingresos financieros con menor trabajo o escasa inversión. Por tanto, el aumento de la producción hace referencia a fomentar más de lo que se genera. García (1997) señala que, en la empresa, los factores de producción son valorados según la eficiencia que da, como motivo a las personas humanas, si se indica el sentido financiero, se admite que son los que laboran empleando las capacidades cognoscitivas, físicas, destrezas y competencias.

Las dimensiones tomadas en cuenta para la variable productividad laboral, es la eficiencia, definida por García (2005), como la visión y evaluación para el perfeccionamiento de los métodos implantados dentro de la institución para lograr así la eficiencia del grupo de trabajo. Así pues, mientras la institución sea más eficiente con respecto a las demandas de los empleados, usuarios y proveedores, ayudaría a alcanzar las metas trazadas en la institución. Por tanto, los individuos como las organizaciones tienen objetivos por alcanzar, esto se logra a través del reclutamiento y elección de los recursos humanos.

Mientras que la eficacia está relacionada con el producto conseguido y los productos planteados, dichas actividades posibilitan medir cuanto se logró cumplir con los objetivos planteados, en esto se toma en consideración la cantidad como criterio exclusivo, se relaciona con el modo efectivista, en el cual no importa el coste, sino que se busca conseguir superiores y óptimas asistencias y bienes. La eficacia es una expresión que mide el nivel de cumplimiento de una finalidad planteada por un organismo. Si se ha logrado completamente la finalidad propuesta al inicio, se dice que se ha actuado con eficiencia (Koontz y Weihrich, 2004).

Y, otra dimensión es el servicio prestado, por medio del que se valora el efecto de lo que produce, ya sea el bien o la asistencia prestada, desde este enfoque. Por su parte las competencias laborales son un proceso eficiente para integrar

los sacrificios en tema de progreso, conservación y mejora de la calidad, llevados a cabo por los diferentes conjuntos en una institución, de manera que sea probable generar bienes y asistencias a los niveles más económicos y que sean concordantes con la completa complacencia de los asiduos (Riccardi, 1993).

La cuarta dimensión, competencias laborales, es una estructura de saberes, competencias, conductas, principios éticos, motivos, capacidades y habilidades que tiene que tener la persona para el rendimiento satisfactorio de su acción laboral, las cuales se encuentran conformadas por particularidades que abarcan la motivación, las características psicofísicas, las formas de conducta, los saberes, el autoconcepto y capacidades manuales, las capacidades intelectuales o cognoscitivas. Siendo este un rasgo subyacente en el individuo que se encuentra causalmente asociado con su rendimiento exitoso en un puesto de empleo (Roca, 2001).

Mientras que la última dimensión, la mejora continua es uno de los mecanismos esenciales para incrementar la competitividad en las instituciones. Esta filosofía se sostiene en el aprovechamiento de los medios de la institución, en especial el recurso humano. La mejora continua tiene que significar un estilo de vivir en el interior de la institución (Bond, 1999), es justamente esto lo que hace de la mejora continua un mecanismo tan importante y, al mismo tiempo, complicado de poner en marcha hasta sus últimos efectos, de tal modo que para los que toman las determinaciones y lideran la institución es de considerable relevancia saber qué es lo que impulsa al humano a la acción, a laborar de modo entusiasta y sostenido en la institución, para complacer sus intereses, aspiraciones y expectativas personales (García y Prado, 2003).

Sobre el marco normativo del estudio, la Ley 30057°, Ley del Servicio Civil, difundida el 4 de julio de 2013, su propósito es determinar una política única y exclusiva para los individuos que prestan asistencias en los organismos públicos, así como los empleados que están a cargo de su administración, de la práctica de facultades y de la prestación de asistencias o a cargo de estas. Proponiendo una normativa completa que no solamente implica la transición

a una nueva política de trabajo, así como la reorganización dentro de los organismos.

Esta normativa persigue que la gestión pública logre superiores niveles de eficiencia y efectividad, con la finalidad de que se otorguen asistencias públicas de calidad a los ciudadanos. Además, valorar el rol público, fomentando el crecimiento de los individuos que prestan asistencias al Estado mediante la correspondencia de posibilidades, la implantación en virtud como crecimiento esencial para el ingreso, la persistencia y la graduación en los servicios civiles. El artículo 1º de la LSC indica que ésta es aplicada a los organismos públicos que se mencionan a continuación: i) El Poder Ejecutivo, donde se incluye al Ministerios y Organismos Públicos, ii) El Poder Legislativo, iii) El Poder Judicial, iv) Los Gobiernos Regionales, v) Los Gobiernos Locales, vi) Los Organismos a los cuales la Carta Magna Nacional y las legislaciones adjudican independencia, vii) Los otros organismos así como sus entes, planes y proyectos de las autoridades competentes, acciones que se llevan a cabo a consecuencia de facultades administrativas y, en consecuencia, son consideradas según lo precisan la regla habitual de derecho público. Con lo que, en principio, es aplicado a todos los organismos públicos, en los 3 niveles de gobierno (Ley del Servicio Civil, 2017).

La LSC prevé una política disciplinaria que no solamente es acoplable a los empleados que se rigen a la política del Servicio Civil, precisado en su art. 90º del Reglamento General, adicionalmente contempla a los empleados y exempleados públicos inscritos a los decretos legislativos Nos 276, 728 y 1057. Abarca al mismo tiempo a los empleados inscritos en el Régimen especial para Gobiernos Locales. Las bondades de esta Ley se basan en el principio de meritocracia e igualdad de condiciones; aunado a la optimización de las remuneraciones, y la oportunidad de crecimiento profesional, permitiendo una optimización en la calidad de vida y el progreso familiar, sin embargo, existen un determinado número de empleados públicos que aún se niegan en pertenecer a este régimen.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

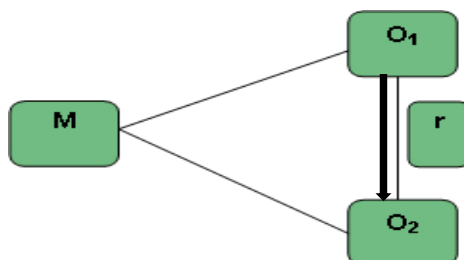
Tipo de investigación

El estudio es aplicado; es un procedimiento que posibilita convertir el saber teórico que proviene de la investigación básica aplicándolos a la solución de problemas, es decir cambia el conocimiento puro en conocimiento útil (Cerdeña, 1991). En la gestión del talento humano es relevante obtener nuevos conocimientos sobre el estudio aplicado viendo en las oportunidades para mejorar y de mantener nuevos cambios en los procedimientos de la institución.

En cuanto a su enfoque pertenece a un estudio cuantitativo, dado que se miden las variables en un determinado contexto; se analizan las mediciones obtenidas (utilizando métodos estadísticos), y establece una serie de conclusiones respecto de la hipótesis (Hernández, et al. 2010).

Diseño de investigación

El diseño de la indagación es no experimental; siendo este realizado sin alterar en modo deliberado ninguna variable, se establecen en categorías, definiciones, variables, acontecimientos o contextos que se dan sin mediación directa del que investiga. el tipo de diseño es transversal correlacional causal, la cual plantea como propósito calcular la causalidad de una variable sobre la otra en un contexto dado (Calero, 2000) el esquema se presenta a continuación:



Dónde:

M: Trabajadores de la sede central del Gobierno Regional de La Libertad, 2020.

O₁: Variable independiente: Gestión del talento humano

O₂: Variable dependiente: Productividad laboral

r : Relación de causalidad

3.2. Variables y operacionalización

Definición conceptual

Variable independiente: Gestión del talento humano

Son las actividades normativas necesarias que posibilitan administrar circunstancias, vínculos interpersonales en el trabajo llevados a cabo, concretamente el reclutamiento, valorar, preparar, incentivar, además otorgar una zona segura, e igualdad entre el personal de la institución (Dessler, 2006).

Variable dependiente: Productividad laboral

Sirve para medir la eficacia con la cual es realizada una actividad y el provecho que generará un importe financiero, el que existan niveles elevados de productividad hace referencia a que se están logrando generar más ingresos financieros con menor trabajo o escasa inversión. (Galindo y Viridiana, 2015).

Definición operacional

Variable independiente: Gestión administrativa

Variable operacionalizada a través de 6 dimensiones: estrategias organizacionales, comportamiento ético, planificación y desarrollo, relaciones laborales, capacitación y reclutamiento; para medirla, fue aplicado un cuestionario compuesto por 30 preguntas. Los rangos de la variable son los siguientes:

- Mala: 0-50
- Regular: 51-100
- Buena: 101-150

Variable dependiente: Productividad laboral

Variable operacionalizada a través de 5 dimensiones: eficiencia, eficacia, servicios prestados, competencias laborales y mejora continua; para medirla, fue aplicado un cuestionario conformado por 30 preguntas. Los rangos de la variable son los siguientes:

- Baja: 0-50
- Media: 51-100
- Alta: 101-150

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

Población

El universo poblacional estuvo conformado por 955 trabajadores de la sede central del Gobierno Regional la Libertad, 2020. En la tabla que se muestra a continuación, se presenta la distribución de la población:

Tabla 1

Población de trabajadores de la sede central del Gobierno Regional la Libertad, 2020.

Unidad ejecutora	Nombrados	Contratados	D.L. N° 1057 CAS	Locación de servicio	Contratos por Funcionamiento	Otros	Total
Sede central	271	0	500	93	83	08	955
TOTAL	271	0	500	93	83	08	955

Nota: Memoria anual Gobierno Regional de la Libertad (2018)

Criterios de inclusión

- Trabajadores del Gobierno Regional de la Libertad, año 2020, bajo modalidad de contrato; nombrados según art. 276°, contratados, D.L. N° 1057, y locación de servicios.
- Trabajadores de la Sede Central del Gobierno Regional de la Libertad, año 2020 bajo modalidad de contrato; nombrados según art. 276°, contratados, D.L. N° 1057, y locación de servicios.

Criterios de exclusión

- Trabajadores de otras unidades ejecutoras del Gobierno Regional de la Libertad, bajo modalidad de contrato; nombrados según art. 276°, contratados, D.L. N° 1057, y locación de servicios.

- Trabajadores bajo modalidad de contrato; nombrados según art. 276°, contratados, D.L. N° 1057, y locación de servicios de otras instituciones públicas de la Región La Libertad.

Muestra

Para definir el tamaño de muestra fue empleada la ecuación del muestreo aleatorio simple siendo esta la forma más común de obtener una muestra, la fórmula a que se aplicó fue la siguiente:

$$n_o = \frac{Z^2 N \cdot p \cdot q}{(N - 1)E^2 + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

Dónde:

n_o = Tamaño de la muestra inicial

N = Población = 955

Z = Nivel de confianza (Dist. Normal) = 1.96

E = Error permitido ($\alpha = 7\%$) = 0.07

p = Probabilidad de éxito = 0.5

q = Probabilidad de fracaso = 0.5

Remplazando valores:

$$n_o = \frac{(30\ 828)(1.96)^2(0.5)(0.5)}{(30\ 828 - 1)(0.07)^2 + (1.96)^2(0.5)(0.5)}$$

$$n_o = 163$$

Después de realizar el cálculo estadístico, la muestra queda conformada por un total de 163 empleados de la sede central del Gobierno Regional de La Libertad, 2020; la distribución de la misma es mostrada a continuación:

Tabla 2

Muestra de trabajadores de la sede central del Gobierno Regional de La Libertad, 2020.

Unidad ejecutora	Nombrados	Contratados	D.L. N° 1057 CAS	Locación de servicio	Contratos por Funcionamiento	Otros	Total
Sede central	43	0	42	38	36	04	163
TOTAL	43	0	42	38	36	04	163

Nota: Memoria anual Gobierno Regional de la Libertad (2018)

Muestreo

El tamaño de la muestra fue determinado mediante el procedimiento del muestreo aleatorio simple para poblaciones finitas; todos los elementos que forman el universo tienen igual probabilidad de ser elegidos para la muestra.

Unidad de análisis

Trabajador de la sede central del Gobierno Regional de La Libertad, 2020.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

La encuesta: en este estudio fue usada con la finalidad de conseguir la información mediante dos instrumentos que fueron aplicadas a los empleados del Gobierno Regional de la Libertad, acerca de las variables gestión del talento humano y productividad laboral.

Instrumentos

El cuestionario

En el presente estudio se creó el cuestionario en base a interrogantes cerradas a partir del marco teórico, esto permitió obtener información de los encuestados para poder ejecutar un análisis estadístico y lograr así los productos del estudio.

El cuestionario de la variable independiente: gestión del talento humano; conto con 6 dimensiones: estrategias organizacionales, comportamiento ético, planificación y desarrollo, relaciones laborales, capacitación y reclutamiento; con una totalidad de 30 preguntas.

Mientras que el cuestionario de la variable dependiente conto con 5 dimensiones: eficiencia, eficacia, servicios prestados, competencias laborales y mejora continua; con un total de 30 preguntas.

Validez y confiabilidad del instrumento

Validez del instrumento

La validez fue realizada mediante el criterio de 3 expertos en Gestión Pública, siendo ejecutado de modo previo a la utilización de los instrumentos, para la

aprobación de los instrumentos se les solicito su revisión y la firma de los mismos; el resultado fue aprobatorio recomendando la utilización de los instrumentos a la muestra seleccionada. El grupo de especialistas que validaron la encuesta está conformado por:

Mg. Dionicio Godofredo González González - Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad

Mg. José Manuel Cubas Vargas - Maestro en Gestión Pública

Mg. Pedro Otoniel Morales Salazar - Doctor en Administración de la Educación.

Mg. José Elías Sandoval Ríos - Doctor en Administración.

Confiabilidad del instrumento

La confiabilidad de los cuestionarios fue realizada mediante la prueba estadística de Alfa de Cronbach usando el programa (SPSS, V24), conocer la confiabilidad otorga seguridad para la aplicación de los instrumentos, para ello se realizó una muestra piloto, en la cual se recabaron las respuestas de 20 trabajadores de la sede central del Gobierno Regional de La Libertad, 2020, seleccionadas como muestra piloto.

La confiabilidad obtenida para el cuestionario de la variable Gestión del talento humano fue de 0.833 correspondiente al nivel bueno

La confiabilidad obtenida para el cuestionario de la variable Productividad laboral fue de 0.841 correspondiente al nivel bueno.

3.5. Procedimientos

La información que obtenga fue ordenada y analizada de acuerdo con las finalidades del estudio. El estudio de los recolectados tiene una sucesión y disposición; el procedimiento que se siguió es el siguiente:

- Recopilación de información teórica y empírica debidamente ordenada y analizada relacionada con la gestión del talento humano y su impacto en la productividad laboral del Gobierno Regional de La Libertad, 2020.
- Identificación de las fuentes de datos: los mismos que fueron suministrados por empleados del Gobierno Regional de la Libertad, 2020.
- Técnicas e instrumentos de recolección: fueron diseñados un par de cuestionarios y fueron definidos los pasos que se emplearon en la utilización de los mismos. Los cuestionarios de recaudación fueron sometieron a criterio

de especialistas para su validez y al Alfa de Cronbach para determinar su confiabilidad.

- Preparación y presentación de la información recolectada: los resultados fueron presentados haciendo uso de tablas estadísticas, debidamente analizadas e interpretadas.
- Los resultados fueron discutidos con la teoría previamente recopilada permitiendo emitir conclusiones del estudio.

3.6. Método de análisis de datos

Estadística descriptiva

- Matriz de base de datos de las variables independiente y dependiente y de sus dimensiones.
- Construcción de tablas de distribución de frecuencias
- Elaboración de figuras estadísticas.

Estadística inferencial

- Para la contrastación de las hipótesis de investigación tanto general como específica, fue utilizado el programa estadístico para ciencias sociales (SPSS V24).
- Fue empleada la Prueba de Kolmogorov - Smirnov con el nivel de significancia al 5% para analizar la normalidad en la distribución de la muestra en variables y dimensiones.
- Se utilizó para contrastar las hipótesis el coeficiente de correlación de Spearman.

3.7. Aspectos éticos

Debido al carácter científico de esta investigación, se deben precisar y tener en cuenta algunas consideraciones éticas, por ello se seleccionaron las siguientes:

- Transferibilidad o aplicabilidad; los productos de este estudio pueden con mucha sencillez ser transmitidos o replicados en demás escenarios o circunstancias.

- Información: las personas que participan estuvieron informados de la finalidad del estudio, el empleo que se hizo de los productos de la misma y los efectos que podría tener en sus existencias.
- Libre participación: la intervención de informantes fue sin coacción alguna y solamente motivados por la relevancia e importancia del estudio.
- Anonimato: este fue asegurado y observado por el indagador en todo instante del estudio.
- Confirmabilidad o reflexividad; los productos del estudio aseguran la autenticidad de las descripciones efectuadas por las personas que participan; la investigadora durante el trabajo de campo identificó sus alcances y restricciones para supervisar las probables críticas o juicios que suscita el evento o las personas que participan.

IV. RESULTADOS

4.1. Contrastación de hipótesis

Hipótesis general

Tabla 3

Tabla cruzada de la gestión del talento humano y la productividad laboral del Gobierno Regional de La Libertad, 2020

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		PRODUCTIVIDAD LABORAL			Total
		Baja	Media	Alta	
Mala	N	31	0	0	31
	%	19,0%	0,0%	0,0%	19,0%
Regular	N	15	94	0	109
	%	9,2%	57,7%	0,0%	66,9%
Buena	N	0	0	23	23
	%	0,0%	0,0%	14,1%	14,1%
Total	N	46	94	23	163
	%	28,2%	57,7%	14,1%	100,0%

Correlaciones

		Gestión del talento humano		Productividad laboral
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coefficiente de correlación	1,000	,942**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	163	163

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral)

Nota. Base de datos de la gestión del talento humano y la productividad laboral

Interpretación: en la tabla 3 se observó que el 57.7% de los trabajadores de la sede central del Gobierno Regional de La Libertad precisan que la gestión del talento humano es regular y la productividad laboral es media; siendo el coeficiente de correlación de Spearman Rho= 0.942 (muy alto grado de correlación y positiva), con nivel de significancia $p= 0.000$ menor al 1% ($p < 0.01$), se comprueba que la gestión del talento humano impacta significativamente en la productividad laboral del Gobierno Regional de La Libertad, 2020.

4.2. Descripción de resultados

Tabla 4

Niveles de la gestión del talento humano del Gobierno Regional de La Libertad, 2020

NIVELES	Gestión del talento humano	
	f	%
Mala	31	19
Regular	109	66.9
Buena	23	14.1
TOTAL	163	100

Nota. Base de datos de la gestión del talento humano

Interpretación: en la tabla 4 se observa que el 66.9% de los trabajadores de la sede central del Gobierno Regional de La Libertad consideran un nivel regular de la gestión del talento humano, mientras que el 19% consideran un nivel malo y un 14.1% un nivel bueno. En consecuencia, se identifica que la gestión del talento humano del Gobierno Regional de La Libertad tiene un nivel predominantemente regular.

Tabla 5

Niveles de las dimensiones de la gestión del talento humano del Gobierno Regional de La Libertad, 2020

NIVELES	Estrategias organizacionales		Comportamiento ético		Planificación y desarrollo		Relaciones laborales		Capacitación		Reclutamiento	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Mala	29	17.8	33	20.2	26	16	34	20.9	41	25.2	46	28.2
Regular	89	54.6	115	70.5	114	69.9	99	60.7	91	55.8	81	49.7
Buena	45	27.6	15	9.3	23	14.1	30	18.4	31	19	36	22.1
TOTAL	163	100	163	100	163	100	163	100	163	100	163	100

Nota. Base de datos de la gestión del talento humano

Interpretación: en la tabla 5 se observa que el nivel que predomina en las dimensiones de la variable Gestión del talento humano es el nivel regular, en los siguientes porcentajes de mayor a menor: comportamiento ético con un 70.5%, planificación y desarrollo con un 69.9%, relaciones laborales con un 60.7%,

capacitación con 55.8%, estrategias organizacionales con 54.6%, y reclutamiento con 49.7%.

Tabla 6

Niveles de la productividad laboral del Gobierno Regional de La Libertad, 2020

NIVELES	Productividad laboral	
	f	%
Baja	46	28.2
Media	94	57.7
Alta	23	14.1
TOTAL	163	100

Nota. Base de datos de la productividad laboral

Interpretación: en la tabla 6 se observa que el 57.7% de los trabajadores de la sede central del Gobierno Regional de La Libertad consideran un nivel medio de la productividad laboral, mientras que el 28.2% consideran un nivel bajo y un 14.1% un nivel alto. En consecuencia, se identifica que la productividad laboral del Gobierno Regional de La Libertad tiene un nivel predominantemente medio.

Tabla 7

Niveles de las dimensiones de la productividad laboral del Gobierno Regional de La Libertad, 2020

NIVELES	Eficiencia		Eficacia		Servicios prestados		Competencias laborales		Mejora continua	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Baja	55	33.7	64	39.3	64	39.3	55	33.7	61	37.5
Media	85	52.2	70	42.9	79	48.5	85	52.2	84	51.5
Alta	23	14.1	29	17.8	20	12.2	23	14.1	18	11
TOTAL	163	100	163	100	163	100	163	100	163	100

Nota. Base de datos de la productividad laboral

Interpretación: en la tabla 7 se observa que el nivel que predomina en las dimensiones de la variable productividad laboral es el nivel medio, en los siguientes porcentajes de mayor a menor: eficiencia con 52.2%, competencias laborales con 52.2%, mejora continua con 51.5%, servicios prestados con 48.5% y eficacia con 42.9%.

4.3. Prueba de normalidad

Tabla 8

Prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov de la gestión del talento humano y la productividad laboral del Gobierno Regional de La Libertad, 2020

Pruebas No Paramétricas	N	Parámetros normales		Máximas diferencias extremas			Estadístico de prueba	Sig. asintótica (bilateral)
		Media	Desviación estándar	Absoluta	Positivo	Negativo		
Gestión del talento humano	163	74,89	19,974	,156	,156	-,111	,156	,000
Productividad laboral	163	72,98	21,906	,155	,155	-,108	,155	,000
Estrategias organizacionales	163	13,02	4,128	,172	,172	-,114	,172	,000
Comportamiento ético	163	11,83	3,523	,182	,182	-,093	,182	,000
Planificación y desarrollo	163	12,37	3,507	,206	,206	-,154	,206	,000
Relaciones laborales	163	12,67	3,743	,174	,174	-,136	,174	,000
Capacitación	163	12,29	4,121	,162	,162	-,090	,162	,000
Reclutamiento	163	12,72	4,094	,158	,158	-,120	,158	,000

Nota. Base de datos de la gestión del talento humano y la productividad laboral

Interpretación: en la tabla 8 se presenta la prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov para muestras que superan los 50 ($n > 50$), observándose que los niveles de significancia de la gestión del talento humano y la productividad laboral son inferiores al 5% ($p < 0.05$) evidenciándose que muestran un comportamiento no normal, en este sentido, es preciso la aplicación de la prueba no paramétrica de correlación de Spearman para comprobar que la gestión del talento humano impacta en la productividad laboral del Gobierno Regional de La Libertad, 2020.

Hipótesis específicas

Tabla 9

Tabla cruzada de las estrategias organizacionales y la productividad laboral del Gobierno Regional de La Libertad, 2020.

ESTRATEGIAS ORGANIZACIONALES		PRODUCTIVIDAD LABORAL			Total
		Baja	Media	Alta	
Mala	N	26	3	0	29
	%	16,0%	1,8%	0,0%	17,8%
Regular	N	20	69	0	89
	%	12,3%	42,3%	0,0%	54,6%
Buena	N	0	22	23	45
	%	0,0%	13,5%	14,1%	27,6%
Total	N	46	94	23	163
	%	28,2%	57,7%	14,1%	100,0%

Correlaciones

			Estrategias organizacionales	Productividad laboral
Rho de Spearman		Coefficiente de correlación	1,000	,816**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	163	163

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota. Base de datos de la gestión del talento humano y la productividad laboral

Interpretación: en la tabla 9 se observa que el 42.3% de los trabajadores de la sede central del Gobierno Regional de La Libertad consideran que las estrategias organizacionales son regulares y la productividad laboral es media; siendo el coeficiente de correlación de Spearman $Rho = 0.816$ (alto grado de correlación y positiva), con nivel de significancia $p = 0.000$ menor al 1% ($p < 0.01$), se comprueba que la gestión del talento humano a través de las estrategias organizacionales impactan significativamente en la productividad laboral del Gobierno Regional de La Libertad, 2020.

Tabla 10

Tabla cruzada del comportamiento ético y la productividad laboral del Gobierno Regional de La Libertad, 2020

COMPORTAMIENTO ETICO		PRODUCTIVIDAD LABORAL			Total
		Baja	Media	Alta	
Mala	N	21	12	0	33
	%	12,9%	7,4%	0,0%	20,2%
Regular	N	25	82	8	115
	%	15,3%	50,3%	4,9%	70,6%
Buena	N	0	0	15	15
	%	0,0%	0,0%	9,2%	9,2%
Total	N	46	94	23	163
	%	28,2%	57,7%	14,1%	100,0%

Correlaciones

			Comportamie nto ético	Productividad laboral
Rho de Spearman	Comportamiento ético	Coefficiente de correlación	1,000	,852**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	163	163

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota. Base de datos de la gestión del talento humano y la productividad laboral

Interpretación: en la tabla 10 se observa que el 50.3% de los trabajadores de la sede central del Gobierno Regional de La Libertad consideran que el comportamiento ético es regular y la productividad laboral es media; siendo el coeficiente de correlación de Spearman Rho= 0.852 (alto grado de correlación y positiva), con nivel de significancia $p= 0.000$ menor al 1% ($p < 0.01$), se comprueba que la gestión del talento humano a través del comportamiento ético impacta significativamente en la productividad laboral del Gobierno Regional de La Libertad, 2020.

Tabla 11

Tabla cruzada de la planificación y desarrollo y la productividad laboral del Gobierno Regional de La Libertad, 2020

PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO		PRODUCTIVIDAD LABORAL			Total
		Baja	Media	Alta	
Mala	N	20	6	0	26
	%	12,3%	3,7%	0,0%	16,0%
Regular	N	26	85	3	114
	%	16,0%	52,1%	1,8%	69,9%
Buena	N	0	3	20	23
	%	0,0%	1,8%	12,3%	14,1%
Total	N	46	94	23	163
	%	28,2%	57,7%	14,1%	100,0%

Correlaciones				
			Planificación y desarrollo	Productividad laboral
Rho de Spearman	Planificación y desarrollo	Coefficiente de correlación	1,000	,810**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	163	163

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota. Base de datos de la gestión del talento humano y la productividad laboral

Interpretación: en la tabla 11 se observa que el 52.1% de los trabajadores de la sede central del Gobierno Regional de La Libertad consideran que la planificación y desarrollo es regular y la productividad laboral es media; siendo el coeficiente de correlación de Spearman $Rho = 0.810$ (alto grado de correlación y positiva), con nivel de significancia $p = 0.000$ menor al 1% ($p < 0.01$), se comprueba que la gestión del talento humano a través de la planificación y desarrollo impacta significativamente en la productividad laboral del Gobierno Regional de La Libertad, 2020.

Tabla 12

Tabla cruzada de las relaciones laborales y la productividad laboral del Gobierno Regional de La Libertad, 2020.

RELACIONALES LABORALES		PRODUCTIVIDAD LABORAL			Total
		Baja	Media	Alta	
Mala	N	31	3	0	34
	%	19,0%	1,8%	0,0%	20,9%
Regular	N	15	81	3	99
	%	9,2%	49,7%	1,8%	60,7%
Buena	N	0	10	20	30
	%	0,0%	6,1%	12,3%	18,4%
Total	N	46	94	23	163
	%	28,2%	57,7%	14,1%	100,0%

Correlaciones

			Relacionales laborales	Productividad laboral
Rho de Spearman	Relacionales laborales	Coefficiente de correlación	1,000	,842**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	163	163

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota. Base de datos de la gestión del talento humano y la productividad laboral

Interpretación: en la tabla 12 se observa que el 49.7% de los trabajadores de la sede central del Gobierno Regional de La Libertad consideran que las relaciones laborales es regular y la productividad laboral es media; siendo el coeficiente de correlación de Spearman Rho = 0.842 (alto grado de correlación y positiva), con nivel de significancia $p = 0.000$ menor al 1% ($p < 0.01$), se comprueba que la gestión del talento humano a través de las relaciones laborales impacta significativamente en la productividad laboral del Gobierno Regional de La Libertad, 2020.

Tabla 13

Tabla cruzada de la capacitación y la productividad laboral del Gobierno Regional de La Libertad, 2020

CAPACITACIÓN		PRODUCTIVIDAD LABORAL			Total
		Baja	Media	Alta	
Mala	N	29	12	0	41
	%	17,8%	7,4%	0,0%	25,2%
Regular	N	17	71	3	91
	%	10,4%	43,6%	1,8%	55,8%
Buena	N	0	11	20	31
	%	0,0%	6,7%	12,3%	19,0%
Total	N	46	94	23	163
	%	28,2%	57,7%	14,1%	100,0%

Correlaciones

		Productividad		
		Capacitación	laboral	
Rho de Spearman	Capacitación	Coeficiente de correlación	1,000	,782**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	163	163

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota. Base de datos de la gestión del talento humano y la productividad laboral

Interpretación: en la tabla 13 se observa que el 43.6% de los trabajadores de la sede central del Gobierno Regional de La Libertad consideran que la capacitación es regular y la productividad laboral es media; siendo el coeficiente de correlación de Spearman $Rho = 0.782$ (alto grado de correlación y positiva), con nivel de significancia $p = 0.000$ menor al 1% ($p < 0.01$), se comprueba que la gestión del talento humano a través de la capacitación impacta significativamente en la productividad laboral del Gobierno Regional de La Libertad, 2020.

Tabla 14

Tabla cruzada del reclutamiento y la productividad laboral del Gobierno Regional de La Libertad, 2020

RECLUTAMIENTO		PRODUCTIVIDAD LABORAL			Total
		Baja	Media	Alta	
Mala	N	40	6	0	46
	%	24,5%	3,7%	0,0%	28,2%
Regular	N	6	75	0	81
	%	3,7%	46,0%	0,0%	49,7%
Buena	N	0	13	23	36
	%	0,0%	8,0%	14,1%	22,1%
Total	N	46	94	23	163
	%	28,2%	57,7%	14,1%	100,0%

Correlaciones

		Productividad		
		Reclutamiento	laboral	
Rho de Spearman	Reclutamiento	Coeficiente de correlación	1,000	,741**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	163	163

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota. Base de datos de la gestión del talento humano y la productividad laboral

Interpretación: en la tabla 14 se observa que el 46.0% de los trabajadores de la sede central del Gobierno Regional de La Libertad consideran que el reclutamiento es regular y la productividad laboral es media; siendo el coeficiente de correlación de Spearman $Rho = 0.741$ (alto grado de correlación y positiva), con nivel de significancia $p = 0.000$ menor al 1% ($p < 0.01$), se comprueba que la gestión del talento humano a través del reclutamiento impacta significativamente en la productividad laboral del Gobierno Regional de La Libertad, 2020.

V. DISCUSIÓN

El gasto público en los últimos decenios ha vivido un considerable aumento; esto ha aumentado la inclinación por analizar la productividad y la eficacia en las actuaciones y la operatividad de las gestiones públicas. De modo más específico, y debido a que una parte considerable de dichos gastos conciernen a los trabajadores, la productividad de los recursos humanos ha sido uno de los temas más debatidos. Dada la relevancia de los gastos de personal en los presupuestos públicos, algo más del 25% del gasto total, la eficacia y eficiencia en la utilización de dichos recursos es esencial con la finalidad de que la supervisión del gasto tenga las inferiores repercusiones negativas en la prestación de las asistencias.

La productividad del ámbito público y las remuneraciones de su personal son objeto de controversia con reiteración. Una porción de la opinión pública considera que el grado de productividad del ámbito público es bajo a diferencia del ámbito privado. En la medida que esto sea así, sus efectos son más adversos debido al relevante volumen de recursos que la gobernación administra. En la nación peruana, las condiciones laborales y de vida del empleado, del mismo modo que su nivel de rendimiento, se han vuelto cada vez más pobres, problemática que se complica por una formación desligada de las demandas internacionales y nacionales de la calidad de gestión del recurso humano y que propende a desconocer la variedad de labores con la cuales interacciona diariamente los trabajadores.

De manera tradicional, la gestión del talento humano no se la ha dado la debida importancia. La angustia primordial de los sectores comprometidos en ciertas organizaciones se ha restringido a la gestión de las planillas, files de trabajadores y los vínculos colectivos de empleo. Todavía actualmente hay ciertas instituciones que funcionan bajo esta perspectiva convencional. Es por ello, que en los últimos años ha ido tomando importancia, tanto en instituciones particulares como públicas las que persiguen óptimos resultados disponiendo de individuos adecuados para los diferentes puestos y cargo de empleo. El recurso humano al someterse a procedimientos administrativos de modo correcto y conveniente podría llegar a mejorar y contribuir en la competitividad de los

asistentes en el interior de las instituciones. Y ello al mismo tiempo acarrea consigo óptimos resultados en provecho de la institución u organización.

La gestión del talento Humano, se ha transformado en una cuestión fundamental, puesto que si el triunfo de las organizaciones y organismos va a depender en considerable disposición de lo que los individuos realizan y de qué modo lo realizan, por lo tanto, alterar en los individuos consigue producir considerables ventajas. Las organizaciones buscan conocer mejor la gestión del recurso humano para poder laborar de modo eficiente con las personas, para lo que se tiene que entender el comportamiento humano y conocer los elementos que alteran la ocupación laboral de ellos y que influye en el desempeño de los objetivos y finalidades de la empresa.

Una correcta gestión de talento humano involucra el desarrollo de una serie de disposiciones para conseguir su compromiso por parte de los asistentes para con la empresa y la responsabilidad de la empresa con su personal, se tiene que considerar a superior productividad mejor trato justo y un óptimo desarrollo profesional. La gestión del talento humano ha sido un tema relevante debido a que, si todas las instituciones se angustiaran por dar posibilidades de desarrollo, los asistentes tendrían la aspiración de ejercer mejor sus actividades o deberes y en especial efectuarlo con eficiencia y eficacia, agradándole lo realizado y sintiendo complacencia de formar parte de la organización en la cual trabaja y de esta manera conseguir una superior satisfacción personal; es de mucha relevancia velar por la satisfacción del personal, debido a que ello evidenciará productos buenos en la productividad.

Entre los datos obtenidos sobre el tema en mención, a partir de lo aportado por los empleados de la sede central del Gobierno Regional de La Libertad, encontramos en los resultados de la hipótesis general en la tabla 3 se observa que el 57.7% de los trabajadores de la sede central del Gobierno Regional de La Libertad consideran que la gestión del talento humano es regular y la productividad laboral es media; siendo el coeficiente de correlación de Spearman $Rho = 0.942$ (muy alto grado de correlación y positiva), con nivel de significancia $p = 0.000$ menor al 1% ($p < 0.01$), se comprueba que la gestión del talento humano impacta de manera significativa en la productividad laboral del Gobierno

Regional de La Libertad, 2020. Estos resultados coinciden con lo encontrado por Suyo (2017), quien en su investigación concluye que, el 28.8% del personal indica que es efectiva la gestión de recurso humano, esto ayuda a que exista una beneficiosa productividad laboral, el 5.5% que señalan que es apropiado la gestión del talento humano señalan que es muy beneficioso el nivel de productividad que tienen. Y, del valor de $p=0.000$.

Además, los resultados antes mostrados se respaldan en la teoría de recursos y capacidades, sustentada por Barney (1991), en la cual admite que hay diversidad de recursos, una concerniente estabilidad de estos entre las compañías, y que la táctica organizacional debe establecerse entre los medios y las competencias de la compañía con la finalidad de sacar provecho de las posibilidades que los ambientes le otorguen. Si se quiere lograr que los medio se transformen en ventajas competitivas sostenidas, tienen que abastecer valor a la compañía; con originalidad, irremplazables, y, asimismo, disponer de un sistema de sostén organizacional que posibilite utilizar la capacidad de mencionados medios. La teoría sustenta que el recurso humano se puede conformar en ventaja competitiva sostenida de la compañía y para demostrar el modo como los ejercicios de recursos humanos se pueden incorporar a la táctica empresarial. Puede aseverarse que esta teoría ha sido de utilidad como base para bastantes de los estudios que procuran interpretar las asociaciones entre gestión humana y cuestiones tácticas.

Mientras que en la tabla 4 se observa que el 66.9% de los trabajadores de la sede central del Gobierno Regional de La Libertad consideran un nivel regular de la gestión del talento humano, mientras que el 19% consideran un nivel malo y un 14.1% un nivel bueno. En consecuencia, se identifica que la gestión del talento humano del Gobierno Regional de La Libertad tiene un nivel predominantemente regular. En relación a los datos encontrados se puede añadir lo sostenido por Chiavenato (2008) quien por bastante tiempo ha argumentado la relevancia del individuo, es la parte relevante para el progreso de la institución, el admite que es el sector en el cual se produce los espacios requeridos para conseguir, capacitar, juzgar, tener claridad en los salarios de los trabajadores, para que sean positivo es necesaria una intervención de los que

manejan la institución, en actividades como lo son el reclutamiento, conferenciar, elegir e incitar a los nuevos trabajadores cuando ingresan a trabajar a la institución.

Mientras que en la tabla 5 se observa que el nivel que predomina en las dimensiones de la variable Gestión del talento humano es el nivel regular, en los siguientes porcentajes de mayor a menor: comportamiento ético con un 70.5%, planificación y desarrollo con un 69.9%, relaciones laborales con un 60.7%, capacitación con 55.8%, estrategias organizacionales con 54.6%, y reclutamiento con 49.7%. Al respecto se debe añadir lo precisado por Dessler (2006) la gestión del talento humano son actividades normativas requeridas las cuales posibilitan administrar circunstancias, vínculos interpersonales en el trabajo llevados a cabo, concretamente el reclutamiento, valorar, preparar, incentivar, además otorgar una zona segura, e igualitaria entre el personal de la institución.

Sobre la gestión del talento, Ogbari, Onasanya, Ogunnaike y Kehinde (2018) concluyen en su estudio, que la gestión del talento es un proceso relevante en la determinación del desempeño de una organización. La gestión de las personas se ha transformado en una parte esencial para la permanencia de las compañías modernas y competitivas. Las organizaciones empresariales deben tomar nota del concepto que subyace a la gestión del talento, siendo importante capacitar continuamente a su fuerza laboral para desarrollar las habilidades requeridas en la fuerza laboral.

En la tabla 6 se observa que el 57.7% de los trabajadores de la sede central del Gobierno Regional de La Libertad consideran un nivel medio de la productividad laboral, mientras que el 28.2% consideran un nivel bajo y un 14.1% un nivel alto. En consecuencia, se identifica que la productividad laboral del Gobierno Regional de La Libertad tiene un nivel predominantemente medio. Estos datos pueden acompañarse de lo expresado por Galindo & Viridiana (2015), quienes señalan que la productividad sirve para medir la eficacia con la cual es realizada una actividad y el provecho que generará un importe financiero, el que existan niveles elevados de productividad hace referencia a que se está logrando generar más ingresos financieros con menor trabajo o escasa inversión.

Asimismo, Benavente, Correa y Pinedo (2018), en su investigación concluye que el grado logrado en la gestión de talento humano, es 72.55% de nivel intermedio, datos proporcionados por el personal de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, datos que demuestran que un parte del personal se siente complacido, no optimiza las capacidades, no tienen un buen rendimiento y menos aún optimiza la productividad.

De similar forma, en la tabla 7 se observa que el nivel que predomina en las dimensiones de la variable productividad laboral es el nivel medio, en los siguientes porcentajes de mayor a menor: eficiencia con 52.2%, competencias laborales con 52.2%, mejora continua con 51.5%, servicios prestados con 48.5% y eficacia con 42.9%. Para complementar los resultados de las dimensiones de la productividad, se puede adicionar lo que sostienen Ercole y Etna (2002), es el procedimiento en el cual coexiste una asociación entre los recursos empleados y productos efectuados, a la cuantía procedente en razón a los recursos empleados, del mismo modo que la unidad de insumo utilizado en procedimiento de producción. Si se habla de un procedimiento de producción en el interior de una fábrica este sirve para valorar en las ocasiones en que alcanzan los recursos y los individuos que trabajan, según los autores citados productividad en las personas es comprendida como rendimiento.

En la tabla 9 se observa que el 42.3% de los trabajadores de la sede central del Gobierno Regional de La Libertad consideran que las estrategias organizacionales son regulares y la productividad laboral es media; siendo el coeficiente de correlación de Spearman $Rho = 0.816$ (alto grado de correlación y positiva), con nivel de significancia $p = 0.000$ menor al 1% ($p < 0.01$), se comprueba que la gestión del talento humano por medio de las estrategias organizacionales impactan significativamente en la productividad laboral del Gobierno Regional de La Libertad, 2020. Sobre estos resultados, es pertinente añadir lo que sostiene Jiménez (1975), para quien las estrategias organizacionales en las instituciones públicas es una capacidad y gestión por medio del que se cambien sistemas organizacionales, estructuras, procedimientos y procesos, comportamientos y conducta humana, siendo está una de las considerables restricciones que hay para lograr el crecimiento

económico y, por ello, como parte de la táctica de ese desarrollo, tiene que tomarse en consideración el menester de disponer con una gestión pública que lo posibilite y que ojalá lo fomente.

En la tabla 10 se observa que el 50.3% de los trabajadores de la sede central del Gobierno Regional de La Libertad consideran que el comportamiento ético es regular y la productividad laboral es media; siendo el coeficiente de correlación de Spearman $Rho = 0.852$ (alto grado de correlación y positiva), con nivel de significancia $p = 0.000$ menor al 1% ($p < 0.01$), se comprueba que la gestión del talento humano a través del comportamiento ético impacta significativamente en la productividad laboral del Gobierno Regional de La Libertad, 2020. En relación con este resultado, se encontró un resultado similar en el estudio realizado por Salau, Hezekiah, Ayodotun e Igbinoba (2016), en el mismo que concluyen que, las prácticas de liderazgo adecuadas; capacidad de aprendizaje; optimización de la fuerza laboral; accesibilidad al conocimiento; cultura laboral y; la tutoría es predictores significativos del éxito organizacional en la gestión del talento humano, invertir en la formación del trabajador es una forma de captar el talento profesional y de mejorar la productividad laboral.

Así también, en la tabla 11 se observa que el 52.1% de los trabajadores de la sede central del Gobierno Regional de La Libertad consideran que la planificación y desarrollo es regular y la productividad laboral es media; siendo el coeficiente de correlación de Spearman $Rho = 0.810$ (alto grado de correlación y positiva), con nivel de significancia $p = 0.000$ menor al 1% ($p < 0.01$), se comprueba que la gestión del talento humano a través de la planificación y desarrollo impacta significativamente en la productividad laboral del Gobierno Regional de La Libertad, 2020. Acerca de estos resultados Saavedra, et al. (2001), consideran que la planificación y desarrollo tiene que ver con la planificación de tácticas en la cual se estudie el entorno externo e interno de la institución y de esta manera poder llevar a cabo una efectiva toma de determinaciones, donde mencionado planeamiento sea flexible a los contextos o entornos que se podrían manifestar. Por otra parte, es importante que los dirigentes de las instituciones otorguen a sus talentos la posibilidad de progresar en cuanto a lo profesional en el interior de la institución otorgándole toda la ayuda

requerida y los medios económicos para su progreso de modo que cada uno según su experiencia, perfil y capacidad escale los peldaños de superación en el interior de la institución y de este modo motivarlos a todos y poder conseguir un clima en el trabajo estable y armonioso.

En la tabla 12 se observa que el 49.7% de los trabajadores de la sede central del Gobierno Regional de La Libertad consideran que las relaciones laborales es regular y la productividad laboral es media; siendo el coeficiente de correlación de Spearman $Rho = 0.842$ (alto grado de correlación y positiva), con nivel de significancia $p = 0.000$ menor al 1% ($p < 0.01$), se comprueba que la gestión del talento humano a través de las relaciones laborales impacta significativamente en la productividad laboral del Gobierno Regional de La Libertad, 2020. Un resultado bastante similar es el que encuentra Reategui (2020), quien en su investigación concluye que la gestión del recurso humano y la correlación interpersonal incide en la variable productividad en los empleados de la organización, SJL-2019, según con el pseudo cuadrado de Nagelkerke de 54%, con significatividad estadística de 0,000. De igual modo, la gestión del recurso humano y relación interpersonal es un elemento que incide en la productividad laboral de los empleados de la UGEL 05, SJL-2019 con la significancia de 0.000 y 0,005 con un nivel de autonomía.

En la tabla 13 se observa que el 43.6% de los trabajadores de la sede central del Gobierno Regional de La Libertad consideran que la capacitación es regular y la productividad laboral es media; siendo el coeficiente de correlación de Spearman $Rho = 0.782$ (alto grado de correlación y positiva), con nivel de significancia $p = 0.000$ menor al 1% ($p < 0.01$), se comprueba que la gestión del talento humano a través de la capacitación impacta significativamente en la productividad laboral del Gobierno Regional de La Libertad, 2020. En torno a estos resultados, también se tiene los hallados por Guzmán (2018), quien concluye que la normativa que se utilizan para incidir en la conducta d ellos individuos que laboran en la institución tienen su fortaleza en la capacitación, sin embargo, las barreras están en reclutamiento, selección, compensación extra monetaria, compensación monetaria, así como, el uso de los productos de la valoración del rendimiento individual; el coeficiente de correlación de Pearson sobre la gestión del talento

humano y productividad laboral, desde la percepción de los empleados es de 0.768, lo que señala la existencia de una correlación positiva alta.

En la tabla 14 se observa que el 46.0% de los trabajadores de la sede central del Gobierno Regional de La Libertad consideran que el reclutamiento es regular y la productividad laboral es media; siendo el coeficiente de correlación de Spearman $Rho = 0.741$ (alto grado de correlación y positiva), con nivel de significancia $p = 0.000$ menor al 1% ($p < 0.01$), se comprueba que la gestión del talento humano a través del reclutamiento impacta significativamente en la productividad laboral del Gobierno Regional de La Libertad, 2020. A estos resultados se pueden añadir los encontrados por Malavé (2017) quien concluyendo en su estudio que es importante establecer parámetros para el ingreso de personal a las instituciones públicas, tales como el perfil requerido y medir el desempeño en el desarrollo de sus funciones, en muchas instituciones públicas no existe el departamento de talento humano el cual permite valorar las capacidades, saberes y conductas de los postulantes, y de ese modo elegir al mejor aspirante.

A modo de conclusión, es de precisar que la gestión del talento humano garantiza a la institución contar con un suministro continuo de personas altamente calificadas y productivas, esto redundará en un incremento de la productividad general de la fuerza laboral, para ello es preciso mejorar las condiciones laborales. La gestión del talento humano necesita un cambio cultural, que posibilite determinar tácticas centradas en los individuos, con la finalidad que propendan por el progreso de sus talentos y capacidades individuales, lo cual involucra variar modelos operativos, tácticos y mentales. Es entonces necesario que las organizaciones toman conciencia de que los recursos humanos son importantes para el triunfo, dado que mejorar la función pública es mejorar la productividad del Estado, asegurando que los bienes y servicios lleguen a los ciudadanos.

La gestión del talento humano ha sido una piedra angular en la institución, puesto que altera toda la plataforma administrativa y la toma de decisiones, lo cual añadido a las novedosas condiciones que la internacionalización implanta, hace que sea apremiante investigar los distintos modos de gestionar, del mismo modo

que plantear y determinar tácticas de gestión humana que optimicen el rendimiento de los servidores públicos y aumenten su productividad. Es por ello, que el Gobierno Regional debe determinar actividades que conduzcan a conseguir trabajadores competentes, idóneos, muy profesionales, con principios morales y éticos en cada uno de los sectores de labor, con el objetivo de ofrecer servicios de calidad a la comunidad.

VI. CONCLUSIONES

- 6.1. El 66.9% de los trabajadores de la sede central del Gobierno Regional de La Libertad consideran un nivel regular de la gestión del talento humano.
- 6.2. El 57.7% de los trabajadores de la sede central del Gobierno Regional de La Libertad consideran un nivel medio de la productividad laboral.
- 6.3. Se determinó que la gestión del talento humano impacta significativamente en la productividad laboral del Gobierno Regional de La Libertad, 2020; siendo el $Rho = 0.942$ (muy alto grado de correlación y positiva) ($p < 0.01$).
- 6.4. Se determinó que la gestión del talento humano a través de las estrategias organizacionales impacta significativamente en la productividad laboral del Gobierno Regional de La Libertad, 2020; siendo el $Rho = 0.816$ (alto grado de correlación y positiva) ($p < 0.01$).
- 6.5. Se determinó que la gestión del talento humano a través del comportamiento ético impacta significativamente en la productividad laboral del Gobierno Regional de La Libertad, 2020; siendo el $Rho = 0.852$ (alto grado de correlación y positiva) ($p < 0.01$).
- 6.6. Se determinó que la gestión del talento humano a través de la planificación y desarrollo impacta significativamente en la productividad laboral del Gobierno Regional de La Libertad, 2020; siendo el $Rho = 0.810$ (alto grado de correlación y positiva) ($p < 0.01$).
- 6.7. Se determinó la gestión del talento humano a través de las relaciones laborales impacta significativamente en la productividad laboral del Gobierno Regional de La Libertad, 2020; siendo el $Rho = 0.842$ (alto grado de correlación y positiva) ($p < 0.01$).
- 6.8. Se determinó que la gestión del talento humano a través de la capacitación impacta significativamente en la productividad laboral del Gobierno Regional de La Libertad, 2020; siendo el $Rho = 0.782$ (alto grado de correlación y positiva) ($p < 0.01$).
- 6.9. Se determinó que la gestión del talento humano a través del reclutamiento impacta significativamente en la productividad laboral del Gobierno Regional

de La Libertad, 2020; siendo el $Rho = 0.741$ (alto grado de correlación y positiva) ($p < 0.01$).

VII. RECOMENDACIONES

Se recomienda a los administrativos del Gobierno Regional de La Libertad, evaluar y supervisar de forma constante los procedimientos de selección del recurso humano, permitiendo la integración solo de aquellos que cuenten con el perfil requerido por el puesto y las aptitudes y cualidades necesarias para el mismo, para ello es preciso contar con indicadores que permitan una mejor evaluación y selección.

Se recomienda a los funcionarios, evaluar de forma periódica a los trabajadores en cada uno de los puestos y funciones que realizan, realizando una capacitación permanente a aquellos que no cumplan con los objetivos de la institución para de esta manera incrementar su productividad laboral en beneficio de la institución y ciudadanía.

Se recomienda a los funcionarios, motivar a los trabajadores, cualquiera que sea su condición de contrato; a través de incentivos laborales y económicos que le permitan sentirse valorados dentro de la institución, esto contribuirá también a la retención del talento, permitiendo contar con trabajadores eficientes y preparados para los cargos que ocupan.

Se recomienda a los funcionarios, determinar finalidades claras, justas y realizables para fomentar el compromiso del personal de la organización, incentivándolos a cumplir con las mismas, pero teniendo en cuenta sus limitaciones, otorgándoles confianza para la toma de decisiones en las funciones realizadas.

Se recomienda a los trabajadores del Gobierno Regional de La Libertad, conocer sus funciones, tareas y metas; para en base a estas desarrollar estrategias que les permita lograr sus finalidades individuales y ayudar a conseguir las finalidades generales de la institución, esto les permitirá sentirse satisfechos con su esfuerzo y listos para asumir nuevos retos.

Se recomienda a los trabajadores, asumir una conducta proba, con valores éticos y comportamiento apropiado, practicando valores éticos dentro de la institución tanto en sus relaciones interpersonales como en las funciones desempeñadas propiciando un clima laboral óptimo para el desarrollo de sus labores.

REFERENCIAS

- Ancassi, R. (2019). Procesos de selección de personal y su incidencia en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Macari, Periodo 2017 (Tesis de Maestría). Universidad Nacional del Altiplano
- Barney, J. (1991). Firms resources and sustained competitive advantage. *Journal of Management* (17), 99-120.
- Benavente, K. Correa, K. y Pinedo, G. (2018). La motivación laboral y la gestión del talento humano en la unidad de gestión educativa local de Coronel Portillo, 2017. (Tesis de Maestría). Universidad Nacional de Ucayali.
- Caballero y Blanco (2007). El concepto de satisfacción en el trabajo y su proyección en la enseñanza. *Revista de currículum y formación del profesorado*. Obtenido de <http://hdl.handle.net/10481/14984>.
- Carhuachín, F. (2018). Gestión por competencias para mejorar el desempeño laboral del talento humano en la Municipalidad Provincial de Otuzco – La Libertad, 2018. (Tesis de Posgrado). Universidad Señor de Sipán.
- Calero J. L. (2000) Investigación cualitativa y cuantitativa. Problemas no resueltos en los debates actuales. *Rev. Cubana Endocrinol* 2000; 11 (3): 192-8.
- Cruz, J., Ramírez, S., y Sánchez, P. (2015). La felicidad organizacional, un nuevo reto de intervención en la gestión humana para aumentar la productividad y motivación laboral. (Tesis de Posgrado). Universidad Sergio Arboleda.
- Caicedo, F. (2016). Modelo de Gestión de talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de las empresas de Corporación El Rosado en el Centro Comercial Paseo Shopping Babahoyo. (Tesis de Maestría) Universidad Técnica de Babahoyo.
- Cerda, H. (1991). Los elementos de la investigación: Cómo reconocerlos, diseñarlos y construirlos. Colombia: Editorial El Búho.
- Corominas, J. (1995). Breve Diccionario etimológico de la Lengua Castellana (2da ed.). Editorial Gredos.

- Chandler, A. D. (2003). *Strategy and Structure. Chapters in the history of the American Industrial Enterprise*. Beard Books.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento Humano*. McGraw Hill.
- Chiavenato (2008). *Administración de Recursos Humanos*. Octava Edición; McGraw Hill.
- Dessler (2006). *Administración de recurso humano. Enfoque latinoamericano*. Editorial Pearson. Quinta edición.
- Ercole y Etna (2002). Productividad, Trabajo y Salud: Perspectiva psicosocial. *Revista Colombiana de Psicología*, 16: 203-234.
- Galindo, M. y Viridiana, R. (2015). Productividad. *Serie de Estudios Económicos*, I, 1-9.
- García, A. y Prado J. (2003). Employee Participation Systems in Spain. Past, Present and Future. *Total Quality Management & Business Excellence*, 14(1): 15-24. <http://dx.doi.org/10.1080/14783360309704>.
- Guzmán, J. (2018). *Gestión del Talento Humano y la Productividad Laboral de los trabajadores del área de administración en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de MDD, 2018*. (Tesis de Maestría). Universidad Cesar Vallejo.
- Hernández, C. (1999). *Planificación y Programación*. EUNED.
- Hernández, S.; Baptista, P. y Fernández, C. (2010). *Metodología de la investigación*. 5ª Ed. McGraw-Hill. Pp 406-488
- Huselid, M. (1995). The impact of human resource management practices on turnover, productivity and corporate financial performance. *Academy of Management Journal*, 38, 635-672
- Jara, A., Asmat, N., Alberca, N. y Medina, J. (2018) *Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral*. *Revista Venezolana de Gerencia*, vol. 23, núm. 83, Universidad del Zulia.
- Jiménez, W. (1975). *Administración Pública para el desarrollo integral*. 2 ed. Fondo de Cultura Económica.

- Koontz, J. y Weihreich, K. (2004). *Administración Un Perspectiva Global. Interamericana*, Interamericana: McGraw-Hill.
- Ledezma, S. (2012). Diagnóstico para la elaboración de un Plan de Capacitación que mejore el desempeño laboral del personal en el Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia Bolívar. (Tesis de grado). Universidad Central del Ecuador.
- Ley 30057 (2017). *Ley del Servicio Civil, sus reglamentos y precedentes administrativos de observancia obligatoria*. Primera Edición Oficial.
- López F. y Figueroa, C. (2008). *Persona y Profesión, procedimientos y técnicas de selección y orientación*. TEA ediciones S.A.
- Lozada, J. (2014) Investigación Aplicada: Definición, Propiedad Intelectual e Industria. *Cienciamérica*, N° 3, pp. (34-39).
- Marvel, H. Rodríguez, J. y Núñez, J. (2011). La productividad desde una perspectiva humana: Dimensiones y factores. *Intangible Capital*. IC, 7(2): 549-584.
- Malavé, J. (2017). La gestión del talento humano en el desarrollo de los procesos de evaluación de desempeño y su incidencia en el Ministerio de Inclusión Social zonal Portoviejo y Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Portoviejo. (Tesis de Maestría). Universidad San Gregorio.
- Mezones, L. (2012). Aportes de Elton mayo en las relaciones humanas. Obtenido de <http://mezones.blogspot.pe/2012/03/aportes-de-elton-mayo-en-lasrelaciones.html>.
- Méndez, R. (2009). El Modelo de Equidad del Dr. Stacy Adams. Obtenido de <http://rogermendezbenavides.blogspot.pe/2009/09/el-modelo-deequidad-del-dr-stacy-adams.html>.
- Morín, M. (2019). Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores del IESTP Florencia de Mora – 2019. (Tesis de Maestría). Universidad Cesar Vallejo.

- Neffa, J. (1985). Reconsideración de la noción de condiciones y medio ambiente de trabajo. Definición y contenido. Diversos enfoques y perspectivas. En *Condiciones y medio ambiente de trabajo en la Argentina. - Aspectos teóricos y metodológicos*. CEIL-CONICET, Humanitas.
- Ogbari, M., Onasanya Y. Ogunnaike, O., y Kehinde, O. (2018). La gestión del talento como determinante del desempeño empresarial: un enfoque conceptual. *Business & Social Sciences Journal (BSSJ)*, Volumen 3, Issue 1, pp. 21-32. E-ISSN: 2518-4555.
- Pfeffer, M. (1993). The cornerstones of competitive advantage: A resource-based view. *Strategic Management Journal* (14), 179-192
- Pries, L. (1988). Calificación, relaciones laborales y mercado de trabajo: el concepto de estrechez del ámbito empresarial, *Revista Española de Investigaciones Sociales (REIS)*, n.º 41, pp. 15-31.
- Quijano (2006). *Dirección de Recursos Humanos y Consultoría en las Organizaciones*. Icaria Editorial, S. A.
- Reategui, N. (2020). Gestión del talento humano y relaciones interpersonales en la productividad profesional del personal de tres Instituciones Educativas Públicas de la UGEL 05, SJL – 2019. Universidad César Vallejo.
- Riccardi, R. (1993). *La Cultura de la Calidad Total*. Ediciones Riccardo Riccardi.
- Ríos, S. (2004). *Relaciones Públicas: su administración en las organizaciones*, Editorial Trillas.
- Robbins y Jugde (2009). *Comportamiento Organizacional*. 13va edición. Pearson Educación.
- Rojas, M. (2015). Tipos de Investigación científica: Una simplificación de la complicada incoherente nomenclatura y clasificación REDVET. *Revista Electrónica de Veterinaria*, vol. 16, núm. 1, 2015, pp. 1-14 Veterinaria Organización

- Roca, A. (2001). El desempeño pedagógico profesional. Modelo para su mejoramiento en la Educación Técnico Profesional (Tesis Doctoral). Instituto Superior Pedagógico José Luz y Caballero.
- Ruíz, P. y Ruíz, A. (2011). Una revisión de la literatura. *Revista Investigaciones Europeas de Dirección y Economía de la Empresa*, vol. 17, núm. pp. 29-45. ISSN 1135-2523.
- Saavedra, G., Castro, L. Restrepo, O y Rojas, A. (2001). Planificación del desarrollo. Fundación Universidad Jorge Toledo Lozano.
- Salau, O. Hezekiah, O. Ayodotun, S. e Igbinoba, E. (2016). Explorando el papel de la gestión del capital humano en el éxito organizacional: evidencia de universidades públicas. *Dinámica de gestión en la economía del conocimiento*, 4 (4).
- Suyo, E. (2017). Gestión del talento humano y la productividad laboral de los trabajadores en la municipalidad distrital de Maras-Urubamba, 2017. (Tesis de Maestría). Universidad Cesar Vallejo.
- Ugah (2008). An Empirical Study of Accessibility and Use of Library Resources by Undergraduates in a Nigerian State University of Technology. Abuja, Nigeria.
- Zambrano, A. (2008), Teoría para mejorar la gestión pública. *Revista de Artes y Humanidades UNICA* ISSN: 1317-102X revista@unica. edu.ve. Universidad Católica Cecilio Acosta.

ANEXOS

Anexo 1

Matriz de operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable independiente Gestión del talento humano	Es la filosofía, políticas y prácticas que una organización utiliza para influir en los comportamientos de las personas que trabajan en ellas, los cuales mejoran la efectividad de la organización (Chiavenato, 2009).	Esta variable se operacionalizó mediante 6 dimensiones: estrategias organizacionales, comportamiento ético, planificación y desarrollo, relaciones laborales, capacitación y reclutamiento; para medirla, se aplicó un cuestionario compuesto por 30 ítems.	Estrategias organizacionales	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nivel profesional ▪ Requisitos necesarios ▪ Actividades propuestas ▪ Perfil idóneo ▪ Metas institucionales 	Ordinal de tipo intervalo Bueno Regular Malo
			Comportamiento ético	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Valores éticos ▪ Respeto y tolerancia ▪ Justicia y equidad ▪ Desempeño laboral ▪ Escenario conflictivo 	
			Planificación y desarrollo	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mejora de la gestión ▪ Visión institucional ▪ Talento humano ▪ Capacitaciones continuas ▪ Procesos de planificación 	
			Relaciones laborales	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Proceso de contrataciones ▪ Condiciones laborales ▪ Desarrollo profesional ▪ Normas establecidas ▪ Salud ocupacional 	

	Capacitación	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Proceso de inducción ▪ Falta de conocimientos ▪ Cursos de capacitación ▪ Mejora en actividades ▪ Evaluación de desempeño
	Reclutamiento	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Plazas vacantes ▪ Elección de personal ▪ Perfil aprobado ▪ Calidad de vida laboral ▪ Control del personal

Fuente: Elaboración propia

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN	
Variable dependiente: Productividad laboral	Representa la actitud orientada hacia la mejora del rendimiento que tienen los trabajadores para cumplir con las actividades y funciones laborales en la organización (Marvel, Rodríguez y Núñez, 2011)	Esta variable se operacionalizó mediante 5 dimensiones: eficiencia, servicios prestados, competencias laborales y mejora continua; para medirla, se aplicó un cuestionario compuesto por 30 ítems.	Eficiencia	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Instrumentos de trabajo ▪ Labores productivas ▪ Mayores responsabilidades ▪ Aportes personales ▪ Tiempo programado ▪ Necesidad de indicaciones 	Ordinal de tipo intervalo	
			Eficacia	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Misión institucional ▪ Nivel de liderazgo ▪ Políticas organizacionales ▪ Principio de lealtad ▪ Cumplimiento de metas ▪ Objetivos laborales 		
			Servicios prestados	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Motivación laboral ▪ Metas establecidas ▪ Mantenimiento de equipos ▪ Actividades asignadas ▪ Actitud positiva ▪ Recompensa económica 		Alto Medio Bajo
			Competencias laborales	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Actividades desempeñadas ▪ Realización de actividades ▪ Ayuda prestada ▪ Presión laboral ▪ Tiempo laboral extra ▪ Estímulos laborales 		

Mejora continua	<ul style="list-style-type: none">▪Proceso administrativo▪Información necesaria▪Auto aprendizaje▪Recursos asignados▪Confianza en las funciones▪Alternativas de solución
-----------------	--

Fuente: Elaboración propia

Anexo 2

Matriz de consistencia de la investigación

Problema	Objetivos	Hipótesis	Metodología
<p>General:</p> <p>¿En qué medida la gestión del talento humano impacta en la productividad laboral del Gobierno Regional de La Libertad, 2020?</p>	<p>General:</p> <p>Determinar si la gestión del talento humano impacta en la productividad laboral del Gobierno Regional de La Libertad, 2020.</p> <p>Específicos</p> <p>O1: Identificar los niveles de la gestión del talento humano del Gobierno Regional de La Libertad, 2020.</p> <p>O2: Identificar los niveles de la productividad laboral del Gobierno Regional de La Libertad, 2020.</p> <p>O3: Determinar si la gestión del talento humano a través de las estrategias organizacionales impacta en la productividad laboral del Gobierno Regional de La Libertad, 2020.</p> <p>O4: Determinar si la gestión del talento humano a través del comportamiento ético impacta en la productividad laboral del Gobierno Regional de La Libertad, 2020.</p> <p>O5: Determinar si la gestión del talento humano a través de la planificación y desarrollo impacta en la productividad laboral del Gobierno Regional de La Libertad, 2020.</p> <p>O6: Determinar si la gestión del talento humano a través de las relaciones laborales impacta en la productividad laboral del Gobierno Regional de La Libertad, 2020.</p> <p>O7: Determinar si la gestión del talento humano a través de la capacitación impacta en la productividad laboral del Gobierno Regional de La Libertad, 2020.</p> <p>O8: Determinar si la gestión del talento humano a través del reclutamiento impacta en la productividad laboral del Gobierno Regional de La Libertad, 2020.</p>	<p>General:</p> <p>La gestión del talento humano impacta significativamente en la productividad laboral del Gobierno Regional de La Libertad, 2020.</p> <p>Específicas</p> <p>H1: La gestión del talento humano a través de las estrategias organizacionales impactan significativamente en la productividad laboral del Gobierno Regional de La Libertad, 2020.</p> <p>H2: La gestión del talento humano a través del comportamiento ético impacta significativamente en la productividad laboral del Gobierno Regional de La Libertad, 2020.</p> <p>H3: La gestión del talento humano a través de la planificación y desarrollo impacta significativamente en la productividad laboral del Gobierno Regional de La Libertad, 2020.</p> <p>H4: La gestión del talento humano a través de las relaciones laborales impacta significativamente en la productividad laboral del Gobierno Regional de La Libertad, 2020.</p> <p>H5: La gestión del talento humano a través de la capacitación impacta significativamente en la productividad laboral del Gobierno Regional de La Libertad, 2020.</p> <p>H6: La gestión del talento humano a través del reclutamiento impacta significativamente en la productividad laboral del Gobierno Regional de La Libertad, 2020.</p>	<p>Tipo de investigación:</p> <p>Aplicada</p> <p>Diseño de investigación:</p> <p>No experimental Transeccional Correlacional causal</p> <p>Población:</p> <p>Trabajadores de la sede central del Gobierno Regional la Libertad, 2020.</p> <p>Muestra:</p> <p>163 trabajadores de la sede central del Gobierno Regional de La Libertad, 2020.</p> <p>Muestreo:</p> <p>Probabilístico aleatorio simple</p> <p>Técnicas:</p> <p>Encuestas</p> <p>Instrumentos:</p> <p>Cuestionario para medir la gestión del talento humano.</p> <p>Cuestionario para medir la productividad laboral.</p>

ANEXO 3

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

El presente cuestionario tiene por objetivo determinar si la gestión del talento humano impacta en la productividad laboral del Gobierno Regional de La Libertad, 2020. Este cuestionario es privado y la información obtenida es totalmente reservada y válida sólo para los fines académicos de este estudio. Por lo que le agradecemos que en su desarrollo sea extremadamente objetivo, honesto y sincero al momento de seleccionar sus respuestas.

Se agradece por anticipado tu valiosa participación.

INSTRUCCIONES:

Por favor marque con un **aspa (X)** en la columna que correspondiente de cada una de las preguntas.

La equivalencia de su respuesta tiene el siguiente puntaje:

- ✓ **Siempre** **4**
- ✓ **Casi siempre** **3**
- ✓ **A veces** **2**
- ✓ **Casi nunca** **1**
- ✓ **Nunca** **0**

N°	Ítems	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
ESTRATEGIAS ORGANIZACIONALES						
1	¿En la institución se tiene en cuenta su nivel profesional?					
2	¿En su institución se ha establecido los requisitos que son necesarios para ejercer su labor?					
3	¿En su institución las actividades propuestas permiten determinar al personal idóneo?					
4	¿En su institución para elegir los cargos se solicita cumplir un perfil idóneo?					
5	¿En su institución laboral se cumplen las metas institucionales?					
COMPORTAMIENTO ÉTICO						
6	¿En la institución donde labora se establecen valores como la honestidad?					

7	¿La institución garantiza que los empleados cumplan con respeto y tolerancia en los servicios otorgados?					
8	¿Considera que en su centro laboral existe justicia y equidad?					
9	¿Considera eficiente el desempeño laboral de la gerencia regional?					
10	¿Sabe usted manejar cualquier escenario conflictivo para evitar riñas en su centro laboral?					
PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO						
11	¿El Gobierno Regional se preocupa por estudiar y mejorar la gestión del talento humano?					
12	¿Considera que la visión institucional está orientada a en mejorar la gestión del talento humano?					
13	¿Considera que el personal de RRHH cumple sus funciones para resguardar los beneficios del talento humano?					
14	¿Se realizan capacitaciones continuas para incentivar a los empleados?					
15	¿Se cumplen los procesos planificación y desarrollo en la oficina de RRHH?					
RELACIONES LABORALES						
16	¿Considera eficiente el proceso de contrataciones de su centro laboral?					
17	¿Considera que son justas y equitativas las condiciones laborales con que usted cuenta?					
18	¿La institución le incentiva para que mejore su desarrollo profesional?					
19	¿En su institución considera Ud. que las normas establecidas son adecuadas?					
20	¿Existe una oficina de salud ocupacional en su centro laboral?					
CAPACITACIÓN						
21	¿En su institución se preocupan por que el personal que recién ingresa a laborar, pase por un proceso de inducción?					
22	¿Tiene dificultades para realizar su trabajo por falta de conocimiento?					
23	¿Recibe cursos de capacitación que contribuyan al crecimiento de su carrera laboral?					
24	¿Considera que las capacitaciones podrían contribuir a realizar mejor sus actividades laborales?					
25	¿Se realizan exámenes periódicamente para la evaluación del desempeño de los empleados?					
RECLUTAMIENTO						
26	¿En su institución las convocatorias para cubrir plazas vacantes son coordinadas con el Ministerio de Trabajo?					
27	¿En su institución se generan diversos procedimientos para elegir al personal?					
28	¿En su institución el perfil aprobado para los diferentes cargos responde a la función que cumplirá?					
29	¿En su institución se promueve alguna labor para mejorar la calidad de vida del trabajador?					
30	¿En su institución los que dirigen consideran que es necesario realizar acciones para controlar al personal?					

¡¡Gracias!!

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA PRODUCTIVIDAD LABORAL

El presente cuestionario tiene por objetivo determinar si la gestión del talento humano impacta en la productividad laboral del Gobierno Regional de La Libertad, 2020. Este cuestionario es privado y la información obtenida es totalmente reservada y válida sólo para los fines académicos de este estudio. Por lo que le agradecemos que en su desarrollo sea extremadamente objetivo, honesto y sincero al momento de seleccionar sus respuestas.

Se agradece por anticipado tu valiosa participación.

INSTRUCCIONES:

Debes marcar con absoluta objetividad con un **aspa (X)** en la columna que correspondiente de cada una de las interrogantes.

La equivalencia de su respuesta tiene el siguiente puntaje:

- ✓ **Siempre** **4**
- ✓ **Casi siempre** **3**
- ✓ **A veces** **2**
- ✓ **Casi nunca** **1**
- ✓ **Nunca** **0**

N°	Ítems	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
EFICIENCIA						
1	¿Recibe usted sus instrumentos de trabajos para el cumplimiento de sus funciones?					
2	¿Ud. considera que los demás trabajadores deberían realizar labores más productivas dentro de la organización?					
3	¿Ud. piensa que, si le dieran mayores responsabilidades dentro de la institución, las asumiría pertinentemente?					
4	¿Ud. considera que sus ideas son tomadas en cuenta dentro de la institución donde labora?					
5	¿Cumple sus actividades laborales en el tiempo programado?					
6	¿Necesita que su superior le esté diciendo que es lo que debe de hacer?					
EFICACIA						
7	¿En su organización todo el personal conoce la visión y misión institucional?					

8	¿Ud. considera que los que dirigen su institución tienen alto nivel de liderazgo?					
9	¿Ud. considera que son importantes las políticas organizacionales de su institución?					
10	¿En la institución se considera sobre todo el principio de lealtad para trabajar con los superiores?					
11	¿Se considera frecuentemente las metas que se deben cumplir?					
12	¿Conoce cuáles son los Objetivos que debe cumplir dentro de su puesto?					
SERVICIOS PRESTADOS						
13	¿Existe motivación para realizar su actividad laboral orientada a la eficacia?					
14	¿Las reuniones que se realizan se orientan a cumplir las metas establecidas?					
15	¿Se realiza el mantenimiento de los equipos que están bajo la responsabilidad de los trabajadores?					
16	¿Se cumple con el principio de ser puntuales y responsables en la culminación de las actividades asignadas?					
17	¿Se mantiene en todo momento una actitud positiva orientada a cumplir cabalmente con las funciones establecidas?					
18	¿Existe alguna recompensa económica cuando realiza excelentemente sus labores?					
Competencias laborales						
19	¿En caso de la ausencia de los superiores se mantiene la orientación hacia la calidad en las actividades desempeñadas?					
20	¿Considera innecesario la realización de actividades que no corresponden a las de la institución?					
21	¿La ayuda y apoyo que se presta está orientado a mejorar y superar los obstáculos para el cumplimiento de los propósitos?					
22	¿El personal está predispuesto para realizar actividades que se den en un ambiente y marco de presión?					
23	¿Existe la predisposición de asumir la responsabilidad del cumplimiento de las actividades, aunque involucre más tiempo de la jornada diaria?					
24	¿Recibe algún estímulo de sus superiores cuando realiza bien sus actividades (felicitaciones, reconocimiento, etc.)?					
MEJORA CONTINUA						
25	¿En la realización de las actividades laborales se cumple con el adecuado proceso administrativo y base legal?					
26	¿En caso de no contar información necesaria el personal tiene la capacidad y superar este inconveniente?					
27	¿Se fomenta el auto aprendizaje como parte del fortalecimiento personal?					
28	¿Para el cumplimiento de las actividades se hace un uso adecuado de los recursos asignados?					
29	¿Existe la confianza plena en el personal para efectuar actividades complicadas?					
30	¿Usted alguna vez apoyo en alternativas de solución en su área?					

¡¡Gracias!!

Anexo 4

Confiabilidad de los ítems y dimensiones de la variable gestión del talento humano

Nº	ÍTEMS	Correlación elemento – total corregida	Alfa de Cronbach si el ítem se borra
ESTRATEGIAS ORGANIZACIONALES			
1	¿En la institución se tiene en cuenta su nivel profesional?	,565	,869
2	¿En su institución se ha establecido los requisitos que son necesarios para ejercer su labor?	,783	,818
3	¿En su institución las actividades propuestas permiten determinar al personal idóneo?	,863	,803
4	¿En su institución para elegir los cargos se solicita cumplir un perfil idóneo?	,740	,829
5	¿En su institución laboral se cumplen las metas institucionales?	,546	,875
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,868$ La fiabilidad se considera como BUENO			
COMPORTAMIENTO ÉTICO			
6	¿En la institución donde labora se establecen valores como la honestidad?	,573	,777
7	¿La institución garantiza que los empleados cumplan con respeto y tolerancia en los servicios otorgados?	,607	,766
8	¿Considera que en su centro laboral existe justicia y equidad?	,740	,724
9	¿Considera eficiente el desempeño laboral de la gerencia regional?	,575	,776
10	¿Sabe usted manejar cualquier escenario conflictivo para evitar riñas en su centro laboral?	,481	,805
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,808$ La fiabilidad se considera como BUENO			
PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO			
11	¿El Gobierno Regional se preocupa por estudiar y mejorar la gestión del talento humano?	,751	,755
12	¿Considera que la visión institucional está orientada a en mejorar la gestión del talento humano?	,310	,866
13	¿Considera que el personal de RRHH cumple sus funciones para resguardar los beneficios del talento humano?	,833	,733
14	¿Se realizan capacitaciones continuas para incentivar a los empleados?	,554	,814
15	¿Se cumplen los procesos planificación y desarrollo en la oficina de RRHH?	,710	,770
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,829$ La fiabilidad se considera como BUENO			
RELACIONES LABORALES			
16	¿Considera eficiente el proceso de contrataciones de su centro laboral?	,705	,796

17	¿Considera que son justas y equitativas las condiciones laborales con que usted cuenta?	,757	,779
18	¿La institución le incentiva para que mejore su desarrollo profesional?	,497	,861
19	¿En su institución considera Ud. que las normas establecidas son adecuadas?	,661	,807
20	¿Existe una oficina de salud ocupacional en su centro laboral?	,675	,808
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,842$ La fiabilidad se considera como BUENO			
CAPACITACIÓN			
21	¿En su institución se preocupan por que el personal que recién ingresa a laborar, pase por un proceso de inducción?	,590	,840
22	¿Tiene dificultades para realizar su trabajo por falta de conocimiento?	,569	,843
23	¿Recibe cursos de capacitación que contribuyan al crecimiento de su carrera laboral?	,618	,828
24	¿Considera que las capacitaciones podrían contribuir a realizar mejor sus actividades laborales?	,841	,771
25	¿Se realizan exámenes periódicamente para la evaluación del desempeño de los empleados?	,714	,805
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,849$ La fiabilidad se considera como BUENO			
RECLUTAMIENTO			
26	¿En su institución las convocatorias para cubrir plazas vacantes son coordinadas con el Ministerio de Trabajo?	,782	,699
27	¿En su institución se generan diversos procedimientos para elegir al personal?	,549	,779
28	¿En su institución el perfil aprobado para los diferentes cargos responde a la función que cumplirá?	,572	,773
29	¿En su institución se promueve alguna labor para mejorar la calidad de vida del trabajador?	,570	,773
30	¿En su institución los que dirigen consideran que es necesario realizar acciones para controlar al personal?	,497	,799
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,805$ La fiabilidad se considera como BUENO			

Confiabilidad de los ítems y dimensiones de la variable productividad laboral

Nº	ÍTEMS	Correlación elemento – total corregida	Alfa de Cronbach si el ítem se borra
EFICIENCIA			
1	¿Recibe usted sus instrumentos de trabajos para el cumplimiento de sus funciones?	,572	,806
2	¿Ud. considera que los demás trabajadores deberían realizar labores más productivas dentro de la organización?	,720	,761
3	¿Ud. piensa que, si le dieran mayores responsabilidades dentro de la institución, las asumiría pertinentemente?	,654	,778
4	¿Ud. considera que sus ideas son tomadas en cuenta dentro de la institución donde labora?	,641	,784
5	¿Cumple sus actividades laborales en el tiempo programado?	,710	,772
6	¿Necesita que su superior le esté diciendo que es lo que debe de hacer?	,328	,842
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,821$ La fiabilidad se considera como BUENO			
EFICACIA			
7	¿En su organización todo el personal conoce la visión y misión institucional?	,640	,797
8	¿Ud. considera que los que dirigen su institución tienen alto nivel de liderazgo?	,584	,809
9	¿Ud. considera que son importantes las políticas organizacionales de su institución?	,474	,829
10	¿En la institución se considera sobre todo el principio de lealtad para trabajar con los superiores?	,735	,776
11	¿Se considera frecuentemente las metas que se deben cumplir?	,633	,801
12	¿Conoce cuáles son los Objetivos que debe cumplir dentro de su puesto?	,586	,813
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,832$ La fiabilidad se considera como BUENO			
SERVICIOS PRESTADOS			
13	¿Existe motivación para realizar su actividad laboral orientada a la eficacia?	,435	,858
14	¿Las reuniones que se realizan se orientan a cumplir las metas establecidas?	,692	,809
15	¿Se realiza el mantenimiento de los equipos que están bajo la responsabilidad de los trabajadores?	,791	,788
16	¿Se cumple con el principio de ser puntuales y responsables en la culminación de las actividades asignadas?	,774	,790

17	¿Se mantiene en todo momento una actitud positiva orientada a cumplir cabalmente con las funciones establecidas?	,606	,826
18	¿Existe alguna recompensa económica cuando realiza excelentemente sus labores?	,489	,845
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,847$ La fiabilidad se considera como BUENO			
COMPETENCIAS LABORALES			
19	¿En caso de la ausencia de los superiores se mantiene la orientación hacia la calidad en las actividades desempeñadas?	,362	,826
20	¿Considera innecesario la realización de actividades que no corresponden a las de la institución?	,476	,807
21	¿La ayuda y apoyo que se presta está orientado a mejorar y superar los obstáculos para el cumplimiento de los propósitos?	,676	,765
22	¿El personal está predispuesto para realizar actividades que se den en un ambiente y marco de presión?	,772	,743
23	¿Existe la predisposición de asumir la responsabilidad del cumplimiento de las actividades, aunque involucre más tiempo de la jornada diaria?	,570	,792
24	¿Recibe algún estímulo de sus superiores cuando realiza bien sus actividades (felicitaciones, reconocimiento, etc.)?	,651	,770
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,815$ La fiabilidad se considera como BUENO			
MEJORA CONTINUA			
25	¿En la realización de las actividades laborales se cumple con el adecuado proceso administrativo y base legal?	,736	,874
26	¿En caso de no contar información necesaria el personal tiene la capacidad y superar este inconveniente?	,802	,862
27	¿Se fomenta el auto aprendizaje como parte del fortalecimiento personal?	,703	,877
28	¿Para el cumplimiento de las actividades se hace un uso adecuado de los recursos asignados?	,703	,877
29	¿Existe la confianza plena en el personal para efectuar actividades complicadas?	,665	,883
30	¿Usted alguna vez apoyo en alternativas de solución en su área?	,709	,876
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,894$ La fiabilidad se considera como BUENO			

Anexo 5

Validación por juicio de expertos

VALIDEZ POR CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: Gestión del talento humano y su impacto en la productividad laboral del Gobierno Regional de La Libertad, 2020.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES	
									RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA			
				Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	ESTRATEGIAS ORGANIZACIONALES	Nivel profesional	¿En la institución se tiene en cuenta su nivel profesional?						x		x		x		x			
		Requisitos necesarios	¿En su institución se ha establecido los requisitos que son necesarios para ejercer su labor?						x		x		x		x			
		Actividades propuestas	¿En su institución las actividades propuestas permiten determinar al personal idóneo?						x		x		x		x			
		Perfil idóneo	¿En su institución para elegir los cargos se solicita cumplir un perfil idóneo?						x		x		x		x			
		Metas institucionales	¿En su institución laboral se cumplen las metas institucionales?						x		x		x		x			
	COMP ORTA MIENT	Valores éticos	¿En la institución donde labora se establecen valores como la honestidad?							x		x		x		x		
		Respeto y tolerancia	¿La institución garantiza que los empleados cumplan con respeto y							x		x		x		x		

			tolerancia en los servicios otorgados?															
		Justicia y equidad	¿Considera que en su centro laboral existe justicia y equidad?						x		x		x		x			
		Desempeño laboral	¿Considera eficiente el desempeño laboral de la gerencia regional?						x		x		x		x			
		Escenario conflictivo	¿Sabe usted manejar cualquier escenario conflictivo para evitar riñas en su centro laboral?						x		x		x		x			
	PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO	Mejora de la gestión	¿El Gobierno Regional se preocupa por estudiar y mejorar la gestión del talento humano?						x		x		x		x			
		Visión institucional	¿Considera que la visión institucional está orientada a en mejorar la gestión del talento humano?						x		x		x		x			
		Talento humano	¿Considera que el personal de RRHH cumple sus funciones para resguardar los beneficios del talento humano?							x		x		x		x		
		Capacitaciones continuas	¿Se realizan capacitaciones continuas para incentivar a los empleados?							x		x		x		x		
		Procesos de planificación	¿Se cumplen los procesos planificación y desarrollo en la oficina de RRHH?							x		x		x		x		
	RELACIONES LABORALES	Proceso de contrataciones	¿Considera eficiente el proceso de contrataciones de su centro laboral?						x		x		x		x			
		Condiciones laborales	¿Considera que son justas y equitativas las condiciones laborales con que usted cuenta?							x		x		x		x		
		Desarrollo profesional	¿La institución le incentiva para que mejore su desarrollo profesional?							x		x		x		x		
		Normas establecidas	¿En su institución considera Ud. que las normas establecidas son adecuadas?							x		x		x		x		
		Salud ocupacional	¿Existe una oficina de salud ocupacional en su centro laboral?							x		x		x		x		
	CAPACITACIÓN	Proceso de inducción	¿En su institución se preocupan por que el personal que recién ingresa a laborar, pase por un proceso de inducción?						x		x		x		x			
		Falta de conocimientos	¿Tiene dificultades para realizar su trabajo por falta de conocimiento?							x		x		x		x		

RECLUTAMIENTO	Cursos de capacitación	¿Recibe cursos de capacitación que contribuyan al crecimiento de su carrera laboral?							x		x		x		x		
	Mejora en actividades	¿Considera que las capacitaciones podrían contribuir a realizar mejor sus actividades laborales?							x		x		x		x		
	Evaluación de desempeño	¿Se realizan exámenes periódicamente para la evaluación del desempeño de los empleados?							x		x		x		x		
	Plazas vacantes	¿En su institución las convocatorias para cubrir plazas vacantes son coordinadas con el Ministerio de Trabajo?							x		x		x		x		
	Elección de personal	¿En su institución se generan diversos procedimientos para elegir al personal?							x		x		x		x		
	Perfil aprobado	¿En su institución el perfil aprobado para los diferentes cargos responde a la función que cumplirá?							x		x		x		x		
	Calidad de vida laboral	¿En su institución se promueve alguna labor para mejorar la calidad de vida del trabajador?							x		x		x		x		
	Control del personal	¿En su institución los que dirigen consideran que es necesario realizar acciones para controlar al personal?							x		x		x		x		



Dionicio Godofredo González González
 DNI: 17889722

**NOMBRE Y APELLIDO DEL
 EVALUADOR**

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

Nombre del Instrumento	Cuestionario para medir la gestión del talento humano		
Objetivo del Instrumento	Medir la gestión del talento humano en el Gobierno Regional de La Libertad, 2020.		
Aplicada a la muestra participante	Trabajadores de la sede central del Gobierno Regional la Libertad, 2020.		
Nombre y Apellido del Experto	Dionicio Godofredo González González	DNI N°	17889722
Título Profesional	Licenciado en Antropología Social	Celular	949999118
Dirección Domiciliaria	Calle San Andrés N° 233. Dpto. 301 Urb. San Andrés - Trujillo		
Grado Académico	Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad		
Firma	 _____ Dionicio Godofredo González González DNI: 17889722	Lugar y Fecha	06 de noviembre, 2020

TÍTULO DE LA TESIS: Gestión del talento humano y su impacto en la productividad laboral del Gobierno Regional de La Libertad, 2020.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
									RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
				Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
PRODUCTIVIDAD LABORAL	EFICIENCIA	Instrumentos de trabajo	¿Recibe usted sus instrumentos de trabajos para el cumplimiento de sus funciones?						x		x		x		x		
		Labores productivas	¿Ud. considera que los demás trabajadores deberían realizar labores más productivas dentro de la organización?						x		x		x		x		
		Mayores responsabilidades	¿Ud. piensa que, si le dieran mayores responsabilidades dentro de la institución, las asumiría pertinentemente?						x		x		x		x		
		Aportes personales	¿Ud. considera que sus ideas son tomadas en cuenta dentro de la institución donde labora?						x		x		x		x		
		Tiempo programado	¿Cumple sus actividades laborales en el tiempo programado?						x		x		x		x		
		Necesidad de indicaciones	¿Necesita que su superior le esté diciendo que es lo que debe de hacer?						x		x		x		x		
	EFICACIA	Misión institucional	¿En su organización todo el personal conoce la visión y misión institucional?						x		x		x		x		
		Nivel de liderazgo	¿Ud. considera que los que dirigen su institución tienen alto nivel de liderazgo?						x		x		x		x		
		Políticas organizacionales	¿Ud. considera que son importantes las políticas organizacionales de su institución?						x		x		x		x		
		Principio de lealtad	¿En la institución se considera sobre todo el principio de lealtad para trabajar con los superiores?						x		x		x		x		

		Cumplimiento de metas	¿Se considera frecuentemente las metas que se deben cumplir?							x		x		x			
		Objetivos laborales	¿Conoce cuáles son los objetivos que debe cumplir dentro de su puesto?							x		x		x		x	
	SERVICIOS PRESTADOS	Motivación laboral	¿Existe motivación para realizar su actividad laboral orientada a la eficacia?								x		x		x		
		Metas establecidas	¿Las reuniones que se realizan se orientan a cumplir las metas establecidas?								x		x		x		
		Mantenimiento de equipos	¿Se realiza el mantenimiento de los equipos que están bajo la responsabilidad de los trabajadores?								x		x		x		
		Actividades asignadas	¿Se cumple con el principio de ser puntuales y responsables en la culminación de las actividades asignadas?								x		x		x		
		Actitud positiva	¿Se mantiene en todo momento una actitud positiva orientada a cumplir cabalmente con las funciones establecidas?								x		x		x		
		Recompensa económica	¿Existe alguna recompensa económica cuando realiza excelentemente sus labores?								x		x		x		
		Actividades desempeñadas	¿En caso de la ausencia de los superiores se mantiene la orientación hacia la calidad en las actividades desempeñadas?								x		x		x		
	COMPETENCIAS LABORALES	Realización de actividades	¿Considera innecesario la realización de actividades que no corresponden a las de la institución?								x		x		x		
		Ayuda prestada	¿La ayuda y apoyo que se presta está orientado a mejorar y superar los obstáculos para el cumplimiento de los propósitos?								x		x		x		
		Presión laboral	¿El personal está predispuesto para realizar actividades que se den en un ambiente y marco de presión?								x		x		x		
		Tiempo laboral extra	¿Existe la predisposición de asumir la responsabilidad del cumplimiento de las actividades, aunque involucre más tiempo de la jornada diaria?								x		x		x		


MEJORA CONTINUA	Estímulos laborales	¿Recibe algún estímulo de sus superiores cuando realiza bien sus actividades (felicitaciones, reconocimiento, etc.)?							x		x		x		x		
	Proceso administrativo	¿En la realización de las actividades laborales se cumple con el adecuado proceso administrativo y base legal?							x		x		x		x		
	Información necesaria	¿En caso de no contar información necesaria el personal tiene la capacidad y superar este inconveniente?							x		x		x		x		
	Auto aprendizaje	¿Se fomenta el auto aprendizaje como parte del fortalecimiento personal?							x		x		x		x		
	Recursos asignados	¿Para el cumplimiento de las actividades se hace un uso adecuado de los recursos asignados?							x		x		x		x		
	Confianza en las funciones	¿Existe la confianza plena en el personal para efectuar actividades complicadas?							x		x		x		x		
	Alternativas de solución	¿Usted alguna vez apoyo en alternativas de solución en su área?							x		x		x		x		



Dionicio Godofredo González González
DNI: 17889722

**NOMBRE Y APELLIDO DEL
 EVALUADOR**

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

Nombre del Instrumento	Cuestionario para medir la productividad laboral		
Objetivo del Instrumento	Medir la productividad laboral del Gobierno Regional de La Libertad, 2020.		
Aplicada a la muestra participante	Trabajadores de la sede central del Gobierno Regional la Libertad, 2020.		
Nombre y Apellido del Experto	Dionicio Godofredo González González	DNI N°	17889722
Título Profesional	Licenciado en Antropología Social	Celular	949999118
Dirección Domiciliaria	Calle San Andrés N° 233. Dpto. 301 Urb. San Andrés - Trujillo		
Grado Académico	Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad		
Firma	 _____ Dionicio Godofredo González González DNI: 17889722	Lugar y Fecha	06 de noviembre, 2020

VALIDEZ POR CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: Gestión del talento humano y su impacto en la productividad laboral del Gobierno Regional de La Libertad, 2020.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
									RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
				Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	ESTRATEGIAS ORGANIZACIONALES	Nivel profesional	¿En la institución se tiene en cuenta su nivel profesional?						x		x		x		x		
		Requisitos necesarios	¿En su institución se ha establecido los requisitos que son necesarios para ejercer su labor?						x		x		x		x		
		Actividades propuestas	¿En su institución las actividades propuestas permiten determinar al personal idóneo?						x		x		x		x		
		Perfil idóneo	¿En su institución para elegir los cargos se solicita cumplir un perfil idóneo?						x		x		x		x		
		Metas institucionales	¿En su institución laboral se cumplen las metas institucionales?						x		x		x		x		
	COMPORTAMIENTO ÉTICO	Valores éticos	¿En la institución donde labora se establecen valores como la honestidad?						x		x		x		x		
		Respeto y tolerancia	¿La institución garantiza que los empleados cumplan con respeto y tolerancia en los servicios otorgados?						x		x		x		x		
		Justicia y equidad	¿Considera que en su centro laboral existe justicia y equidad?						x		x		x		x		


		Desempeño laboral	¿Considera eficiente el desempeño laboral de la gerencia regional?						x		x		x		x			
		Escenario conflictivo	¿Sabe usted manejar cualquier escenario conflictivo para evitar riñas en su centro laboral?						x		x		x		x			
	PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO	Mejora de la gestión	¿El Gobierno Regional se preocupa por estudiar y mejorar la gestión del talento humano?							x		x		x		x		
		Visión institucional	¿Considera que la visión institucional está orientada a en mejorar la gestión del talento humano?							x		x		x		x		
		Talento humano	¿Considera que el personal de RRHH cumple sus funciones para resguardar los beneficios del talento humano?							x		x		x		x		
		Capacitaciones continuas	¿Se realizan capacitaciones continuas para incentivar a los empleados?							x		x		x		x		
		Procesos de planificación	¿Se cumplen los procesos planificación y desarrollo en la oficina de RRHH?							x		x		x		x		
		Proceso de contrataciones	¿Considera eficiente el proceso de contrataciones de su centro laboral?							x		x		x		x		
	RELACIONES LABORALES	Condiciones laborales	¿Considera que son justas y equitativas las condiciones laborales con que usted cuenta?							x		x		x		x		
		Desarrollo profesional	¿La institución le incentiva para que mejore su desarrollo profesional?							x		x		x		x		
		Normas establecidas	¿En su institución considera Ud. que las normas establecidas son adecuadas?							x		x		x		x		
		Salud ocupacional	¿Existe una oficina de salud ocupacional en su centro laboral?							x		x		x		x		
	CAPACITACIÓN	Proceso de inducción	¿En su institución se preocupan por que el personal que recién ingresa a laborar, pase por un proceso de inducción?							x		x		x		x		
		Falta de conocimientos	¿Tiene dificultades para realizar su trabajo por falta de conocimiento?							x		x		x		x		
		Cursos de capacitación	¿Recibe cursos de capacitación que contribuyan al crecimiento de su carrera laboral?							x		x		x		x		

RECLUTAMIENTO	Mejora en actividades	¿Considera que las capacitaciones podrían contribuir a realizar mejor sus actividades laborales?							x		x		x		x	
	Evaluación de desempeño	¿Se realizan exámenes periódicamente para la evaluación del desempeño de los empleados?							x		x		x		x	
	Plazas vacantes	¿En su institución las convocatorias para cubrir plazas vacantes son coordinadas con el Ministerio de Trabajo?							x		x		x		x	
	Elección de personal	¿En su institución se generan diversos procedimientos para elegir al personal?							x		x		x		x	
	Perfil aprobado	¿En su institución el perfil aprobado para los diferentes cargos responde a la función que cumplirá?							x		x		x		x	
	Calidad de vida laboral	¿En su institución se promueve alguna labor para mejorar la calidad de vida del trabajador?							x		x		x		x	
	Control del personal	¿En su institución los que dirigen consideran que es necesario realizar acciones para controlar al personal?							x		x		x		x	



Mg. José Manuel Cubas Vargas

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

Nombre del Instrumento	Cuestionario para medir la gestión del talento humano		
Objetivo del Instrumento	Medir la gestión del talento humano en el Gobierno Regional de La Libertad, 2020.		
Aplicada a la muestra participante	Trabajadores de la sede central del Gobierno Regional la Libertad, 2020.		
Nombre y Apellido del Experto	José Manuel Cubas Vargas	DNI N°	18073683
Título Profesional	Contador Público	Celular	947486025
Dirección Domiciliaria	Schubert 801 – Urb. Primavera		
Grado Académico	Maestro en Gestión Pública		
Firma		Lugar y Fecha	Trujillo, 06 de noviembre del 2020

TÍTULO DE LA TESIS: Gestión del talento humano y su impacto en la productividad laboral del Gobierno Regional de La Libertad, 2020.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
									RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
				Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
PRODUCTIVIDAD LABORAL	EFICIENCIA	Instrumentos de trabajo	¿Recibe usted sus instrumentos de trabajos para el cumplimiento de sus funciones?						x		x		x		x		
		Labores productivas	¿Ud. considera que los demás trabajadores deberían realizar labores más productivas dentro de la organización?						x		x		x		x		
		Mayores responsabilidades	¿Ud. piensa que, si le dieran mayores responsabilidades dentro de la institución, las asumiría pertinentemente?						x		x		x		x		
		Aportes personales	¿Ud. considera que sus ideas son tomadas en cuenta dentro de la institución donde labora?						x		x		x		x		
		Tiempo programado	¿Cumple sus actividades laborales en el tiempo programado?						x		x		x		x		
		Necesidad de indicaciones	¿Necesita que su superior le esté diciendo que es lo que debe de hacer?						x		x		x		x		
	EFICACIA	Misión institucional	¿En su organización todo el personal conoce la visión y misión institucional?						x		x		x		x		
		Nivel de liderazgo	¿Ud. considera que los que dirigen su institución tienen alto nivel de liderazgo?						x		x		x		x		
		Políticas organizacionales	¿Ud. considera que son importantes las políticas organizacionales de su institución?						x		x		x		x		
		Principio de lealtad	¿En la institución se considera sobre todo el principio de lealtad para trabajar con los superiores?						x		x		x		x		


		Cumplimiento de metas	¿Se considera frecuentemente las metas que se deben cumplir?						x		x		x		x		
		Objetivos laborales	¿Conoce cuáles son los objetivos que debe cumplir dentro de su puesto?						x		x		x		x		
	SERVICIOS PRESTADOS	Motivación laboral	¿Existe motivación para realizar su actividad laboral orientada a la eficacia?							x		x		x		x	
		Metas establecidas	¿Las reuniones que se realizan se orientan a cumplir las metas establecidas?							x		x		x		x	
		Mantenimiento de equipos	¿Se realiza el mantenimiento de los equipos que están bajo la responsabilidad de los trabajadores?							x		x		x		x	
		Actividades asignadas	¿Se cumple con el principio de ser puntuales y responsables en la culminación de las actividades asignadas?							x		x		x		x	
		Actitud positiva	¿Se mantiene en todo momento una actitud positiva orientada a cumplir cabalmente con las funciones establecidas?							x		x		x		x	
		Recompensa económica	¿Existe alguna recompensa económica cuando realiza excelentemente sus labores?							x		x		x		x	
		Actividades desempeñadas	¿En caso de la ausencia de los superiores se mantiene la orientación hacia la calidad en las actividades desempeñadas?							x		x		x		x	
	COMPETENCIAS LABORALES	Realización de actividades	¿Considera innecesario la realización de actividades que no corresponden a las de la institución?							x		x		x		x	
		Ayuda prestada	¿La ayuda y apoyo que se presta está orientado a mejorar y superar los obstáculos para el cumplimiento de los propósitos?							x		x		x		x	
		Presión laboral	¿El personal está predispuesto para realizar actividades que se den en un ambiente y marco de presión?							x		x		x		x	
		Tiempo laboral extra	¿Existe la predisposición de asumir la responsabilidad del cumplimiento de las actividades, aunque involucre más tiempo de la jornada diaria?							x		x		x		x	

MEJORA CONTINUA	Estímulos laborales	¿Recibe algún estímulo de sus superiores cuando realiza bien sus actividades (felicitaciones, reconocimiento, etc.)?							x		x		x		x		
	Proceso administrativo	¿En la realización de las actividades laborales se cumple con el adecuado proceso administrativo y base legal?							x		x		x		x		
	Información necesaria	¿En caso de no contar información necesaria el personal tiene la capacidad y superar este inconveniente?							x		x		x		x		
	Auto aprendizaje	¿Se fomenta el auto aprendizaje como parte del fortalecimiento personal?							x		x		x		x		
	Recursos asignados	¿Para el cumplimiento de las actividades se hace un uso adecuado de los recursos asignados?							x		x		x		x		
	Confianza en las funciones	¿Existe la confianza plena en el personal para efectuar actividades complicadas?							x		x		x		x		
	Alternativas de solución	¿Usted alguna vez apoyo en alternativas de solución en su área?							x		x		x		x		



Mg. José Manuel Cubas Vargas

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

Nombre del Instrumento	Cuestionario para medir la productividad laboral		
Objetivo del Instrumento	Medir la productividad laboral del Gobierno Regional de La Libertad, 2020.		
Aplicada a la muestra participante	Trabajadores de la sede central del Gobierno Regional la Libertad, 2020.		
Nombre y Apellido del Experto	José Manuel Cubas Vargas	DNI N°	18073683
Título Profesional	Contador Público	Celular	947486025
Dirección Domiciliaria	Schubert 801 – Urb Primavera		
Grado Académico	Maestro en Gestión Pública		
Firma		Lugar y Fecha	Trujillo, 06 de noviembre del 2020

VALIDEZ POR CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: Gestión del talento humano y su impacto en la productividad laboral del Gobierno Regional de La Libertad, 2020.


VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
									RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
				Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	ESTRATEGIAS ORGANIZACIONALES	Nivel profesional	¿En la institución se tiene en cuenta su nivel profesional?						x		x		x		x		
		Requisitos necesarios	¿En su institución se ha establecido los requisitos que son necesarios para ejercer su labor?						x		x		x		x		
		Actividades propuestas	¿En su institución las actividades propuestas permiten determinar al personal idóneo?						x		x		x		x		
		Perfil idóneo	¿En su institución para elegir los cargos se solicita cumplir un perfil idóneo?						x		x		x		x		
		Metas institucionales	¿En su institución laboral se cumplen las metas institucionales?						x		x		x		x		
	COMPORTAMIENTO ÉTICO	Valores éticos	¿En la institución donde labora se establecen valores como la honestidad?						x		x		x		x		
		Respeto y tolerancia	¿La institución garantiza que los empleados cumplan con respeto y tolerancia en los servicios otorgados?						x		x		x		x		
		Justicia y equidad	¿Considera que en su centro laboral existe justicia y equidad?						x		x		x		x		

		Desempeño laboral	¿Considera eficiente el desempeño laboral de la gerencia regional?						x		x		x		x		
		Escenario conflictivo	¿Sabe usted manejar cualquier escenario conflictivo para evitar riñas en su centro laboral?						x		x		x		x		
	PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO	Mejora de la gestión	¿El Gobierno Regional se preocupa por estudiar y mejorar la gestión del talento humano?							x		x		x		x	
		Visión institucional	¿Considera que la visión institucional está orientada a en mejorar la gestión del talento humano?							x		x		x		x	
		Talento humano	¿Considera que el personal de RRHH cumple sus funciones para resguardar los beneficios del talento humano?							x		x		x		x	
		Capacitaciones continuas	¿Se realizan capacitaciones continuas para incentivar a los empleados?							x		x		x		x	
		Procesos de planificación	¿Se cumplen los procesos planificación y desarrollo en la oficina de RRHH?							x		x		x		x	
		RELACIONES LABORALES	Proceso de contrataciones	¿Considera eficiente el proceso de contrataciones de su centro laboral?							x		x		x		x
	Condiciones laborales		¿Considera que son justas y equitativas las condiciones laborales con que usted cuenta?							x		x		x		x	
	Desarrollo profesional		¿La institución le incentiva para que mejore su desarrollo profesional?							x		x		x		x	
	Normas establecidas		¿En su institución considera Ud. que las normas establecidas son adecuadas?							x		x		x		x	
	Salud ocupacional		¿Existe una oficina de salud ocupacional en su centro laboral?							x		x		x		x	
	CAPACITACIÓN	Proceso de inducción	¿En su institución se preocupan por que el personal que recién ingresa a laborar, pase por un proceso de inducción?							x		x		x		x	
		Falta de conocimientos	¿Tiene dificultades para realizar su trabajo por falta de conocimiento?							x		x		x		x	
		Cursos de capacitación	¿Recibe cursos de capacitación que contribuyan al crecimiento de su carrera laboral?							x		x		x		x	

RECLUTAMIENTO	Mejora en actividades	¿Considera que las capacitaciones podrían contribuir a realizar mejor sus actividades laborales?							x		x		x		x	
	Evaluación de desempeño	¿Se realizan exámenes periódicamente para la evaluación del desempeño de los empleados?							x		x		x		x	
	Plazas vacantes	¿En su institución las convocatorias para cubrir plazas vacantes son coordinadas con el Ministerio de Trabajo?							x		x		x		x	
	Elección de personal	¿En su institución se generan diversos procedimientos para elegir al personal?							x		x		x		x	
	Perfil aprobado	¿En su institución el perfil aprobado para los diferentes cargos responde a la función que cumplirá?							x		x		x		x	
	Calidad de vida laboral	¿En su institución se promueve alguna labor para mejorar la calidad de vida del trabajador?							x		x		x		x	
	Control del personal	¿En su institución los que dirigen consideran que es necesario realizar acciones para controlar al personal?							x		x		x		x	

NOMBRE Y APELLIDO DEL
EVALUADOR

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

Nombre del Instrumento	Cuestionario para medir la gestión del talento humano		
Objetivo del Instrumento	Medir la gestión del talento humano en el Gobierno Regional de La Libertad, 2020.		
Aplicada a la muestra participante	Trabajadores de la sede central del Gobierno Regional la Libertad, 2020.		
Nombre y Apellido del Experto	Pedro Otoniel Morales Salazar	DNI N°	17910106
Título Profesional	Ing. Mecánico, Lic. Educación y Abogado	Celular	966814497
Dirección Domiciliaria	Call. Las Esmeraldas 350, Urb. Santa Inés – Trujillo.		
Grado Académico	Doctor en Administración de la Educación		
Firma		Lugar y Fecha	Trujillo, 12 de noviembre de 2020

TÍTULO DE LA TESIS: Gestión del talento humano y su impacto en la productividad laboral del Gobierno Regional de La Libertad, 2020.


VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
									RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
				Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
PRODUCTIVIDAD LABORAL	EFICIENCIA	Instrumentos de trabajo	¿Recibe usted sus instrumentos de trabajos para el cumplimiento de sus funciones?						x		x		x		x		
		Labores productivas	¿Ud. considera que los demás trabajadores deberían realizar labores más productivas dentro de la organización?						x		x		x		x		
		Mayores responsabilidades	¿Ud. piensa que, si le dieran mayores responsabilidades dentro de la institución, las asumiría pertinentemente?						x		x		x		x		
		Aportes personales	¿Ud. considera que sus ideas son tomadas en cuenta dentro de la institución donde labora?						x		x		x		x		
		Tiempo programado	¿Cumple sus actividades laborales en el tiempo programado?						x		x		x		x		
		Necesidad de indicaciones	¿Necesita que su superior le esté diciendo que es lo que debe de hacer?						x		x		x		x		
	EFICACIA	Misión institucional	¿En su organización todo el personal conoce la visión y misión institucional?						x		x		x		x		
		Nivel de liderazgo	¿Ud. considera que los que dirigen su institución tienen alto nivel de liderazgo?						x		x		x		x		
		Políticas organizacionales	¿Ud. considera que son importantes las políticas organizacionales de su institución?						x		x		x		x		
		Principio de lealtad	¿En la institución se considera sobre todo el principio de lealtad para trabajar con los superiores?						x		x		x		x		

		Cumplimiento de metas	¿Se considera frecuentemente las metas que se deben cumplir?						x		x		x		x		
		Objetivos laborales	¿Conoce cuáles son los objetivos que debe cumplir dentro de su puesto?						x		x		x		x		
	SERVICIOS PRESTADOS	Motivación laboral	¿Existe motivación para realizar su actividad laboral orientada a la eficacia?							x		x		x		x	
		Metas establecidas	¿Las reuniones que se realizan se orientan a cumplir las metas establecidas?							x		x		x		x	
		Mantenimiento de equipos	¿Se realiza el mantenimiento de los equipos que están bajo la responsabilidad de los trabajadores?							x		x		x		x	
		Actividades asignadas	¿Se cumple con el principio de ser puntuales y responsables en la culminación de las actividades asignadas?							x		x		x		x	
		Actitud positiva	¿Se mantiene en todo momento una actitud positiva orientada a cumplir cabalmente con las funciones establecidas?							x		x		x		x	
		Recompensa económica	¿Existe alguna recompensa económica cuando realiza excelentemente sus labores?							x		x		x		x	
		Actividades desempeñadas	¿En caso de la ausencia de los superiores se mantiene la orientación hacia la calidad en las actividades desempeñadas?							x		x		x		x	
	COMPETENCIAS LABORALES	Realización de actividades	¿Considera innecesario la realización de actividades que no corresponden a las de la institución?							x		x		x		x	
		Ayuda prestada	¿La ayuda y apoyo que se presta está orientado a mejorar y superar los obstáculos para el cumplimiento de los propósitos?							x		x		x		x	
		Presión laboral	¿El personal está predispuesto para realizar actividades que se den en un ambiente y marco de presión?							x		x		x		x	
		Tiempo laboral extra	¿Existe la predisposición de asumir la responsabilidad del cumplimiento de las actividades, aunque involucre más tiempo de la jornada diaria?							x		x		x		x	

		Estímulos laborales	¿Recibe algún estímulo de sus superiores cuando realiza bien sus actividades (felicitaciones, reconocimiento, etc.)?						x		x		x		x		
MEJORA CONTINUA		Proceso administrativo	¿En la realización de las actividades laborales se cumple con el adecuado proceso administrativo y base legal?						x		x		x		x		
		Información necesaria	¿En caso de no contar información necesaria el personal tiene la capacidad y superar este inconveniente?						x		x		x		x		
		Auto aprendizaje	¿Se fomenta el auto aprendizaje como parte del fortalecimiento personal?						x		x		x		x		
		Recursos asignados	¿Para el cumplimiento de las actividades se hace un uso adecuado de los recursos asignados?						x		x		x		x		
		Confianza en las funciones	¿Existe la confianza plena en el personal para efectuar actividades complicadas?						x		x		x		x		
		Alternativas de solución	¿Usted alguna vez apoyo en alternativas de solución en su área?						x		x		x		x		

NOMBRE Y APELLIDO DEL
EVALUADOR

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

Nombre del Instrumento	Cuestionario para medir la productividad laboral		
Objetivo del Instrumento	Medir la productividad laboral del Gobierno Regional de La Libertad, 2020.		
Aplicada a la muestra participante	Trabajadores de la sede central del Gobierno Regional la Libertad, 2020.		
Nombre y Apellido del Experto	Pedro Otoniel Morales Salazar	DNI N°	17910106
Título Profesional	Ing. Mecánico, Lic. Educación y Abogado	Celular	966814497
Dirección Domiciliaria	Call. Las Esmeraldas 350, Urb. Santa Inés – Trujillo.		
Grado Académico	Doctor en Administración de la Educación		
Firma		Lugar y Fecha	Trujillo, 12 de noviembre de 2020

Anexo 6
Base de datos

MU EST RA	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO																										TO TA L	NIV EL																
	ESTRATEGIAS ORGANIZACIONALES						COMPORTAMIENTO ÉTICO					PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO					RELACIONES LABORALES					CAPACITACIÓN							RECLUTAMIENTO															
	1	2	3	4	5	S NIV T EL	6	7	8	9	0	1 S NIV T EL	1	1	1	1	1	1 S NIV T EL	1	1	1	1	2	S NIV T EL	2	2			2	2	2	S NIV T EL	2	2	2	2	3	S NIV T EL						
1	4	3	2	3	3	5	REG ULA R	4	3	2	3	2	4	REG ULA R	3	3	3	3	3	5	REG ULA R	4	3	3	3	2	5	REG ULA R	2	4	3	2	2	3	REG ULA R	3	2	2	2	3	2	REG ULA R	84	REG ULA R
2	3	3	2	3	2	3	REG ULA R	2	3	4	4	2	5	REG ULA R	3	2	3	2	2	2	REG ULA R	2	3	2	3	3	3	REG ULA R	4	3	3	2	2	4	REG ULA R	4	2	3	3	2	4	REG ULA R	81	REG ULA R
3	3	3	4	4	3	7	BUE NA	2	3	3	2	4	4	REG ULA R	2	4	3	3	2	4	REG ULA R	2	3	4	4	4	7	BUE NA	1	3	2	3	2	1	REG ULA R	3	3	4	3	4	7	BUE NA	90	REG ULA R
4	2	1	1	1	2	7	MA LA	3	2	1	2	1	9	REG ULA R	2	1	2	2	2	9	REG ULA R	1	2	2	2	2	9	REG ULA R	2	2	2	2	2	0	REG ULA R	2	1	2	2	1	8	MA LA	52	REG ULA R
5	4	4	3	4	4	9	BUE NA	4	4	3	4	3	8	BUE NA	3	3	3	4	4	7	BUE NA	4	3	4	4	4	9	BUE NA	4	4	4	4	4	0	BUE NA	3	4	4	3	4	8	BUE NA	11	BUE NA
6	2	2	2	1	1	8	MA LA	2	1	1	2	2	8	MA LA	1	2	1	2	2	8	MA LA	1	2	1	2	2	8	MA LA	2	1	2	1	2	8	MA LA	1	2	2	2	1	8	MA LA	48	MA LA
7	3	2	2	2	3	2	REG ULA R	2	2	2	2	2	0	REG ULA R	1	1	2	1	1	6	MA LA	2	1	2	2	2	9	REG ULA R	2	2	2	3	2	1	REG ULA R	3	3	3	2	3	4	REG ULA R	62	REG ULA R

8	3	4	4	3	3	1	BUE	2	1	1	2	2	8	MA	4	2	4	2	3	1	REG	3	2	2	3	4	1	REG	2	1	2	1	2	8	MA	3	4	2	4	2	1	REG	77	REG
9	3	3	4	2	3	1	REG	3	3	3	3	4	6	REG	3	3	2	4	3	1	REG	3	4	3	3	3	6	REG	2	2	1	2	2	9	REG	2	3	2	2	3	2	REG	83	REG
10	3	3	3	4	4	1	BUE	2	3	2	4	2	3	REG	2	2	2	1	2	1	REG	3	3	3	2	3	4	REG	3	3	3	3	2	4	REG	3	4	4	3	4	1	BUE	85	REG
11	1	1	2	2	2	8	MA	2	2	2	2	1	9	REG	1	2	2	2	2	9	REG	2	1	1	2	2	8	MA	2	1	2	2	2	9	REG	2	1	1	2	1	7	MA	50	MA
12	3	4	4	4	3	1	BUE	2	4	3	3	4	6	REG	3	3	4	3	4	1	BUE	4	3	4	4	4	9	BUE	4	3	4	4	4	9	BUE	4	4	3	3	3	1	BUE	10	BUE
13	2	2	2	1	2	9	REG	2	1	2	2	2	9	REG	2	2	1	1	2	8	MA	2	1	1	1	2	7	MA	2	1	2	1	2	8	MA	1	1	2	1	2	7	MA	48	MA
14	2	2	2	2	2	1	REG	2	2	2	2	2	0	REG	3	3	3	2	4	1	REG	2	3	3	3	3	4	REG	2	3	3	3	3	4	REG	3	3	2	2	3	3	REG	76	REG
15	3	2	2	2	2	1	REG	3	3	2	2	2	2	REG	3	2	3	2	3	1	REG	2	1	2	3	3	1	REG	4	4	4	3	4	9	BUE	2	3	3	3	3	4	REG	80	REG
16	2	2	4	3	3	1	REG	3	3	3	3	2	4	REG	2	3	2	2	3	2	REG	2	3	3	3	2	3	REG	3	4	2	2	4	5	REG	4	3	4	3	2	6	REG	84	REG
17	2	2	2	1	2	9	REG	1	2	1	2	1	7	MA	2	1	2	1	3	9	REG	2	3	2	1	2	0	REG	2	2	1	1	1	7	MA	2	2	1	2	2	9	REG	51	REG
18	3	4	4	4	4	1	BUE	3	3	3	3	4	6	REG	3	3	3	4	4	1	BUE	3	3	4	3	3	6	REG	4	4	3	4	4	9	BUE	4	4	4	4	4	0	BUE	10	BUE

19	2	2	2	1	2	9	REG ULA R	1	2	2	2	2	9	REG ULA R	2	1	2	2	2	9	REG ULA R	2	1	1	2	2	8	MA LA	2	1	2	2	2	9	REG ULA R	1	1	2	1	2	7	MA LA	51	REG ULA R
20	2	1	1	1	2	7	MA LA	3	2	2	4	3	4	REG ULA R	3	2	3	3	3	4	REG ULA R	3	2	2	2	3	2	REG ULA R	3	3	3	3	3	5	REG ULA R	2	2	1	2	1	8	MA LA	70	REG ULA R
21	2	2	3	3	3	3	REG ULA R	2	1	2	2	2	9	REG ULA R	2	2	1	2	2	9	REG ULA R	3	3	4	3	4	7	BUE NA	3	4	4	3	4	8	BUE NA	2	2	3	2	3	2	REG ULA R	78	REG ULA R
22	2	4	4	3	3	6	REG ULA R	2	3	2	3	3	3	REG ULA R	2	3	3	3	2	3	REG ULA R	1	2	2	2	2	9	REG ULA R	1	2	1	1	1	6	MA LA	4	3	2	2	3	4	REG ULA R	71	REG ULA R
23	2	3	3	3	3	4	REG ULA R	2	3	4	2	3	4	REG ULA R	2	4	2	3	4	5	REG ULA R	4	2	3	4	2	5	REG ULA R	2	1	2	2	2	9	REG ULA R	3	3	3	3	3	5	REG ULA R	82	REG ULA R
24	1	2	2	2	2	9	REG ULA R	1	2	1	2	2	8	MA LA	2	1	2	1	2	8	MA LA	2	1	1	2	2	8	MA LA	2	2	1	1	1	7	MA LA	2	2	1	2	1	8	MA LA	48	MA LA
25	4	4	4	5	4	1	BUE NA	4	3	4	4	4	9	BUE NA	3	4	3	2	4	6	REG ULA R	4	4	3	4	3	8	BUE NA	3	4	3	4	4	8	BUE NA	4	4	4	4	4	0	BUE NA	11 2	BUE NA
26	2	1	2	1	2	8	MA LA	1	1	2	2	2	8	MA LA	1	2	2	2	1	8	MA LA	2	2	2	2	1	9	REG ULA R	1	2	1	2	1	7	MA LA	2	1	2	2	1	8	MA LA	48	MA LA
27	2	2	1	2	2	9	REG ULA R	2	2	2	2	2	0	REG ULA R	4	4	4	3	3	8	BUE NA	4	4	2	2	2	4	REG ULA R	2	3	3	2	3	3	REG ULA R	2	1	1	2	2	8	MA LA	72	REG ULA R
28	4	4	2	3	3	6	REG ULA R	3	2	3	2	2	2	REG ULA R	2	3	2	3	4	4	REG ULA R	2	3	3	3	3	4	REG ULA R	3	3	3	3	2	4	REG ULA R	2	3	3	4	2	4	REG ULA R	84	REG ULA R
29	2	3	2	4	4	5	REG ULA R	1	2	1	2	2	8	MA LA	3	2	2	2	3	2	REG ULA R	3	4	2	4	2	5	REG ULA R	2	4	3	3	2	4	REG ULA R	3	2	4	4	3	6	REG ULA R	80	REG ULA R

30	2	2	1	2	2	9	REG ULA R	2	2	1	1	1	7	MA LA	2	2	2	1	2	9	REG ULA R	2	2	1	2	2	9	REG ULA R	2	1	1	1	1	6	MA LA	1	2	2	2	1	8	MA LA	48	MA LA
31	3	3	4	4	4	8	BUE NA	4	4	5	4	4	1	BUE NA	3	3	4	4	4	8	BUE NA	4	4	3	4	2	7	BUE NA	4	3	4	3	4	8	BUE NA	3	4	3	3	4	7	BUE NA	10	BUE NA
32	2	2	2	2	1	9	REG ULA R	2	3	1	2	1	9	REG ULA R	2	2	1	2	2	9	REG ULA R	1	2	2	1	1	7	MA LA	2	2	2	1	2	9	REG ULA R	2	2	2	2	1	9	REG ULA R	52	REG ULA R
33	3	3	2	2	2	2	REG ULA R	2	1	1	2	3	9	REG ULA R	2	2	2	2	2	0	REG ULA R	1	1	2	2	2	8	MA LA	2	2	1	1	2	8	MA LA	3	3	3	3	3	5	REG ULA R	62	REG ULA R
34	3	3	2	2	3	3	REG ULA R	2	2	2	3	3	2	REG ULA R	4	3	3	2	4	6	REG ULA R	2	2	2	3	3	2	REG ULA R	3	3	2	3	2	3	REG ULA R	3	2	4	2	3	4	REG ULA R	80	REG ULA R
35	2	1	1	2	2	8	MA LA	2	2	2	1	1	8	MA LA	1	2	2	2	2	9	REG ULA R	1	2	2	2	1	8	MA LA	1	1	2	2	2	8	MA LA	1	2	2	1	1	7	MA LA	48	MA LA
36	4	5	5	4	4	2	BUE NA	4	2	3	4	4	7	BUE NA	4	3	4	4	3	8	BUE NA	4	3	4	4	4	9	BUE NA	3	3	3	3	4	6	REG ULA R	5	4	4	4	5	2	BUE NA	11	BUE NA
37	2	2	1	1	2	8	MA LA	2	2	2	2	1	9	REG ULA R	2	2	1	1	2	8	MA LA	2	2	1	1	2	8	MA LA	3	1	2	1	1	8	MA LA	2	1	2	1	1	7	MA LA	48	MA LA
38	2	1	2	1	3	9	REG ULA R	2	1	2	1	1	7	MA LA	4	3	3	3	3	6	REG ULA R	3	2	3	3	4	5	REG ULA R	3	3	4	3	3	6	REG ULA R	2	2	2	1	2	9	REG ULA R	72	REG ULA R
39	3	3	4	3	2	5	REG ULA R	4	2	2	2	2	2	REG ULA R	2	3	3	2	3	3	REG ULA R	2	3	2	3	4	4	REG ULA R	3	3	3	2	3	4	REG ULA R	2	3	3	1	3	2	REG ULA R	80	REG ULA R
40	4	4	3	3	3	7	BUE NA	3	2	3	2	3	3	REG ULA R	2	3	3	3	4	5	REG ULA R	3	2	2	2	3	2	REG ULA R	3	3	4	4	3	7	BUE NA	3	2	2	3	3	3	REG ULA R	87	REG ULA R

63	3	4	4	3	3	1	BUE	2	1	1	2	2	8	MA	4	2	4	2	3	1	REG	3	2	2	3	4	1	REG	2	1	2	1	2	8	MA	3	4	2	4	2	1	REG	77	REG
64	3	3	4	2	3	1	REG	3	3	3	3	4	6	REG	3	3	2	4	3	1	REG	3	4	3	3	3	1	REG	2	2	1	2	2	9	REG	2	3	2	2	3	1	REG	83	REG
65	3	3	3	4	4	1	BUE	2	3	2	4	2	3	REG	2	2	2	1	2	1	REG	3	3	3	2	3	1	REG	3	3	3	3	2	4	REG	3	4	4	3	4	1	BUE	85	REG
66	1	1	2	2	2	8	MA	2	2	2	2	1	9	REG	1	2	2	2	2	9	REG	2	1	1	2	2	8	MA	2	1	2	2	2	9	REG	2	1	1	2	1	7	MA	50	MA
67	3	4	4	4	3	1	BUE	2	4	3	3	4	6	REG	3	3	4	3	4	1	BUE	4	3	4	4	4	1	BUE	4	3	4	4	4	9	BUE	4	4	3	3	3	1	BUE	10	BUE
68	2	2	2	1	2	9	REG	2	1	2	2	2	9	REG	2	2	1	1	2	8	MA	2	1	1	1	2	7	MA	2	1	2	1	2	8	MA	1	1	2	1	2	7	MA	48	MA
69	2	2	2	2	2	1	REG	2	2	2	2	2	0	REG	3	3	3	2	4	1	REG	2	3	3	3	3	1	REG	2	3	3	3	3	4	REG	3	3	2	2	3	1	REG	76	REG
70	3	2	2	2	2	1	REG	3	3	2	2	2	2	REG	3	2	3	2	3	1	REG	2	1	2	3	3	1	REG	4	4	4	3	4	9	BUE	2	3	3	3	3	1	REG	80	REG
71	4	3	2	3	3	1	REG	4	3	2	3	2	4	REG	3	3	3	3	3	1	REG	4	3	3	3	2	1	REG	2	4	3	2	2	3	REG	3	2	2	2	3	1	REG	84	REG
72	3	3	2	3	2	1	REG	2	3	4	4	2	5	REG	3	2	3	2	2	2	REG	2	3	2	3	3	1	REG	4	3	3	2	2	4	REG	4	2	3	3	2	1	REG	81	REG
73	3	3	4	4	3	1	BUE	2	3	3	2	4	4	REG	2	4	3	3	2	1	REG	2	3	4	4	4	1	BUE	1	3	2	3	2	1	REG	3	3	4	3	4	1	BUE	90	REG

74	2	1	1	1	2	7	MA LA	3	2	1	2	1	9	REG ULA R	2	1	2	2	2	9	REG ULA R	1	2	2	2	2	9	REG ULA R	2	2	2	2	2	0	REG ULA R	2	1	2	2	1	8	MA LA	52	REG ULA R
75	4	4	3	4	4	9	BUE NA	4	4	3	4	3	8	BUE NA	3	3	3	4	4	7	BUE NA	4	3	4	4	4	9	BUE NA	4	4	4	4	4	0	BUE NA	3	4	4	3	4	8	BUE NA	11	BUE NA
76	2	2	2	1	1	8	MA LA	2	1	1	2	2	8	MA LA	1	2	1	2	2	8	MA LA	1	2	1	2	2	8	MA LA	2	1	2	1	2	8	MA LA	1	2	2	2	1	8	MA LA	48	MA LA
77	3	2	2	2	3	2	REG ULA R	2	2	2	2	2	0	REG ULA R	1	1	2	1	1	6	MA LA	2	1	2	2	2	9	REG ULA R	2	2	2	3	2	1	REG ULA R	3	3	3	2	3	4	REG ULA R	62	REG ULA R
78	3	4	4	3	3	7	BUE NA	2	1	1	2	2	8	MA LA	4	2	4	2	3	5	REG ULA R	3	2	2	3	4	4	REG ULA R	2	1	2	1	2	8	MA LA	3	4	2	4	2	5	REG ULA R	77	REG ULA R
79	3	3	4	2	3	5	REG ULA R	3	3	3	3	4	6	REG ULA R	3	3	2	4	3	5	REG ULA R	3	4	3	3	3	6	REG ULA R	2	2	1	2	2	9	REG ULA R	2	3	2	2	3	2	REG ULA R	83	REG ULA R
80	3	3	3	4	4	7	BUE NA	2	3	2	4	2	3	REG ULA R	2	2	2	1	2	9	REG ULA R	3	3	3	2	3	4	REG ULA R	3	3	3	3	2	4	REG ULA R	3	4	4	3	4	8	BUE NA	85	REG ULA R
81	1	1	2	2	2	8	MA LA	2	2	2	2	1	9	REG ULA R	1	2	2	2	2	9	REG ULA R	2	1	1	2	2	8	MA LA	2	1	2	2	2	9	REG ULA R	2	1	1	2	1	7	MA LA	50	MA LA
82	3	4	4	4	3	8	BUE NA	2	4	3	3	4	6	REG ULA R	3	3	4	3	4	7	BUE NA	4	3	4	4	4	9	BUE NA	4	3	4	4	4	9	BUE NA	4	4	3	3	3	7	BUE NA	10	BUE NA
83	2	2	2	1	2	9	REG ULA R	2	1	2	2	2	9	REG ULA R	2	2	1	1	2	8	MA LA	2	1	1	1	2	7	MA LA	2	1	2	1	2	8	MA LA	1	1	2	1	2	7	MA LA	48	MA LA
84	2	2	2	2	2	0	REG ULA R	2	2	2	2	2	0	REG ULA R	3	3	3	2	4	5	REG ULA R	2	3	3	3	3	4	REG ULA R	2	3	3	3	3	4	REG ULA R	3	3	2	2	3	3	REG ULA R	76	REG ULA R

85	3	2	2	2	2	1	REG ULA R	3	3	2	2	2	1	REG ULA R	3	2	3	2	3	1	REG ULA R	2	1	2	3	3	1	REG ULA R	4	4	4	3	4	1	BUE NA	2	3	3	3	3	1	REG ULA R	80	REG ULA R
86	2	2	4	3	3	4	REG ULA R	3	3	3	3	2	4	REG ULA R	2	3	2	2	3	2	REG ULA R	2	3	3	3	2	3	REG ULA R	3	4	2	2	4	1	REG ULA R	4	3	4	3	2	1	REG ULA R	84	REG ULA R
87	2	2	2	1	2	9	REG ULA R	1	2	1	2	1	7	MA LA	2	1	2	1	3	9	REG ULA R	2	3	2	1	2	0	REG ULA R	2	2	1	1	1	7	MA LA	2	2	1	2	2	9	REG ULA R	51	REG ULA R
88	3	4	4	4	4	9	BUE NA	3	3	3	3	4	6	REG ULA R	3	3	3	4	4	7	BUE NA	3	3	4	3	3	6	REG ULA R	4	4	3	4	4	1	BUE NA	4	4	4	4	4	0	BUE NA	10	BUE NA
89	2	2	2	1	2	9	REG ULA R	1	2	2	2	2	9	REG ULA R	2	1	2	2	2	9	REG ULA R	2	1	1	2	2	8	MA LA	2	1	2	2	2	9	REG ULA R	1	1	2	1	2	7	MA LA	51	REG ULA R
90	2	1	1	1	2	7	MA LA	3	2	2	4	3	4	REG ULA R	3	2	3	3	3	4	REG ULA R	3	2	2	2	3	2	REG ULA R	3	3	3	3	3	1	REG ULA R	2	2	1	2	1	8	MA LA	70	REG ULA R
91	2	2	3	3	3	3	REG ULA R	2	1	2	2	2	9	REG ULA R	2	2	1	2	2	9	REG ULA R	3	3	4	3	4	1	BUE NA	3	4	4	3	4	1	BUE NA	2	2	3	2	3	2	REG ULA R	78	REG ULA R
92	2	4	4	3	3	6	REG ULA R	2	3	2	3	3	3	REG ULA R	2	3	3	3	2	3	REG ULA R	1	2	2	2	2	9	REG ULA R	1	2	1	1	1	6	MA LA	4	3	2	2	3	4	REG ULA R	71	REG ULA R
93	2	3	3	3	3	4	REG ULA R	2	3	4	2	3	4	REG ULA R	2	4	2	3	4	5	REG ULA R	4	2	3	4	2	5	REG ULA R	2	1	2	2	2	9	REG ULA R	3	3	3	3	3	5	REG ULA R	82	REG ULA R
94	1	2	2	2	2	9	REG ULA R	1	2	1	2	2	8	MA LA	2	1	2	1	2	8	MA LA	2	1	1	2	2	8	MA LA	2	2	1	1	1	7	MA LA	2	2	1	2	1	8	MA LA	48	MA LA
95	4	4	4	5	4	1	BUE NA	4	3	4	4	4	9	BUE NA	3	4	3	2	4	6	REG ULA R	4	4	3	4	3	1	BUE NA	3	4	3	4	4	1	BUE NA	4	4	4	4	4	0	BUE NA	11	BUE NA

96	2	1	2	1	2	8	MA LA	1	1	2	2	2	8	MA LA	1	2	2	2	1	8	MA LA	2	2	2	2	1	9	REG ULA R	1	2	1	2	1	7	MA LA	2	1	2	2	1	8	MA LA	48	MA LA
97	2	2	1	2	2	9	REG ULA R	2	2	2	2	2	1	REG ULA R	4	4	4	3	3	8	BUE NA	4	4	2	2	2	4	REG ULA R	2	3	3	2	3	3	REG ULA R	2	1	1	2	2	8	MA LA	72	REG ULA R
98	4	4	2	3	3	6	REG ULA R	3	2	3	2	2	2	REG ULA R	2	3	2	3	4	4	REG ULA R	2	3	3	3	3	4	REG ULA R	3	3	3	3	2	4	REG ULA R	2	3	3	4	2	4	REG ULA R	84	REG ULA R
99	2	3	2	4	4	5	REG ULA R	1	2	1	2	2	8	MA LA	3	2	2	2	3	2	REG ULA R	3	4	2	4	2	5	REG ULA R	2	4	3	3	2	4	REG ULA R	3	2	4	4	3	6	REG ULA R	80	REG ULA R
100	2	2	1	2	2	9	REG ULA R	2	2	1	1	1	7	MA LA	2	2	2	1	2	9	REG ULA R	2	2	1	2	2	9	REG ULA R	2	1	1	1	1	6	MA LA	1	2	2	2	1	8	MA LA	48	MA LA
101	3	3	4	4	4	8	BUE NA	4	4	5	4	4	2	BUE NA	3	3	4	4	4	8	BUE NA	4	4	3	4	2	7	BUE NA	4	3	4	3	4	8	BUE NA	3	4	3	3	4	7	BUE NA	10 9	BUE NA
102	2	2	2	2	1	9	REG ULA R	2	3	1	2	1	9	REG ULA R	2	2	1	2	2	9	REG ULA R	1	2	2	1	1	7	MA LA	2	2	2	1	2	9	REG ULA R	2	2	2	2	1	9	REG ULA R	52	REG ULA R
103	3	3	2	2	2	2	REG ULA R	2	1	1	2	3	9	REG ULA R	2	2	2	2	2	0	REG ULA R	1	1	2	2	2	8	MA LA	2	2	1	1	2	8	MA LA	3	3	3	3	3	5	REG ULA R	62	REG ULA R
104	3	3	2	2	3	3	REG ULA R	2	2	2	3	3	2	REG ULA R	4	3	3	2	4	6	REG ULA R	2	2	2	3	3	2	REG ULA R	3	3	2	3	2	3	REG ULA R	3	2	4	2	3	4	REG ULA R	80	REG ULA R
105	2	1	1	2	2	8	MA LA	2	2	2	1	1	8	MA LA	1	2	2	2	2	9	REG ULA R	1	2	2	2	1	8	MA LA	1	1	2	2	2	8	MA LA	1	2	2	1	1	7	MA LA	48	MA LA
106	4	5	5	4	4	2	BUE NA	4	2	3	4	4	7	BUE NA	4	3	4	4	3	8	BUE NA	4	3	4	4	4	9	BUE NA	3	3	3	3	4	6	REG ULA R	5	4	4	4	5	2	BUE NA	11 4	BUE NA

107	2	2	1	1	2	8	MA LA	2	2	2	2	1	9	REG ULA R	2	2	1	1	2	8	MA LA	2	2	1	1	2	8	MA LA	3	1	2	1	1	8	MA LA	2	1	2	1	1	7	MA LA	48	MA LA
108	2	1	2	1	3	9	REG ULA R	2	1	2	1	1	7	MA LA	4	3	3	3	3	6	REG ULA R	3	2	3	3	4	5	REG ULA R	3	3	4	3	3	6	REG ULA R	2	2	2	1	2	9	REG ULA R	72	REG ULA R
109	3	3	4	3	2	5	REG ULA R	4	2	2	2	2	2	REG ULA R	2	3	3	2	3	3	REG ULA R	2	3	2	3	4	4	REG ULA R	3	3	3	2	3	4	REG ULA R	2	3	3	1	3	2	REG ULA R	80	REG ULA R
110	4	4	3	3	3	7	BUE NA	3	2	3	2	3	3	REG ULA R	2	3	3	3	4	5	REG ULA R	3	2	2	2	3	2	REG ULA R	3	3	4	4	3	7	BUE NA	3	2	2	3	3	3	REG ULA R	87	REG ULA R
111	4	3	2	3	3	5	REG ULA R	4	3	2	3	2	4	REG ULA R	3	3	3	3	3	5	REG ULA R	4	3	3	3	2	5	REG ULA R	2	4	3	2	2	3	REG ULA R	3	2	2	2	3	2	REG ULA R	84	REG ULA R
112	3	3	2	3	2	3	REG ULA R	2	3	4	4	2	5	REG ULA R	3	2	3	2	2	2	REG ULA R	2	3	2	3	3	3	REG ULA R	4	3	3	2	2	4	REG ULA R	4	2	3	3	2	4	REG ULA R	81	REG ULA R
113	3	3	4	4	3	7	BUE NA	2	3	3	2	4	4	REG ULA R	2	4	3	3	2	4	REG ULA R	2	3	4	4	4	7	BUE NA	1	3	2	3	2	1	REG ULA R	3	3	4	3	4	7	BUE NA	90	REG ULA R
114	2	1	1	1	2	7	MA LA	3	2	1	2	1	9	REG ULA R	2	1	2	2	2	9	REG ULA R	1	2	2	2	2	9	REG ULA R	2	2	2	2	2	0	REG ULA R	2	1	2	2	1	8	MA LA	52	REG ULA R
115	4	4	3	4	4	9	BUE NA	4	4	3	4	3	8	BUE NA	3	3	3	4	4	7	BUE NA	4	3	4	4	4	9	BUE NA	4	4	4	4	4	2	BUE NA	3	4	4	3	4	8	BUE NA	11	BUE NA
116	2	2	2	1	1	8	MA LA	2	1	1	2	2	8	MA LA	1	2	1	2	2	8	MA LA	1	2	1	2	2	8	MA LA	2	1	2	1	2	8	MA LA	1	2	2	2	1	8	MA LA	48	MA LA
117	3	2	2	2	3	2	REG ULA R	2	2	2	2	2	0	REG ULA R	1	1	2	1	1	6	MA LA	2	1	2	2	2	9	REG ULA R	2	2	2	3	2	1	REG ULA R	3	3	3	2	3	4	REG ULA R	62	REG ULA R

118	3	4	4	3	3	1	BUE	2	1	1	2	2	8	MA	4	2	4	2	3	1	REG	3	2	2	3	4	1	REG	2	1	2	1	2	8	MA	3	4	2	4	2	1	REG	77	REG
119	3	3	4	2	3	1	REG	3	3	3	3	4	6	REG	3	3	2	4	3	1	REG	3	4	3	3	3	1	REG	2	2	1	2	2	9	REG	2	3	2	2	3	1	REG	83	REG
120	3	3	3	4	4	1	BUE	2	3	2	4	2	3	REG	2	2	2	1	2	1	REG	3	3	3	2	3	1	REG	3	3	3	3	2	4	REG	3	4	4	3	4	1	BUE	85	REG
121	4	3	2	3	3	1	REG	4	3	2	3	2	4	REG	3	3	3	3	3	1	REG	4	3	3	3	2	1	REG	2	4	3	2	2	3	REG	3	2	2	2	3	1	REG	84	REG
122	3	3	2	3	2	1	REG	2	3	4	4	2	5	REG	3	2	3	2	2	1	REG	2	3	2	3	3	1	REG	4	3	3	2	2	4	REG	4	2	3	3	2	1	REG	81	REG
123	3	3	4	4	3	1	BUE	2	3	3	2	4	4	REG	2	4	3	3	2	1	REG	2	3	4	4	4	1	BUE	1	3	2	3	2	1	REG	3	3	4	3	4	1	BUE	90	REG
124	2	1	1	1	2	1	MA	3	2	1	2	1	9	REG	2	1	2	2	2	1	REG	1	2	2	2	2	1	REG	2	2	2	2	2	0	REG	2	1	2	2	1	1	MA	52	REG
125	4	4	3	4	4	1	BUE	4	4	3	4	3	8	BUE	3	3	3	4	4	1	BUE	4	3	4	4	4	1	BUE	4	4	4	4	4	0	BUE	3	4	4	3	4	1	BUE	11	BUE
126	2	2	2	1	1	8	MA	2	1	1	2	2	8	MA	1	2	1	2	2	1	MA	1	2	1	2	2	1	MA	2	1	2	1	2	8	MA	1	2	2	2	1	1	MA	48	MA
127	3	2	2	2	3	1	REG	2	2	2	2	2	0	REG	1	1	2	1	1	1	MA	2	1	2	2	2	1	REG	2	2	2	3	2	1	REG	3	3	3	2	3	1	REG	62	REG
128	3	4	4	3	3	1	BUE	2	1	1	2	2	8	MA	4	2	4	2	3	1	REG	3	2	2	3	4	1	REG	2	1	2	1	2	8	MA	3	4	2	4	2	1	REG	77	REG

129	3	3	4	2	3	5	REG ULA R	3	3	3	3	4	6	REG ULA R	3	3	2	4	3	5	REG ULA R	3	4	3	3	3	6	REG ULA R	2	2	1	2	2	9	REG ULA R	2	3	2	2	3	2	REG ULA R	83	REG ULA R
130	3	3	3	4	4	7	BUE NA	2	3	2	4	2	3	REG ULA R	2	2	2	1	2	9	REG ULA R	3	3	3	2	3	4	REG ULA R	3	3	3	3	2	4	REG ULA R	3	4	4	3	4	8	BUE NA	85	REG ULA R
131	1	1	2	2	2	8	MA LA	2	2	2	2	1	9	REG ULA R	1	2	2	2	2	9	REG ULA R	2	1	1	2	2	8	MA LA	2	1	2	2	2	9	REG ULA R	2	1	1	2	1	7	MA LA	50	MA LA
132	3	4	4	4	3	8	BUE NA	2	4	3	3	4	6	REG ULA R	3	3	4	3	4	7	BUE NA	4	3	4	4	4	9	BUE NA	4	3	4	4	4	9	BUE NA	4	4	3	3	3	7	BUE NA	10	BUE NA
133	2	2	2	1	2	9	REG ULA R	2	1	2	2	2	9	REG ULA R	2	2	1	1	2	8	MA LA	2	1	1	1	2	7	MA LA	2	1	2	1	2	8	MA LA	1	1	2	1	2	7	MA LA	48	MA LA
134	2	2	2	2	2	0	REG ULA R	2	2	2	2	2	0	REG ULA R	3	3	3	2	4	5	REG ULA R	2	3	3	3	3	4	REG ULA R	2	3	3	3	3	4	REG ULA R	3	3	2	2	3	3	REG ULA R	76	REG ULA R
135	3	2	2	2	2	1	REG ULA R	3	3	2	2	2	2	REG ULA R	3	2	3	2	3	3	REG ULA R	2	1	2	3	3	1	REG ULA R	4	4	4	3	4	9	BUE NA	2	3	3	3	3	4	REG ULA R	80	REG ULA R
136	2	2	4	3	3	4	REG ULA R	3	3	3	3	2	4	REG ULA R	2	3	2	2	3	2	REG ULA R	2	3	3	3	2	3	REG ULA R	3	4	2	2	4	5	REG ULA R	4	3	4	3	2	6	REG ULA R	84	REG ULA R
137	2	2	2	1	2	9	REG ULA R	1	2	1	2	1	7	MA LA	2	1	2	1	3	9	REG ULA R	2	3	2	1	2	0	REG ULA R	2	2	1	1	1	7	MA LA	2	2	1	2	2	9	REG ULA R	51	REG ULA R
138	3	4	4	4	4	9	BUE NA	3	3	3	3	4	6	REG ULA R	3	3	3	4	4	7	BUE NA	3	3	4	3	3	6	REG ULA R	4	4	3	4	4	9	BUE NA	4	4	4	4	4	0	BUE NA	10	BUE NA
139	2	2	2	1	2	9	REG ULA R	1	2	2	2	2	9	REG ULA R	2	1	2	2	2	9	REG ULA R	2	1	1	2	2	8	MA LA	2	1	2	2	2	9	REG ULA R	1	1	2	1	2	7	MA LA	51	REG ULA R

140	2	1	1	1	2	7	MA LA	3	2	2	4	3	1	REG ULA R	3	2	3	3	3	1	REG ULA R	3	2	2	2	3	1	REG ULA R	3	3	3	3	3	1	REG ULA R	2	2	1	2	1	8	MA LA	70	REG ULA R
141	2	2	3	3	3	3	REG ULA R	2	1	2	2	2	9	REG ULA R	2	2	1	2	2	9	REG ULA R	3	3	4	3	4	1	BUE NA	3	4	4	3	4	1	BUE NA	2	2	3	2	3	1	REG ULA R	78	REG ULA R
142	2	4	4	3	3	6	REG ULA R	2	3	2	3	3	3	REG ULA R	2	3	3	3	2	3	REG ULA R	1	2	2	2	2	9	REG ULA R	1	2	1	1	1	6	MA LA	4	3	2	2	3	1	REG ULA R	71	REG ULA R
143	2	3	3	3	3	4	REG ULA R	2	3	4	2	3	4	REG ULA R	2	4	2	3	4	5	REG ULA R	4	2	3	4	2	5	REG ULA R	2	1	2	2	2	9	REG ULA R	3	3	3	3	3	1	REG ULA R	82	REG ULA R
144	1	2	2	2	2	9	REG ULA R	1	2	1	2	2	8	MA LA	2	1	2	1	2	8	MA LA	2	1	1	2	2	8	MA LA	2	2	1	1	1	7	MA LA	2	2	1	2	1	8	MA LA	48	MA LA
145	4	4	4	5	4	1	BUE NA	4	3	4	4	4	9	BUE NA	3	4	3	2	4	6	REG ULA R	4	4	3	4	3	1	BUE NA	3	4	3	4	4	8	BUE NA	4	4	4	4	4	0	BUE NA	11	BUE NA
146	2	1	2	1	2	8	MA LA	1	1	2	2	2	8	MA LA	1	2	2	2	1	8	MA LA	2	2	2	2	1	9	REG ULA R	1	2	1	2	1	7	MA LA	2	1	2	2	1	8	MA LA	48	MA LA
147	2	2	1	2	2	9	REG ULA R	2	2	2	2	2	0	REG ULA R	4	4	4	3	3	8	BUE NA	4	4	2	2	2	1	REG ULA R	2	3	3	2	3	3	REG ULA R	2	1	1	2	2	8	MA LA	72	REG ULA R
148	4	4	2	3	3	6	REG ULA R	3	2	3	2	2	2	REG ULA R	2	3	2	3	4	4	REG ULA R	2	3	3	3	3	4	REG ULA R	3	3	3	3	2	4	REG ULA R	2	3	3	4	2	4	REG ULA R	84	REG ULA R
149	2	3	2	4	4	5	REG ULA R	1	2	1	2	2	8	MA LA	3	2	2	2	3	2	REG ULA R	3	4	2	4	2	5	REG ULA R	2	4	3	3	2	4	REG ULA R	3	2	4	4	3	6	REG ULA R	80	REG ULA R
150	2	2	1	2	2	9	REG ULA R	2	2	1	1	1	7	MA LA	2	2	2	1	2	9	REG ULA R	2	2	1	2	2	9	REG ULA R	2	1	1	1	1	6	MA LA	1	2	2	2	1	8	MA LA	48	MA LA

162	3	3	2	3	2	1	REG ULA R	2	3	4	4	2	1	REG ULA R	3	2	3	2	2	1	REG ULA R	2	3	2	3	3	1	REG ULA R	4	3	3	2	2	1	REG ULA R	4	2	3	3	2	1	REG ULA R	81	REG ULA R
163	3	3	4	4	3	1	BUE NA	2	3	3	2	4	1	REG ULA R	2	4	3	3	2	1	REG ULA R	2	3	4	4	4	1	BUE NA	1	3	2	3	2	1	REG ULA R	3	3	4	3	4	1	BUE NA	90	REG ULA R