



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN  
PÚBLICA**

**Gestión de potencial humano y la productividad laboral en la  
Gerencia Ejecutiva de Vivienda y Saneamiento del Gobierno  
Regional de Lambayeque**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestra en Gestión Pública

**AUTORA:**

Paredes Angeles, Marisol (ORCID: 0000-0002-2334-6982)

**ASESOR:**

MBA. Zapatel Arriaga, Luis Roger Ruben (ORCID: 0000-0001-5657-0799)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de políticas públicas

**CHICLAYO – PERÚ**

**2021**

## **Dedicatoria**

Dedico esta tesis a Dios por iluminarme y guiarme cada día de mi vida y a mi querida madre, por su apoyo absoluto y constante para progresar en mi vida profesional y lograr realizar este sueño.

A la memoria de mi padre, por su apoyo moral y por inculcarme el esfuerzo y la dedicación para seguir adelante.

A mis hermanos, por su motivación y aliento para cumplir este objetivo.

## **Agradecimiento**

Agradezco a Dios Bendito, por su ayuda infinita, para poder cumplir con esta meta que me he trazado profesionalmente.

A mi maestro Asesor MBA Luis Roger Ruben Zapatel Arriaga, por su incansable trabajo, sus consejos, recomendaciones, su paciencia y su loable empeño en impartir sus conocimientos enfocado en que mi persona realice de manera óptima y culmine con éxito este trabajo de investigación.

## Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de tablas .....	v
Índice de figuras .....	v
Resumen .....	vi
Abstract .....	vii
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	4
III. METODOLOGÍA .....	14
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	14
3.2. Variables y operacionalización.....	15
3.3. Población, Muestra, Muestreo y unidad de análisis .....	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	16
3.5. Procedimientos .....	16
3.6. Métodos de análisis de datos.....	17
3.7. Aspectos éticos.....	17
IV. RESULTADOS.....	18
V. DISCUSIÓN .....	23
VI. CONCLUSIONES .....	29
VII. RECOMENDACIONES .....	30
REFERENCIAS.....	31
ANEXOS .....	42

## Índice de tablas

Tabla 1	Gestión del potencial humano según dimensiones en los colaboradores de la Gerencia Ejecutiva de Vivienda y Saneamiento del Gobierno Regional de Lambayeque.....	18
Tabla 2	Gestión del potencial humano de los colaboradores de la Gerencia Ejecutiva de Vivienda y Saneamiento del Gobierno Regional de Lambayeque .....	18
Tabla 3	Productividad laboral según dimensiones de los colaboradores de la Gerencia Ejecutiva de Vivienda y Saneamiento del Gobierno Regional de Lambayeque .....	19
Tabla 4	Productividad laboral de la Gerencia Ejecutiva de Vivienda y Saneamiento del Gobierno Regional de Lambayeque .....	19
Tabla 5	Prueba de normalidad Shapiro-Wilk.....	21
Tabla 6	Correlación entre las dimensiones de Gestión del potencial humano y la productividad laboral en los colaboradores de la Gerencia Ejecutiva de Vivienda y Saneamiento del Gobierno Regional de Lambayeque .....	22
Tabla 7	Correlación entre la Gestión del potencial humano y la productividad laboral en los colaboradores de la Gerencia Ejecutiva de Vivienda y Saneamiento del Gobierno Regional de Lambayeque .....	22
Tabla 8	Matriz de la operacionalización de la variable 1 Gestión del potencial humano.....	42
Tabla 9	Matriz de operacionalización de la variable 2 Productividad laboral.....	43
Tabla 10	Matriz de consistencia .....	
Tabla 11	Determinación de la muestra .....	46
Tabla 12	Cálculo de la muestra .....	46
Tabla 13	Validación del instrumento Gestión del potencial humano .....	
Tabla 16	Confiabilidad del instrumento gestión del potencial humano .....	89
Tabla 17	Confiabilidad del instrumento productividad laboral .....	89

## Índice de figuras

Figura 1	Diseño de la investigación .....	14
Figura 2	Diagrama de dispersión entre las dimensiones de la Gestión del potencial humano y productividad laboral .....	20
Figura 4	Dimensiones de la variable Gestión del potencial humano .....	91
Figura 5	Dimensiones de la variable productividad laboral.....	91

## Resumen

La investigación denominada Gestión de potencial humano y la productividad laboral en la Gerencia Ejecutiva de Vivienda y Saneamiento del Gobierno Regional de Lambayeque, cuyo propósito fue determinar la relación entre la gestión de Potencial Humano y la Productividad Laboral de sus colaboradores. Con enfoque cuantitativo, empleándose la metodología correlacional, corte transversal, diseño no experimental. La población de estudio fue de 65 servidores, aplicándose la técnica del censo. Se utilizaron dos cuestionarios, uno para cada variable, basados en escala de Likert, cada uno validados por expertos, cuya confiabilidad fue probada por el coeficiente alfa de Cronbach. Sus resultados más importantes fueron, que en la gestión del potencial humano el 35% (23) de colaboradores están con nivel bajo, el 34,3% (22) con nivel medio y el 31% (20) con nivel alto. La productividad laboral, el 40% (26) es limitada, el 31% (20) es regular, y el 29% (19) idónea; en la eficacia el 43% (28) regular y la eficiencia laboral el 42% (27) limitada. Además, se determinó con 95% de confianza la existencia de relación directa media ( $r= 0,587$ ) entre la Gestión del Potencial Humano y la Productividad Laboral en Gerencia Ejecutiva de Vivienda y Saneamiento del Gobierno Regional de Lambayeque.

**Palabras clave:** Gestión, productividad, conocimiento, habilidad, actitud.

## **Abstract**

The research called Management of human potential and labor productivity in the Executive Management of Housing and Sanitation of the Regional Government of Lambayeque, whose purpose was to determine the relationship between the management of Human Potential and the Labor Productivity of its collaborators. With a quantitative approach, using the correlational methodology, cross-sectional, non-experimental design. The study population was 65 servers, applying the census technique. Two questionnaires were used, one for each variable, based on the Likert scale, each validated by experts, whose reliability was tested by Cronbach's alpha coefficient. Its most important results were that in the management of human potential 35% (23) of collaborators are with a low level, 34.3% (22) with a medium level and 31% (20) with a high level. 40% (26) of labor productivity is limited, 43% (28) of efficiency is regular and 42% (27) of labor efficiency is limited. In addition, the existence of a medium direct relationship ( $r = 0.587$ ) between the Management of Human Potential and Labor Productivity in the Executive Management of Housing and Sanitation of the Regional Government of Lambayeque was determined with 95% confidence.

**Keywords:** Management, productivity, knowledge, skill, attitude.

## I. INTRODUCCIÓN

Las empresas que realicen una adecuada gestión del potencial o talento humano podrán observar una productividad laboral significativamente alta (Barrios et al., 2020). Con la globalización (Dorasamy, 2021) y la variedad de recursos humanos, se requiere mayor atención del sistema de gestión del talento humano (Ramírez et al., 2019); promoviendo una mejor organización, con espacios flexibles (Mejía, 2021) para que los empleados talentosos (Allal-Chérif et al., 2021) se desempeñen con calidad (Ogundipe et al., 2021) e integridad (Borisova et al., 2017; Heinze et al., 2021). Por ello, una adecuada selección del potencial humano, es crítica, más aún en pandemia y con nuevas herramientas tecnológicas (Gallardo et al., 2020), durante el 2020 cerca del 60% de los empleados en el mundo trabajaron desde sus hogares, provocando cambios repentinos que perjudicaron su productividad (Mejía, 2021).

Actualmente existen muchos problemas relacionados con la retención del talento humano (Martínez et al., 2021) y la productividad (Fukao et al., 2021). Por ejemplo, en Cuba, los recursos son limitados para el desarrollo del talento; ya que el 84.46% considera que reciben recompensas precarias, y el 40.7% percibe que los recursos no son suficientes para niveles altos de productividad (López et al., 2017). Igualmente, sucede en Colombia debido a que el 66.7% de las empresas no cuentan con un área de gestión del talento humano (Vera y Blanco, 2019; Khubiev et al., 2021); en Guayaquil, las empresas no realizan una selección adecuada del personal, presentando un índice de rotación del 100%, y el 45% de las organizaciones tienen un 5% de ausentismo en los trabajadores, afectando en la productividad (Lino et al., 2018).

En el Perú, es similar, según el INEI en el 2016, el 73% de los empleos son informales, y, como tal, no realizan procesos de selección (Universidad ESAN, 2017); adicionalmente, el recurso humano debe asumir retos en buscar nuevas soluciones que ayuden a enriquecerlos (Casana y Carhuancho, 2019); en el caso de la Municipalidad Metropolitana de Lima la

gestión del potencial humano es regular en un 43%, trayendo como consecuencia un nivel de productividad bajo en un 15.2% y regular en el 36.2% (Velencia, 2020); igualmente, en la empresa TRC EXPRESS SAC, el 87.5% de sus trabajadores no muestran productividad y el 62.5% algunas veces, por la carencia del proceso adecuado de selección (Linares, 2017; Durmaz, 2020).

La región Lambayeque, se enfrenta a diferentes cambios a consecuencia de la tecnología y las nuevas políticas públicas, que influyen en la motivación laboral (Anastacio et al., 2020; Macías García & Vanga Arvelo, 2021). En tanto que en la Gerencia Ejecutiva de Vivienda y Saneamiento del Gobierno Regional de Lambayeque existe una baja productividad laboral, ya que no muestran interés por aprender nuevas cosas, no trabajan en equipo y sobre todo no comparten sus ideas. Observándose, la inadecuada gestión del potencial humano (Weight et al., 2021) al no emplearse la motivación (Tafvelin & Stenling, 2021) y la retención de los mejores colaboradores que influyen negativamente en la productividad, debido a la excesiva rotación y fuga del talento humano, por la falta de objetivos claros.

En tal sentido se formula el problema general: ¿De qué manera se relaciona la gestión de potencial humano con la productividad laboral en la Gerencia Ejecutiva de Vivienda y Saneamiento del Gobierno Regional de Lambayeque?; del cual se descomponen los problemas específicos: (i) ¿De qué manera se relaciona el conocimiento con la productividad laboral en la Gerencia Ejecutiva de Vivienda y Saneamiento del Gobierno Regional de Lambayeque?; (ii) ¿De qué manera se relaciona la habilidad con la productividad laboral en la Gerencia Ejecutiva de Vivienda y Saneamiento del Gobierno Regional de Lambayeque?; (iii) ¿De qué manera se relaciona el juicio con la productividad laboral en la Gerencia Ejecutiva de Vivienda y Saneamiento del Gobierno Regional de Lambayeque?; y, (iv) ¿De qué manera se relaciona la actitud con la productividad laboral en la Gerencia Ejecutiva de Vivienda y Saneamiento del Gobierno Regional de Lambayeque?

Así mismo, se planteó el objetivo general: Determinar la relación de la gestión de potencial humano con la productividad laboral en la Gerencia Ejecutiva de Vivienda y Saneamiento del Gobierno Regional de Lambayeque; del cual se descomponen los objetivos específicos: (i) Determinar la relación del conocimiento con la productividad laboral en la Gerencia Ejecutiva de Vivienda y Saneamiento del Gobierno Regional de Lambayeque; (ii) Determinar la relación de la habilidad con la productividad laboral en la Gerencia Ejecutiva de Vivienda y Saneamiento del Gobierno Regional de Lambayeque; (iii) Determinar la relación del juicio con la productividad laboral en la Gerencia Ejecutiva de Vivienda y Saneamiento del Gobierno Regional de Lambayeque; y, (iv) Determinar la relación de la actitud con la productividad laboral en la Gerencia Ejecutiva de Vivienda y Saneamiento del Gobierno Regional de Lambayeque.

Por lo tanto, esta justificación se demuestra en: (i) Justificación teórica, en base a las teorías actuales de la gestión del potencial humano de Vallejo (2016) y de la productividad laboral de Robbins & Judge (2013); Y, (ii) Justificación social, debido a que, al potenciar los talentos de los trabajadores, se beneficiarán con su desarrollo integral ampliándose a la organización, la familia y la sociedad.

Se formula la hipótesis general: La gestión de potencial humano se relaciona con la productividad laboral en la Gerencia Ejecutiva de Vivienda y Saneamiento del Gobierno Regional de Lambayeque; de la que se descomponen las hipótesis específicas: (i) El conocimiento se relaciona con la productividad laboral en la Gerencia Ejecutiva de Vivienda y Saneamiento del Gobierno Regional de Lambayeque; (ii) La habilidad se relaciona con la productividad laboral en la Gerencia Ejecutiva de Vivienda y Saneamiento del Gobierno Regional de Lambayeque; (iii) El juicio se relaciona con la productividad laboral en la Gerencia Ejecutiva de Vivienda y Saneamiento del Gobierno Regional de Lambayeque; y, (iv) La actitud se relaciona con la productividad laboral en la Gerencia Ejecutiva de Vivienda y Saneamiento del Gobierno Regional de Lambayeque.

## II. MARCO TEÓRICO

Borja (2020) en su investigación tuvo por objetivo dar a conocer la gestión del talento humano en la Gerencia Regional de Salud de La Libertad en tiempo de COVID-19. Con investigación descriptiva y no experimental, con una muestra de 106 trabajadores. Los resultados demuestran que es mayoritariamente mala en un 52.6%, las relaciones interpersonales regulares en 43.3%, los estilos de dirección nada coherentes en 52.6%, los sentidos de pertinencia bajos en un 48.17% y la retribución y estabilidad no adecuadas en un 46.20%. Se llegó a concluir que la pandemia está afectando negativamente a la gestión del talento humano en los centros de salud.

Santamaria et al. (2020) en su investigación descriptiva correlacional cuya muestra fue de 35 individuos, concluyendo que si existe una buena gestión del potencial humano se obtendrá una buena satisfacción del personal. Se obtuvo una correlación de 0,696 entre las dos variables con grado positivo, por lo tanto, la gestión del potencial humano ejerce influencia a la satisfacción laboral de los trabajadores del rubro de los hoteles en la costa caribeña, lo que permite, generar acciones que promuevan atención a los empleados y sean más productivos.

Carbonel et al. (2018) su estudio se caracterizó por ser descriptiva y transversal, teniendo una muestra de 33 personas. Los resultados indican que el 72.70% siempre reciben evaluaciones sobre sus competencias y en motivación el 81.8% tiene buena dirección, seguidamente el 66.7 presenta problemas laborales deficientes, a ello se suma con un 66.7% que los recursos materiales no son siempre suficientes y finalmente con un 48.5% manifestó tener libertad, pero no lograban el control de su trabajo. Se concluyó que la noción de la gestión del potencial humano es positiva, aunque es necesario aplicar medidas que generen mejoras.

Acuña (2018) su estudio fue descriptivo correlacional, se recopiló la información con encuestas y cuestionarios a 40 individuos. Los resultados mostraron que el 49.69% presentan gestión del talento humano regular,

seguidamente el 42.86% piensa los procedimientos de incorporación de personas es regular, asimismo el 44% considera que la capacitación a los trabajadores es regular. Concluyéndose, que el talento humano y el desempeño de las personas fue directamente proporcional por la relación causa efecto de un rango altamente significativo.

Amaya y Villanueva (2018) desarrollaron un estudio cuantitativo, descriptivo correlacional no experimental, con una muestra de 220 administrativos. Los resultados fueron de la gestión del talento humano, el 43% considera un nivel bueno, seguidamente con un 45% considera que la admisión de los trabajadores es regular y finalmente con 58% considera que el desarrollo de los trabajadores es regular. Posteriormente, se ultimó que existe una correlación intensamente elevada entre las dos variables.

Suarez et al. (2017) en su estudio aplicó una metodología de revisión sobre estrategias administrativas y productividad laboral, la muestra estuvo conformada por 24 individuos. Los resultados fueron que estrategias como la motivación con un 58%, la interacción con un 56%, la flexibilidad de hacer las cosas con un 55%, la facilidad de resolver conflictos con un 54% permiten un gran impacto en la productividad laboral. Se concluyó, que las estrategias administrativas permiten generar un nivel alto de impacto en la productividad laboral y fortalece a las organizaciones y el talento humano.

Cerquin y Roncal (2017) en su estudio no experimental correlacional, a una muestra de 32 trabajadores. Se muestran que la gestión del potencial humano influye muy significativamente en la productividad del personal, al haber logrado un valor en el coeficiente de contingencia del estadístico de la prueba Tau-b de Kendall de  $\tau = .73$ , con significancia menor al 1% ( $p < .01$ ). En tal sentido, se llegó a ultimar acerca de cómo la gestión del potencial humano interviene de forma positiva en la productividad laboral.

Majad (2016) en su estudio descriptivo, no experimental con una población que estuvo conformada por 20 escuelas estatales con 431 docentes y 40 directivos. Los resultados en la dimensión gestión fueron que 12.5% nunca hace, 65.9% a veces y el 21.6% siempre, en la dimensión

talento humano se respondió que el 51.9% nunca hace, el 45.7% a veces, seguidamente se habló de la dimensión trabajo corporativo y los resultados fueron que 45.2% nunca, 35.2% a veces y 19.6% siempre. Se concluyó que se debe dar una buena gestión del talento humano para obtener buenos resultados en la productividad.

Anastacio et al. (2019) en su investigación descriptivo, correlacional, cuantitativo, con una muestra de 165 individuos. Los hallazgos que se encontraron permitieron determinar que la gestión del potencial humano influye positivamente y de manera reveladora en la motivación laboral, ante ello se demuestra que si existe una correlación significativa ( $r=0.816$ ;  $p<0.001$ ) entre ambas variables. Concluyéndose que la gestión del talento del personal del sector municipal requiere mayor énfasis para propiciar en la población mejores condiciones de vida y un mejor desarrollo laboral. Se revisaron diversas teorías, así respecto de los propósitos del Plan de Desarrollo Sostenible del 2030 puede afirmar que se encuentra relacionado con en lo referente al objetivo número 8 concerniente al trabajo decente y crecimiento de la economía.

La gestión de potencial humano, se refiere a la capacitación (Pastore & Pompili, 2020) de los colaboradores o profesionales de primer nivel con la sistematización de estrategias (Chaker et al., 2021) y políticas para el personal (Nikulsheeva et al., 2021), a fin de orientar la promoción (Wang et al., 2020) y desarrollo de las competencias (Redjeki et al., 2021), capacidades (Hurley et al., 2020) y habilidades (Sun et al., 2021) mejorando de esa forma el desempeño laboral. Permite desarrollar procesos de selección, capacitación y evaluación (Munirovich et al, 2018). Por ello, cada organización debe contribuir a que estos promuevan un trabajo eficaz y eficiente en sus actividades encomendadas (Davydora et al., 2019). Mientras que para Alonso-Carbonell et al. (2018), la gestión de potencial humano está comprendida por varios procedimientos y acciones decisivas dirigidas por los altos cargos directivos; ellos son los encargados de contratar personal idóneo, capacitarlos y evaluarlos en el tiempo adecuado (Kuusisto et al., 2021). Deben construir una cultura corporativa que se enfoque en el

desarrollo del personal y profesional con el conocimiento, las habilidades y motivaciones que permitan una gestión adecuada del potencial humano.

También es considerado como un sistema integrado con los recursos disponibles para optimizar el talento de los colaboradores, a fin de que estos rindan mejor en las actividades que desempeñen. La gestión de potencial humano permite a los trabajadores realizar un trabajo de calidad, ayudando a la entidad en el cumplimiento de sus propósitos de corto, mediano y largo plazo (Ricardo-Herrera et al., 2018); igualmente para Crane y Hartwell (2019), la gestión de potencial humano permite a las empresas tener mayor productividad y competitividad (Elshennawy & Bouaddi, 2021), para ello, ya no solo deben existir políticas de promoción, sino que también deben existir estrategias efectivas que contribuyan en la capacitación y evaluación de los trabajadores. Otro elemento del cual va a depender es de los estilos de gestión implementados, deben existir criterios de liderazgo directivo y de las diferentes habilidades y competencias de este. La gestión de potencial humano se orienta en las teorías de Maslow, fundado en las necesidades que cada persona busca satisfacer, desde las básicas hasta las más complejas abordando la realización personal (Tütlys et al., 2021). Menciona que la realización personal abarca esfuerzo, sacrificio, perseverancia y alta motivación (Pandita y Rays, 2018).

Las empresas, poseen como objetivo identificar las necesidades para satisfacer a los colaboradores, y, además diseñan estrategias para motivarlos, capacitarlos y evaluarlos (Kravariti y Jhonston, 2019). Desarrollando mejores habilidades, tengan mayores competencias y sean más productivos. Las entidades a veces tienen desinterés por desarrollar o promocionar las capacidades, competencias y habilidades del colaborador, los cuales se muestran desmotivados para realizar sus actividades laborales, es más, igualmente se desmotivan a continuar capacitándose o desarrollándose profesionalmente (Aryanto et al., 2015). La teoría que relaciona la primera variable de gestión de potencial humano con la segunda variable de productividad laboral, se encuentra en lo señalado por (Muñoz et al. 2020), quien establece que la gestión de potencial humano, radica en

fomentar grandes beneficios que aportan al desarrollo de la organización de las diferentes empresas. Es conocida como la interrelación, estrategias y procedimientos para así poder incrementar la productividad del área laboral en los trabajadores. Primordialmente, se debe tener sinergia de talentos, pues el potencial individual no es suficiente, sino que debe haber un trabajo en conjunto; ante ello, se dice que la gestión de potencial humano es un proceso estratégico que toda organización debe trabajar para lograr mejor la productividad laboral en su personal.

El concepto de productividad, hace referencia a la competitividad de los colaboradores según el área que desempeñan, por ello, evalúa la eficiencia del personal o profesional para con sus funciones. En general, la productividad viene ligada a la eficiencia en que un colaborador o grupo de colaboradores desarrollan sus actividades dentro de una organización. Esta eficiencia debe abarcarse al cumplimiento de las metas y con las respuestas de calidad sin hacer mucho con el mínimo esfuerzo personal, económico y estructural, contribuyendo a la entidad donde labora (Osipov y Krasova, 2019); asimismo, Junbok et al. (2017) menciona a la productividad, como el máximo nivel de calidad productiva, es decir, conlleva directamente a la proporción de insumos empleados versus el número de bienes y servicios obtenidos. La Productividad se da como un valor in situ constante dividido por alguna entrada, como las horas de trabajo. En todas las industrias, la productividad laboral se considera uno de los mejores indicadores de eficiencia productiva. Sin embargo, debido a las características únicas de las empresas, se prefieren la proyección y programación heurísticas de costos a las mediciones basadas en la productividad.

La alta competencia obliga a todas las partes interesadas a mejorar su productividad, siendo, la gestión de la productividad el fundamental propósito de la administración de proyectos en la empresa. La tasa de productividad varía de acuerdo a las condiciones ambientales y de gestión (Junbok et al., 2017). Las teorías económicas, tradicionales y modernas se le otorga al trabajo, el recurso importantísimo en el aparato productivo. Por ello, la eficiencia fue estudiada con mucho énfasis por los científicos de la

época, dada su contribución a la eficiencia laboral, y su contribución a los resultados financieros. La trascendencia y el valor de incrementar la eficiencia económica desde la ciencia y el empirismo, determinaron las vicisitudes de carácter metodológico en la medición de la productividad laboral y valorara su efectividad en el crecimiento de la organización en el futuro (Osipov y Krasova, 2019). Es así que la productividad es sinónimo de eficiencia en la producción, siendo de esta forma que el costo de los bienes y la productividad son inversamente proporcionales.

La productividad, se explica como la eficiencia en la producción de bienes o servicios con la menor cantidad de materias primas, esfuerzo y economía, sin embargo, también es primordial tener profesionales o colaboradores capacitados, con competencias, habilidades y capacidades muy desarrolladas. La productividad ya no depende solo de los recursos materiales, sino de los recursos humanos. Por ello, se debe estudiar los factores que influyen en su producción, desde la motivación, hasta la gestión potencial de desarrollo humano (Aghion et al., 2018). La productividad, es una función que conlleva a la toma de decisiones en diferentes aspectos o niveles para que las organizaciones puedan entender y caracterizar según su contexto, ya sea por factores de cambios, riesgos, dificultades, ambigüedades, y monitoreo atrasado. Se le conoce también la integración armoniosa de la tecnología, la empresa y el hombre, que al combinarse óptimamente y equilibradamente sus recursos se logran los resultados fijados (Jaimes et al., 2018).

La teoría de Chiavenato evidencia que la productividad toma aspecto desde bienes y servicios, y los relaciona con los recursos, es decir, menciona que una organización con muy buen personal es productiva, cuando sus recursos utilizados, son menores que lo que produce. De tal modo, que deben cumplirse con todos los objetivos sin importar si son a mediano o largo plazo. La productividad también abarca la calidad de producción, la cantidad, el costo, la cobertura y la continuidad de los recursos. Menciona también que no debe confundirse a la productividad con la intensidad del trabajo, es decir, la mano de obra no se mide por el exceso

de trabajo, sino por ser más inteligente para tener una producción mayor; asimismo, el resultado tiene otras mediciones, a parte del producto, ya que en algunas ocasiones este puede aumentar sin incrementar la producción (Sousa et al., 2019).

Se debe conocer algunos aspectos (Sousa et al., 2019): a) Productividad y eficiencia no pueden ser confundidas, pues la eficiencia es producir productos en menor tiempo posible, b) No debe medirse el rendimiento solo por el producto, c) La rentabilidad no es por el incremento de la productividad, d) Reducir costos no es sinónimo del mejoramiento de la productividad, e) La productividad no es exclusiva de la producción. La variable productividad laboral según Fleitman (2007), está dimensionada por dos componentes: I) Eficacia, señala que mide los resultados fundados en los objetivos planteados, presumiendo que se ejercen en forma ordenada y organizadamente, la eficacia mide si la institución motivo de investigación es idónea de conseguir sus objetivos a través de los medios disponibles: un piloto es eficaz cuando utiliza de la mejor forma los recursos de su auto para alcanzar ser ganador; y, (II) Eficiencia, el autor refiere que consiste en medir los esfuerzos que se necesita para obtener resultados en base a objetivos, los elementos de los que se compone son el tiempo, costo, buen uso de recursos y calidad, por tal motivo, cuando se utiliza en forma adecuada estos elementos se consiguen resultados con mayor eficiencia. La eficiencia es clave en el éxito de una institución.

Tener la capacidad de ejercer o practicar algo, es conocido como el potencial del ser humano, ya que se siente capaz, o lo creen capaz de hacer algo que otros normalmente no pueden hacerlo. Entonces, esta acción potencial es un atributo dentro de un proceso dinámico de cambio y recreación; a partir del entrenamiento o desarrollo de este potencial para el crecimiento individual (Panaifo, 2015). Por eso, el potencial humano, incorpora, a parte, del atributo descrito anteriormente, a diversos componentes de la acción del hombre, como: conocimientos, experiencias, motivación, intereses vocacionales, aptitudes, actitudes, habilidades, potencialidades, salud, etc. (Panaifo, 2015).

De allí, que se considera como una nueva concepción a la gestión del potencial humano, debido a que los trabajadores, dejan de ser llamados recursos (humanos), para ascender a una posición cualitativa frente a las cosas de la organización, pues el hombre, está dotado de razón, temperamento, sapiencias, destrezas, habilidad, anhelos y discernimientos únicos (Panaifo, 2015). El desarrollo de la gestión del capital humano, eleva, de cada persona, sus competencias dentro de la compañía; por ello, la gestión del potencial humano, facilita la interacción horizontal de los trabajadores con los directivos, de manera que se involucra la organización en pro de los mismos trabajadores para ayudarlos, protegerlos y relanzarlos a la búsqueda de nuevos retos, debidamente motivados y comprometidos con su crecimiento, constituyéndose en el actor de producción por excelencia de la empresa (Vallejo, 2016). De manera que es una disciplina, que tiene propósito la satisfacción de los objetivos de una organización, con la estructura pertinente y la participación del individuo en forma coordinada; y, dentro de estos propósitos diversos, están: el crecimiento, la competitividad y la productividad; pero, por el lado de las personas, los objetivos individuales, son: un mejor sueldo, mejor calidad de vida personal y familiar, y más tiempo para él y su familia; para que esto sea posible, es necesario que las empresas seleccionen a los próximos colaboradores con los requisitos mínimos que deseen alcanzar y que paralelamente, satisfagan las expectativas de los nuevos incorporados (Vallejo, 2016).

La gestión del talento humano busca formalizar una alianza estratégica empresa-trabajadores al generar talentos con desarrollo de carrera, movilidad, flexibilidad y mayor empleabilidad; el beneficio es ganar-ganar, tanto para la empresa como para el colaborador (Vallejo, 2016, p. 33-34). Recurrir al desarrollo del potencial humano, es fundamental, pues permite que se logre identificar las fortalezas y debilidades del trabajador, del equipo de trabajo y de las áreas. Este diagnóstico, ayuda a corregir las desviaciones de las actitudes y de las actividades generadas por el hombre, para modificarlas, con la finalidad de incrementar su performance individual, contribuyendo a la productividad laboral institucional (Rodríguez, 2019). En

tal sentido, la Gestión del Potencial Humano, tiene una nueva mirada conceptual a las personas en la organización; ya que son abordadas, desde la óptica de personas con intelecto, sapiencia, capacidades, habilidades, destrezas, sueños y posturas especiales (Rodríguez, 2019). En cuya virtud, la Gestión del Potencial Humano tiene asociación con la administración del recurso humano, en sus formas funcional y operativa; pues obedecía a una estructura mecánica y paternalista de gestión de personal centralizada basada en la jerarquía organizacional (Rodríguez, 2019).

La gestión de las personas o del potencial humano, se fundamenta en tres factores: el hombre como una persona, la persona activando su inteligencia sobre los recursos de la organización, y los trabajadores como aliados de la empresa. Las personas como seres humanos, que tienen personalidad propia, individualmente diferentes entre sí, con sus propias experiencias de vida distinta al resto, teniendo conocimientos, habilidades, destrezas y capacidades necesarias para la óptima gestión organizacional. Personas como tales y no como simples recursos de la empresa (Rodríguez, 2019). En tal sentido, con la GTH o la GPH, busca explorar, resaltar, descubrir o adquirir las capacidades, habilidades o destrezas, natas o no, que el trabajador debe potenciar para poner al servicio de sí mismo, en su propio desarrollo, de la organización, en su contribución a los objetivos y en la sociedad como parte inherente a una mejor calidad de vida. Entre estos, se tiene, a: el discernimiento, la destreza, la cordura y la cualidad, como los principales elementos de estos talentos que se debe gestionar su potencialización. El conocimiento, también denominado como saber, que incorpora las actividades de know how, aprender a prender, aprender continuamente, ampliar el conocimiento, transmitir el conocimiento y compartir el conocimiento. La habilidad, denominado también saber hacer, que integra las actividades de aplicar el conocimiento, tener visión global y sistémica, trabajar en equipo, poseer liderazgo, estar motivado y tener facilidad para comunicarse. El juicio, es saber analizar la situación o contexto, que integra las siguientes actividades, como, la evaluación de la situación, la obtención de información y datos, poseyendo juicio reflexivo,

juzgando las acciones con justa equidad en la definición de las prioridades. La actitud, como la forma de saber hacer que las cosas ocurran, manifestada por la actitud emprendedora, saber innovar, ser agente de cambio, asumir los riesgos, enfocar los resultados, y tener la capacidad de la autorrealización.

La productividad laboral, es entendida como el logro más alto del comportamiento en la organización, por ello, la institución produce en la medida que alcanza sus objetivos al convertir materias primas en bienes terminados, al menor costo, es decir, debe ser eficaz y eficiente (Robbins & Judge, 2013, p. 28). Entonces la eficacia, es el grado en el cual una organización satisface las necesidades de su clientela o de sus consumidores (Robbins & Judge, 2013). Así, la eficacia laboral, se genera, cuando el trabajador realiza las actividades, y al gestionarlas les agrega valor, con la optimización de los recursos con los que cuenta para el ejercicio de sus funciones; así mismo, es muy efectivo en su comunicación horizontal o vertical, emitiendo un mensaje claro y comunicándose con objetividad, lo que le facilita la resolución de los problemas institucionales. Y, eficiencia, es el grado en el cual una organización puede lograr sus fines a un bajo costo (Robbins & Judge, 2013). Así, se entiende como eficiencia laboral, cuando el trabajador, es capaz de manejar adecuadamente los insumos que la organización dispone para su utilización en la producción, como sus talentos, capacidades y destrezas, y cuando el servidor gestiona pertinentemente su tiempo y el que la compañía le cede para la realización de sus funciones; cuando el trabajador, se desenvuelve en el espacio o ambiente laboral, propiciando un clima óptimo que propicie la permuta de aprendizajes y prácticas; lo que va a permitir que individualmente y en conjunto, logren las metas presupuestarias; y, por último, aprovechando al máximo su participación en el programa de actividades de capacitación, con el consiguiente beneficio en el desempeño de sus funciones.

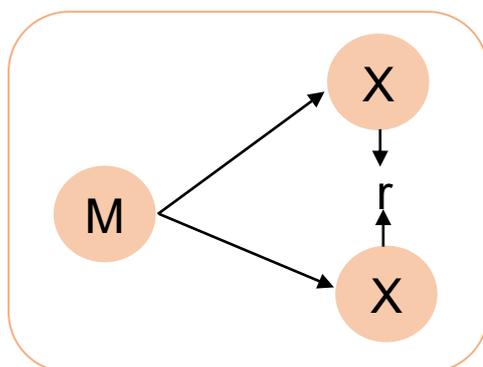
### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

Fue un trabajo de investigación de tipo básico, correlacional, transversal, con orientación cuantitativo, debido a que manejó la compilación de información con el objeto de comprobar hipótesis fundadas sobre cómputos numéricos y estudio estadístico para organizar modelos de conducta y comprobar hipótesis (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2014); es correlacional ya que mediante este estudio se formó una relación entre otras investigaciones, resulto ser fructífero predecir la predisposición que contendrá los fines probados, ya que si se integra una nueva variable para compararla con otros estudios, se ejecutarán indagaciones notables; es de tipo transversal, por sus peculiaridades, ya que se compiló datos en un único instante. El fin fue narrar variables y examinar su suceso e interrelación en un único momento (Hernández Sampieri, Fernández Collado, y Baptista Lucio, 2014, p. 88- 101). El diseño de la investigación se hizo de tipo no experimental-correlacional, ya que no se logró vigilar, operar, maniobrar o convertir variables y solamente dejar en esclarecimientos, investigaciones o interacciones para obtener desenlaces, radicó en prestar atención el fenómeno que se produce en el ambiente originario y después examinarlo, restringe establecer una relación de causa y efecto. Estos saberes fueron trazados para computar el grado de relación entre estas variables en estudio.

#### Figura 1

*Diseño de la investigación*



Dónde:  
M: Es la muestra;  
X<sub>1</sub>: Variable gestión del talento humano;  
X<sub>2</sub>: Variable Productividad laboral;  
r: relación entre variables

### **3.2. Variables y operacionalización**

#### **Variable 1: Gestión de Potencial Humano**

Busca formalizar una alianza estratégica empresa-trabajadores al generar talentos con desarrollo de carrera, movilidad, flexibilidad y mayor empleabilidad; el beneficio es ganar-ganar, tanto para la empresa como para el colaborador (Vallejos, 2006, p. 33-34).

#### **Variable 2: Productividad Laboral**

Es entendida como el nivel de análisis más elevado en el comportamiento organizacional, es la organización en su conjunto. Una empresa es productiva, si logra sus metas al transformar insumos en productos, al menor costo. Por lo tanto, la productividad requiere tanto de eficacia como de eficiencia (Robbins & Judge, 2013, p. 28).

### **3.3. Población, Muestra, Muestreo y unidad de análisis**

La población, estuvo comprendida por los servidores de la empresa Gerencia Ejecutiva de Vivienda y Saneamiento del Gobierno Regional de Lambayeque que suman 78 (Hernández et al., 2010). Los criterios de selección, se basaron en los siguientes criterios de inclusión: (i) los trabajadores que están en planilla, (ii) los trabajadores que tienen más de un año de servicio, y, (iii) los trabajadores activos laboralmente. Y, los siguientes criterios de exclusión: (i) los trabajadores que prestan servicios temporalmente y sin planilla, (ii) los trabajadores que estuvieron de vacaciones, y (iii) las trabajadoras que estuvieron con licencia por maternidad (Vara-Horna, 2008).

La muestra, estuvo conformada por los trabajadores de la empresa Gerencia Ejecutiva de Vivienda y Saneamiento del Gobierno Regional de Lambayeque, cuya cantidad ha sido determinada por la aplicación de la fórmula muestral para la determinación de una población finita, en 65 trabajadores, según detalle en el anexo 3 (Hernández et al., 2010). El muestreo, es aleatorio simple, ya que se encuestará a los trabajadores de la

empresa, uno por uno, hasta completar la muestra, independientemente de otro aspecto, pues todos tienen las mismas características y oportunidad de ser elemento válido de estudio (Hernández et al., 2010). Y, la unidad de examen, son los 65 colaboradores de la empresa considerados en la muestra (Hernández et al., 2010).

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

La técnica de recopilación de información que se empleó fue la encuesta, que en esta ocasión fue virtual, dadas las circunstancias de aislamiento por la pandemia del Covid-19 (Malhotra, 2008). Los instrumentos de recolección de datos, fue el cuestionario, para recoger la información de la realidad en bases a las dos variables, gestión de potencial humano y productividad laboral, con preguntas estructuradas, cuyas respuestas fueron definidas mediante opciones específicas con valoraciones de acuerdo a la escala de Likert con cinco ítems cada una, para que el encuestado decida por alguna de estas (Supo, 2015). La validez de los instrumentos de captación de información, se logró con el concurso de tres expertos, quienes opinaron al respecto, resultando un promedio de 1.0, de acuerdo al detalle en el anexo 5 (Sabino, 1992). La confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos, se determinó con la aplicación de una prueba piloto y determinada a través de la prueba del Coeficiente de Alfa de Cronbach, bajo siguiente escala y fórmula correspondiente, indicados en el anexo 6 (Sabino, 1992).

### **3.5. Procedimientos**

Esta investigación se ha diseñado, bajo los siguientes pasos: (i) Identificación de la problemática detectada en la empresa Gerencia Ejecutiva de Vivienda y Saneamiento del Gobierno Regional de Lambayeque; (ii) Definición de las variables de estudio gestión de potencial humano y productividad laboral; (iii) Elaboración de la matriz de operacionalización de variables; (iv) Formulación de problemas, objetivos e hipótesis; (v) Redacción del marco teórico y metodología; (vi) Diseño de los instrumentos de recolección de datos específicamente para este estudio; (vii) Recolección

y procesamiento de datos con el SPSS V25 y Excel para obtener los principales resultados; y, (viii) Elaboración de la discusión de resultados, conclusiones y recomendaciones (Aceituno et al., 2020).

### **3.6. Métodos de análisis de datos**

El proceso se basó en el estudio particular debido a que es un estudio no experimental, está enlazado con la investigación cuantitativa a través de la que se logran recoger y examinar información cuantitativos referido a variables. Luego de coleccionar la información, se efectuó un examen de tipo estadístico y posteriormente la información se calculó y se expusieron mediante tablas y gráficos de frecuencia, por cada variable y las dimensiones correspondientes se puso a prueba la normalidad de las variables. Se debe señalar que el examen de dicha información se procesó a través del software estadístico SPSS versión 25 (tabulación de datos, rangos, frecuencias y correlación), que logro explicar que existe correlación entre las variables, conforme a la población en estudio.

### **3.7. Aspectos éticos**

La investigadora asumió una postura definida en el estudio del problema con las variables gestión de potencial humano y productividad laboral, respecto de la elaboración de esta investigación, basado en los criterios éticos: (i) sobre los objetivos, estos deben ser diseñados con claridad, precisión y fáciles de medir; (ii) sobre la transparencia de los datos, debido a que es obligación analizar la realidad con objetividad y recolectar los datos con mucha transparencia, de manera que los datos reflejen la misma realidad de estudio; y (iii) sobre la confiabilidad, en la medida, que los informantes, deben tener la seguridad y confianza que se mantendrán en absoluta reserva sus identidades, lo que garantizará que expresen sin temor alguno su absoluta realidad (Norena et al., 2012).

## IV. RESULTADOS

### Análisis Descriptivo

**Tabla 1**

*Gestión del potencial humano según dimensiones en los colaboradores de la Gerencia Ejecutiva de Vivienda y Saneamiento del Gobierno Regional de Lambayeque*

Dimensiones		Alto	Medio	Bajo	Total
Conocimiento	Colaboradores	21	16	28	65
	%	32%	25%	43%	100%
Habilidad	Colaboradores	20	21	24	65
	%	31%	32%	37%	100%
Juicio	Colaboradores	10	30	25	65
	%	15%	46%	38%	100%
Actitud	Colaboradores	13	29	23	65
	%	20%	45%	35%	100%

Analizando los datos recolectados para determinar el nivel de Gestión del Potencial Humano y Productividad Laboral de los colaboradores de la Gerencia Ejecutiva de Vivienda y Saneamiento del Gobierno Regional de Lambayeque; determinó que en la dimensión Conocimiento, el 43% (28) de los colaboradores cuentan con conocimiento bajo, el 32% (21) tiene un nivel alto y el 25% (16) de ellos tiene un nivel medio. Los datos para el estudio de la dimensión Habilidad; arrojó que el 37% (24) de colaboradores tiene un nivel de habilidad bajo, en tanto para el 32% (21) es alto y un 31% (20) cuenta con una habilidad alto. En el estudio de la dimensión Juicio; los datos muestran que el 46% (30) de colaboradores está en un nivel medio, para el 38% (25) es bajo; y el 15% (10) arroja tener un nivel alto. Al analizar los datos para el estudio de la dimensión Actitud; arrojó que el 45% (29) de colaboradores cuenta con un nivel de actitud medio, seguido de un 35% (23) que tiene un nivel bajo y el 20% (13) un nivel alto.

**Tabla 2**

*Gestión del potencial humano de los colaboradores de la Gerencia Ejecutiva de Vivienda y Saneamiento del Gobierno Regional de Lambayeque*

Gestión del Potencial Humano	Colaboradores	%
Bajo	23	35
Medio	22	34
Alto	20	31
Total	65	100

Al analizar los datos recolectados respecto a la dimensión de Gestión del Potencial Humano de la Gerencia Ejecutiva de Vivienda y Saneamiento del Gobierno Regional de Lambayeque; el 35% (23) de colaboradores presentó un nivel bajo, mientras el 34,3% (22) arrojó ser medio y el 31% (20) de colaboradores presento un potencial humano alto.

**Tabla 3**

*Productividad laboral según dimensiones de los colaboradores de la Gerencia Ejecutiva de Vivienda y Saneamiento del Gobierno Regional de Lambayeque*

Dimensiones		Idónea	Regular	Limitada	Total
Eficacia Laboral	Colaboradores	10	28	27	65
	%	15%	43%	42%	100%
Eficiencia Laboral	Colaboradores	21	17	27	65
	%	32%	26%	42%	100%

Por su parte los datos de la dimensión Eficacia en Productividad Laboral; arrojó que el 43% (28) de colaboradores tiene un nivel de eficacia laboral regular, en tanto para el 42% (27) cuenta con un nivel limitada y para otro 15% (10) su nivel de eficacia laboral es Idónea. En el estudio de la dimensión Eficiencia laboral; los datos muestran que el 42% (27) de colaboradores tiene un nivel de eficiencia limitada, en tanto el 32% (21) es mala y el 26% (17) tiene un nivel Idónea.

**Tabla 4**

*Productividad laboral de la Gerencia Ejecutiva de Vivienda y Saneamiento del Gobierno Regional de Lambayeque*

Productividad Laboral	Colaboradores	%
Limitada	26	40
Regular	20	31
Idónea	19	29
Total	65	100

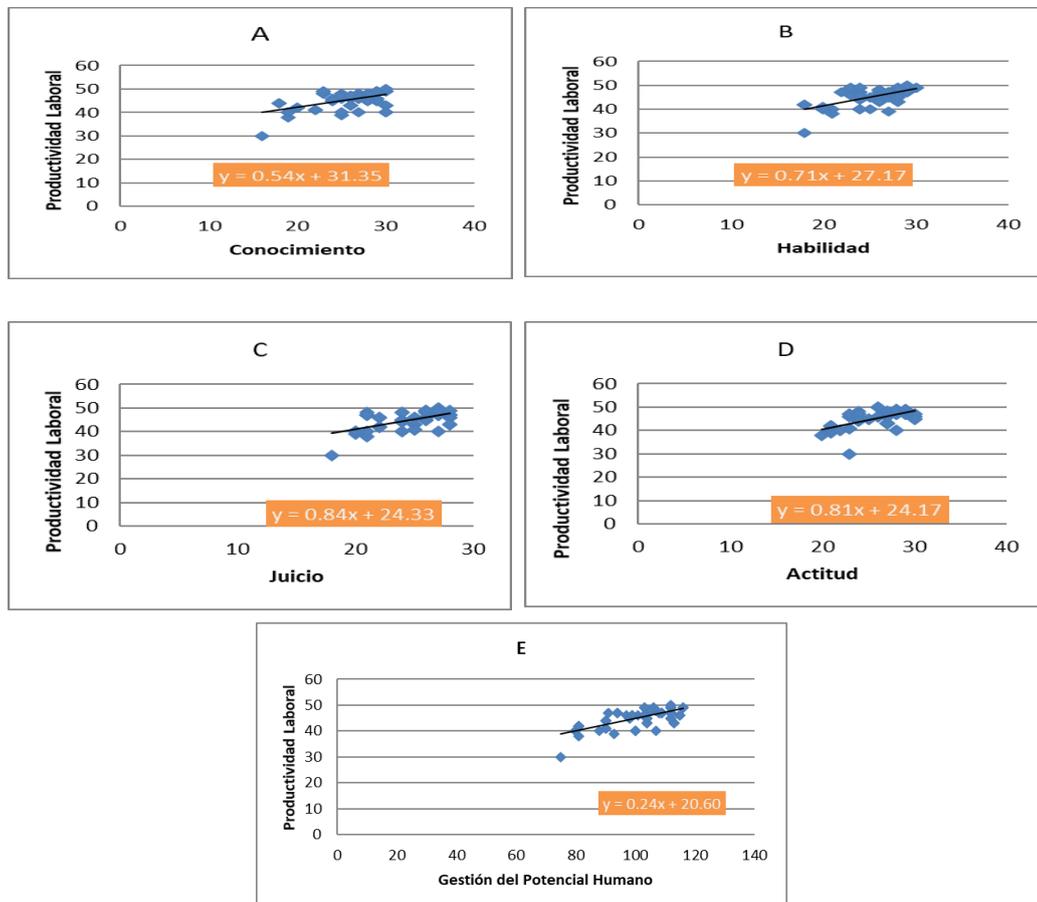
Finalmente, en los datos recolectados de la variable Productividad Laboral, se analiza que el 40% (26) de colaboradores considera tener una productividad laboral limitada; asimismo el 31% (20) tiene un nivel regular y el 29% (19) tiene una productividad laboral Idónea.

### **Análisis correlacional**

Los diagramas de dispersión obtenidos, muestran que existe un patrón de relación lineal directa entre las dimensiones Conocimiento (Figura 1-A), Habilidad (Figura 1-B), Juicio (Figura 1-C), Actitud (Figura 1-D), y Gestión del Potencial Humano (Figura 1-E) y la variable Productividad Laboral, obteniéndose en cada caso la respectiva ecuación recta.

**Figura 2**

*Diagrama de dispersión entre las dimensiones de la Gestión del potencial humano y productividad laboral*



### Contraste de normalidad

H<sub>01</sub>: La distribución de frecuencias de Conocimiento sigue una distribución normal.

H<sub>a1</sub>: La distribución de frecuencias de Conocimiento no sigue una distribución normal.

H<sub>02</sub>: La distribución de frecuencias de Habilidad sigue una distribución normal.

Ho2: La distribución de frecuencias de Habilidad no sigue una distribución normal.

Ho3: La distribución de frecuencias de Juicio sigue una distribución normal.

Ho3: La distribución de frecuencias de Juicio no sigue una distribución normal.

Ho4: La distribución de frecuencias de Actitud sigue una distribución normal.

Ho4: La distribución de frecuencias de Actitud no sigue una distribución normal.

Ho5: La distribución de frecuencias de Gestión del Potencial Humano sigue una distribución normal.

Ho5: La distribución de frecuencias de Gestión del Potencial Humano no sigue una distribución normal.

Ho6: La distribución de frecuencias de Productividad Laboral sigue una distribución normal.

Ho6: La distribución de frecuencias de Productividad Laboral no sigue una distribución normal.

Tal como se ve en la Tabla 5, las dimensiones Conocimiento, Habilidad, Juicio, Actitud, y las variables Gestión del potencial humano; y Productividad Laboral, presentaron una probabilidad menor del 5% de ocurrencia de su hipótesis nula, por lo que fueron rechazadas en cada caso, afirmándose con 95% de confianza su no normalidad.

**Tabla 5**  
*Prueba de normalidad Shapiro-Wilk*

Dimensiones / variables	Kolmogorov-Smirnov(a)			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Conocimiento	0,14	65	0,00	0,92	65	0,00
Habilidad	0,16	65	0,00	0,91	65	0,00
Juicio	0,18	65	0,00	0,90	65	0,00
Actitud	0,19	65	0,00	0,91	65	0,00
Gestión del Potencial Humano	0,17	65	0,00	0,91	65	0,00
Productividad Laboral	0,18	65	0,00	0,87	65	0,00

### **Análisis de Correlación**

H<sub>0</sub>: No existe relación entre Conocimiento y la Productividad Laboral de los colaboradores de la Gerencia Ejecutiva de Vivienda y Saneamiento del Gobierno Regional de Lambayeque.

H<sub>a</sub>: Existe relación entre Conocimiento y la Productividad Laboral de los colaboradores de la Gerencia Ejecutiva de Vivienda y Saneamiento del Gobierno Regional de Lambayeque.

H<sub>a</sub>: No existe relación entre Habilidad y la Productividad Laboral de los colaboradores de la Gerencia Ejecutiva de Vivienda y Saneamiento del Gobierno Regional de Lambayeque.

H<sub>a</sub>: Existe relación entre Habilidad y la Productividad Laboral de los colaboradores de la Gerencia Ejecutiva de Vivienda y Saneamiento del Gobierno Regional de Lambayeque.

H<sub>a</sub>: No existe relación entre Juicio y la Productividad Laboral de los colaboradores de la Gerencia Ejecutiva de Vivienda y Saneamiento del Gobierno Regional de Lambayeque.

H<sub>a</sub>: Existe relación entre Juicio y la Productividad Laboral de los colaboradores de la Gerencia Ejecutiva de Vivienda y Saneamiento del Gobierno Regional de Lambayeque.

H<sub>0</sub>: No existe relación entre Actitud y la Productividad Laboral de los colaboradores de la Gerencia Ejecutiva de Vivienda y Saneamiento del Gobierno Regional de Lambayeque.

H<sub>a</sub>: Existe relación entre Actitud y la Productividad Laboral de los colaboradores de la Gerencia Ejecutiva de Vivienda y Saneamiento del Gobierno Regional de Lambayeque.

H<sub>o</sub>: No existe relación entre la Gestión del Potencial Humano y la Productividad Laboral de los colaboradores de la Gerencia Ejecutiva de Vivienda y Saneamiento del Gobierno Regional de Lambayeque.

H<sub>a</sub>: Existe relación entre la Gestión del Potencial Humano y la Productividad Laboral de los colaboradores de la Gerencia Ejecutiva de Vivienda y Saneamiento del Gobierno Regional de Lambayeque.

**Tabla 6**

*Correlación entre las dimensiones de Gestión del potencial humano y la productividad laboral en los colaboradores de la Gerencia Ejecutiva de Vivienda y Saneamiento del Gobierno Regional de Lambayeque*

Dimensiones de Gestión del Potencial Humano y la Productividad Laboral	Coefficiente r de Spearman	Sig.
Conocimiento	0,401	0,001
Habilidad	0,532	0,000
Juicio	0,503	0,000
Actitud	0,607	0,000

La contrastación de hipótesis de correlación entre cada una de las dimensiones de la Gestión del Potencial Humano y la variable Productividad Laboral demostró con un 95% de confianza, la existencia de relación en cada caso, al hallar valores menores a un alfa de 0.05. Asimismo, se puede indicar la existencia de una relación directa y media entre la dimensión Conocimiento y la variable Productividad Laboral ( $r= 0,401$ ); así como entre la dimensión Habilidad ( $r= 0,532$ ) y la dimensión Juicio ( $r=0,503$ ) y la variable Productividad Laboral. En el caso de la dimensión Actitud ( $r= 0,607$ ), muestra la existencia de una relación directa intensa respecto a la variable Productividad Laboral.

**Tabla 7**

*Correlación entre la Gestión del potencial humano y la productividad laboral en los colaboradores de la Gerencia Ejecutiva de Vivienda y Saneamiento del Gobierno Regional de Lambayeque*

Variables	Coef. r de Spearman	Sig.
Gestión del Potencial Humano y Productividad Laboral	0,587	0,000

La puesta a prueba de la correlación entre la Gestión del Potencial Humano y la Productividad Laboral al hallar una probabilidad de cero la ocurrencia de la hipótesis de no relación, permite asegurar con 95% de confianza la existencia de relación entre las variables, evidenciando una relación directa y media ( $r= 0,587$ ).

## V. DISCUSIÓN

El presente estudio realizado a través de la aplicación de dos cuestionarios elaborados para la ocasión, los mismos que fueron probados respecto de su validez y confiabilidad y que fueron aplicados a través de una encuesta a una muestra de 65 colaboradores elegidos al azar, permitieron examinar entre los colaboradores de la Gerencia Ejecutiva de Vivienda y Saneamiento del Gobierno Regional de Lambayeque durante la actual pandemia del COVID 19, la posible relación existente entre la variable gestión de potencial humano, así como cada una de las dimensiones; y la productividad laboral.

Los hallazgos obtenidos permitieron afirmar que la Gestión del Potencial Humano de la Gerencia Ejecutiva de Vivienda y Saneamiento del Gobierno Regional de Lambayeque; era de nivel bajo para el 35% (23) de colaboradores, fue de nivel medio para el 34,3% (22) de ellos, en tanto que tan sólo para el 31% (20) de los trabajadores alcanzaba una gestión de jerarquía en lo que es la administración del potencial humano considerada como alto.

Por su parte de manera detallada se determinó que en la dimensión Conocimiento, el 43% (28) de los encuestados poseían un conocimiento sólo de nivel bajo, el 32% (21) un nivel alto y el 25% (16) un nivel medio. A su vez la información proyectada por la dimensión Habilidad; indicó que el 37% (24) de empleados tenían una habilidad de nivel bajo, mientras que para el 32% (21) era alto y un 31% (20) poseía una habilidad de grado alto. Por su parte el estudio de la subvariable Juicio; revelaba que el 46% (30) de ellos poseía un nivel medio, el 38% (25) tenía un nivel bajo; y el 15% (10) un nivel alto. En tanto que en la dimensión Actitud se determinara que el 45% (29) de trabajadores presentaba grado de desarrollo medio, para un 35% (23) un nivel bajo y para el 20% (13) un nivel alto.

Resultados que concuerdan con lo hallado por Borja (2020) al analizar la gestión del potencial humano en la Gerencia Regional de Salud de La Libertad donde determinó que era mala en un 52.6%, las relaciones

interpersonales regulares en 43.3%, los estilos de dirección en absoluto coherentes en 52.6%, los sentidos de pertinencia bajos en un 48.17% y la retribución y estabilidad no adecuadas en un 46.20%. Llegando a establecer que la pandemia afectó categóricamente la calidad de gestión del talento humano en los diversos nosocomios. Así como lo determinado por Carbonel et al. (2018) quienes refirieron que a pesar de que el 72.70% siempre reciben valoraciones sobre sus competencias, y que el 81.8% suele tener una buena motivación, se expuso que el 66.7% presenta problemas laborales deficientes, que un porcentaje similar consideró a los recursos materiales insuficientes, y que el 48.5% manifestó ser libre, pero sin poder controlar su labor. Globalizando el resultado como una gestión del talento humano adecuada, pero con necesidades de mejoras mediatas

A su vez se logró establecer según los mismos colaboradores que en lo que respecta a Productividad Laboral el 40% (26) de trabajadores se calificó como de una productividad laboral limitada; el 31% (20) indicó que se hallaba en un nivel regular y el 29% (19) respondió como si tuviera una productividad laboral Idónea. En tanto que la revisión por subvariables arrojara que en la dimensión Eficacia, el 43% (28) de colaboradores indicara que es de grado regular, un 42% (27) la creyó de nivel limitado y para el 15% (10) su nivel su eficacia laboral fue Idónea. La revisión de la subvariable Eficiencia laboral mostró que el 42% (27) de ellos poseen un nivel de eficiencia limitada, en el 32% (21) es malo y en el 26% (17) tuvo un nivel Idónea.

Resultados similares a los hallados por Majad (2016), quien convino en que en las entidades estatales educativas la dimensión gestión nunca se hace según el 12.5%, a veces el 65.9% y siempre el 21.6%, en lo que respecta a talento humano se hallaron respuestas que indicaron en un 51.9% que nunca se hace, y un 45.7% a veces se hace; en tanto que en trabajo corporativo el 45.2% nunca se hace, el 35.2% dijo que a veces y el 19.6% siempre. Poniéndose así en evidencia la ausencia de una buena gestión del talento humano si se desea idóneos resultados respecto de la productividad. Y lo expresado por Acuña (2018), al revelar que el 95% de los encuestados

consideraban el desempeño laboral en el área de administración de la dirección regional Madre de Dios como regular, de igual forma calificó el 49.69% a la gestión del talento humano, y un 42.86% la forma de selección del personal y el 44% calificó también como regular las capacitaciones recibidas. Para finalmente concluir que el talento humano y el desempeño presentan una relación directa e intensa.

En lo que respecta al análisis de relación y correlación entre las variables., en la primera fase de exploración a través de los diagramas de dispersión obtenidos, señalaron que en cada una de los casos revisados existía una tendencia de manera genérica a la presencia de una relación lineal directa o positiva, la misma que podría ser representada por una ecuación lineal entre ya sea las dimensiones o la misma variable Gestión del Potencial Humano y la variable Productividad Laboral. Además la puesta a prueba de la normalidad del patrón de comportamiento de las dimensiones Conocimiento, Habilidad, Juicio, Actitud, y de los constructos Gestión del potencial humano; y Productividad Laboral, no mostraron suficiente evidencia de un comportamiento ceñido a la normalidad, por el contrario, expusieron una posibilidad por debajo del valor del alfa predeterminado del 5% siendo por ende rechazadas sus correspondientes hipótesis nulas y afirmando con 95% de confianza su ausencia de normalidad vía la prueba de Prueba de normalidad Shapiro-Wilk al ser una data de menos de 50 casos.

Finalmente, la prueba de relación entre cada dimensión de la variable Gestión del Potencial Humano y la variable Productividad Laboral halló en los datos evidencia suficiente para aseverar la misma incluso con 95% de confianza. Pudiendo luego interpretar los valores de los coeficientes de correlación de Spearman como, la presencia de una relación positiva y media entre la dimensión Conocimiento y la variable Productividad Laboral ( $r= 0,401$ ), una correlación similar se determinó entre la dimensión Habilidad y la productividad laboral ( $r= 0,532$ ), la dimensión Juicio y la productividad laboral ( $r=0,503$ ), y al revisar la dimensión Actitud ( $r= 0,607$ ) con la variable en mención.

En general la contrastación final de correlación entre las variables Gestión del Potencial Humano y Productividad Laboral alcanzó una certeza sobre su hipótesis nula de no correlación tan pequeña que permitió su rechazo al ser menos al 5%, y la confirmación de relación entre las variables con 95% de confianza, la misma que pudo caracterizarse como una directa y media ( $r= 0,587$ ).

En la misma sintonía, se halla lo detectado por Suarez et al. (2017) sobre estrategias administrativas y productividad laboral, al establecer que el motivar en un 58%, la interacción con un 56%, la flexibilidad en un 55%, la habilidad de resolver conflictos en un 54% permiten un gran impacto en la productividad laboral. Y lo concluido por Anastacio et al. (2019) al aseverar que la gestión del potencial humano permite influir positivamente y en la estimulación laboral, correlación significativa ( $r = .816$ ;  $p < .001$ ). Así concluye que la gestión del talento del personal en la municipalidad necesita de mayor impulso a fin de servir mejor a la población vía mejores condiciones de vida

De igual forma lo determinado en el presente estudio concuerda con lo expresado por Muñoz et al. (2020), quien indica que la gestión de potencial humano, se basa en potencializar los beneficios alcanzados por la entidad en base al desarrollo personal de cada trabajador, propiciando el crecimiento de los diversos talentos y habilidades de los colaboradores. Así lo trascendente de la conjunción de talentos supera el desarrollo individual conscientes de sus limitaciones para la consecución de metas, propiciando de esta forma la coordinación, el trabajo en equipo, y la sinergia. De esta manera la gestión del potencial humano se convierte en una herramienta estratégica para cada una de las áreas, así como para la organización en su conjunto al lograr optimizar la productividad laboral de cada uno de sus trabajadores, así como de sus equipos o grupos de trabajo. Del mismo modo pasa con lo señalado por (Junbok et al., 2017), se aplica tanto para las organizaciones estatales como para las privadas dado que las metas que son impuestas en las mismas cada día son más exigentes y demandantes por lo que una adecuada gestión del personal involucra no solo el desarrollo del mismo sino también la implementación de condiciones ambientales y de

gestión que coadyuven al desarrollo del personal y de las actividades que sus funciones demandan. De esta manera el tema de la gestión del potencial humano no solo ha concentrado la atención del mundo académico sino también del mundo de la industria de los bienes y de los servicios.

Y resalta lo mencionado por (Aghion et al., 2018), que asevera que aunque tradicionalmente la productividad ha sido considerada como la capacidad para producir un mayor número de bienes o servicios empleando la menor cantidad de recursos de todo tipo también ahora se concibe cómo el resultado de contar en las filas de la organización con personal preparado competente habilidoso que permita la generación de resultados con resultados adecuados a las metas y objetivos de la entidad. En este sentido la productividad no solo está condicionada por el acceso a recursos físicos sí no al de los recursos humanos. De modo tal que aquí llega organización que desee elevar su productividad deberá no solo contar con personal capacitado y desarrollado sí no investigar y propiciar aquellos factores que genere motivación y condiciones básicas necesarias para el adecuado desenvolvimiento del talento humano y es reforzado por lo señalado por (Jaimes et al., 2018), que indicaba que la productividad como concepto involucra más allá de simples palabras en una función que condice la capacidad de tomar decisiones de acuerdo a las circunstancias niveles y consideraciones que las organizaciones enfrentan en el día a día con el fin de poder cumplir con sus objetivos dentro de este contexto se deben considerar condiciones como la incertidumbre, la complejidad, la volatilidad, la ambigüedad y la retroalimentación a destiempo. En otras palabras se le puede considerar también cómo el resultado de una armónica conjunción entre la tecnología reinante el talento humano captado por la organización y la misma organización como un todo de modo tal que combinado de manera óptima permita la consecución de las metas trazadas.

Finalmente se puede aseverar que existen bases para confirmar lo expresado por (Vallejo, 2016, p. 33-34) al indicar que la generación de talentos que presenten desarrollo en aspectos como su flexibilidad movilidad y con un desarrollo de carrera adecuado permiten una estrategia ganar -

ganar tanto para la organización como para el mismo colaborador esta debiera ser una alianza estratégica entre cada entidad y sus colaboradores. Y por (Rodríguez, 2019), quien indica que la gestión del potencial humano se ha constituido en la piedra angular del desarrollo del potencial de los colaboradores de una organización de modo tal que permitirá la detección de las oportunidades de mejora en base a la identificación de las fortalezas y debilidades de cada trabajador. Tal diagnóstico no solo permitirá la toma de decisiones inmediatas que potenciaran a los empleados sí no que asegurará la contribución individual pero coordinada a elevar el performance alcanzado por la institución.

## VI. CONCLUSIONES

1. La gestión del potencial humano en la Gerencia Ejecutiva de Vivienda y Saneamiento del Gobierno Regional de Lambayeque; es para el 35% (23) de colaboradores de nivel bajo, para el 34,3% (22) de nivel medio y para el 31% (20) de nivel alto, de poseer potencialidades sobre el conocimiento, las habilidades, el juicio y las actitudes, propicias para producir un desempeño adecuado en el trabajo. En tanto que la productividad laboral para la mayor parte, el 40% (26) de los trabajadores de la Gerencia Ejecutiva de Vivienda y Saneamiento del Gobierno Regional de Lambayeque es limitada, mientras que su dimensión Eficacia, para el 43% (28) es regular y la Eficiencia laboral para la mayoría de colaboradores 42% (27) es limitada, por ello, los indicadores de productividad no son muy favorables. Además, se determinó con 95% de confianza la existencia de relación directa media ( $r= 0,587$ ) entre la Gestión del Potencial Humano y la Productividad Laboral en la Gerencia Ejecutiva de Vivienda y Saneamiento del Gobierno Regional de Lambayeque.
2. Se determinó con 95% de confianza la existencia de relación directa media ( $r= 0,401$ ) entre el conocimiento y la productividad laboral en la Gerencia Ejecutiva de Vivienda y Saneamiento del Gobierno Regional de Lambayeque, aspectos que deben considerarse en los documentos de gestión de la institución como el CAP (Cuadro de Asignación de Personal), MOF (Manual de Organización de Funciones) y ROF (Reglamento de Organización y Funciones).
3. Se determinó con 95% de confianza la existencia de relación directa media ( $r= 0,532$ ) entre Habilidad y la productividad laboral en la Gerencia Ejecutiva de Vivienda y Saneamiento del Gobierno Regional de Lambayeque.
4. Se determinó con 95% de confianza la existencia de relación directa media ( $r= 0,503$ ) entre Juicio y la productividad laboral en la Gerencia Ejecutiva de Vivienda y Saneamiento del Gobierno Regional de Lambayeque.
5. Se determinó con 95% de confianza la existencia de relación directa media ( $r= 0,607$ ) entre Actitud y la productividad laboral en la Gerencia Ejecutiva de Vivienda y Saneamiento del Gobierno Regional de Lambayeque.

## **VII. RECOMENDACIONES**

1. Se recomienda a la Gerencia Ejecutiva de Vivienda y Saneamiento del Gobierno Regional de Lambayeque realizar una evaluación para determinar el estado actual de las competencias y habilidades del personal que elabora en la mencionada gerencia a fin de poder establecer una adecuada gestión de sus capacidades y potenciación de aquellas áreas que se encuentran menos desarrolladas en su personal; en virtud a lo normado por el CEPLAN, el Plan Operativo Institucional (POI) y el Plan de Desarrollo de Personas (PDP).
2. Se sugiere al área de talento humano de la mencionada entidad la revisión del perfil del profesional que debe realizar cada una de las funciones al mismo tiempo que deberá ser expuesto ante cada trabajador con la finalidad de poder establecer una concordancia sana entre aquello para lo que ha sido designado sí lo que se espera que él pueda realizar en la entidad. Teniendo en consideración los documentos de gestión tales como: MOF, ROF, CAP, POI y el PDP.
3. A los futuros investigadores se le sugiere realizar estudios bajo un enfoque y metodología cualitativa a fin de poder comprender en profundidad las circunstancias que más allá de las condiciones materiales limitan el desenvolvimiento laboral idóneo de los colaboradores, así como aquellos factores que limitan el crecimiento de sus habilidades y capacidades.

## REFERENCIAS

- Aceituno, C., Silva, R., & Cruz, C. (2020). *Mitos y realidades de la investigación científica* (Primera edición). Alpha Servicios Gráficos S.R.L. <https://civilmas.net/libros/mitos-y-realidades-de-la-investigacion-cientifica/>
- Acuña, C., y Acuña, C. (2018). Gestión de potencial humano y su desempeño laboral del área de Administración de la Dirección Regional del Gobierno Regional Madre de dios - 2018. Lima: Universidad Cesar Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/33440>.
- Aghion, P., Bergeaund, A., Cette, G., y Lecat, R. (2018). The Counteracting Effects of Credit Constraints on Productivity: Theory and Evidence. *IARIW*, 1(1), 1-37. <http://old.iariw.org/copenhagen/cette.pdf>
- Alonso-Carbonell, L., García-Milian, A., López-Puig, P., y Amador-González, A. (2018). Caracterización de la gestión del talento humano en el Centro Nacional Coordinador de Ensayos Clínicos de Cuba. *Horizonte Sanitario*, 17(2), 151-160. <http://www.scielo.org.mx/pdf/hs/v17n2/2007-7459-hs-17-02-00151.pdf>
- Allal-Chérif, O., Yela Aránega, A., & Castaño Sánchez, R. (2021). Intelligent recruitment: How to identify, select, and retain talents from around the world using artificial intelligence. *Technological Forecasting and Social Change*, 169. Scopus. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2021.120822>
- Amaya, J., y Villanueva, A. (2018). *Relación de la Gestión del Talento Humano y la Productividad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa*, 2018. Chimbote: Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/28897>
- Anastacio, C. A., García, A. J. y Mego, O. (2019). Gestión del talento humano por competencias y su relación con la motivación de los colaboradores de una municipalidad de la región Lambayeque, Perú

2019. Rev. Tzhoecoen. Octubre -diciembre 2020. Vol. 12 / N° 4, pp. 436-448 - ISSN: 1997-8731

Anastacio, C., Garcia, A., y Mego, O. (2020). Management of Human Talent by Competencies and its. *Rev. Tzhoecoen*, 12 (4). <http://revistas.uss.edu.pe/index.php/tzh/article/view/1394/1928>

Aryanto, R., Fontana, A., y Zakaria, A. (2015). Strategic Human Resource Management, Innovation Capability and Performance: An Empirical Study in Indonesia Software Industry. *Social and Behavioral Sciences*, 211(1), 874-879. <https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S1877042815054555?token=FB7342437F0277A109D6D744CA6804650139C752D9E74FABD3457F56004E4CEB11965A51F75EEE59C54BE6308D0EC947yoriginRegion=us-east-1yoriginCreation=20210421171910>

Barrios, K., Olivero, E., y Figueroa, B. (2020). Conditions of human talent management that favor the development of dynamic capabilities. *Información tecnológica*, 31(2). [https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-07642020000200055yscript=sci\\_arttextytlng=en](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-07642020000200055yscript=sci_arttextytlng=en)

Borisova, O., Silayeva, A., Saburoya, L., Belokhvostova, N., y Vladimirovina, A. (2017). Talent management as an essential element in a corporate personnel development strategy. *Academy of Strategic Management Journal*, 1(16). <https://search.proquest.com/openview/641ac855ca286ff94e50d498384521ee/1?pq-origsite=gscholarycbl=38745>

Borja, E. (2020). *Gestión del talento humano y satisfacción laboral en la Gerencia Regional de Salud La Libertad, en tiempos COVID-19*. La Libertad: Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/47859>

- Carbonel, A., Garcia, A., Lopez, P., y Amador, A. (2018). Caracterización de la gestión del talento humano en el Centro Nacional Coordinador de Ensayos Clínicos de Cuba. *Horizonte sanitario*, 17(2), 151-160. [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-74592018000200151yscript=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-74592018000200151yscript=sci_arttext)
- Casana, K., y Carhuancho, I. (2019). Análisis de la Gestión de talento humano en una institución pública del Perú. *Investigação Qualitativa em Ciências Sociais*, 3(1), 120-125. <https://proceedings.ciaiq.org/index.php/CIAIQ2019/article/view/1991/1927>
- Cerquin, S., y Roncal, J. (2017). *Relacion de la gestion del talento humano con la productividad laboral en los trabajadores del consorcio Cajabamba S.A.C Boticas Diana, Cajamarca,2017"*. Cajamarca-Peru: Universidad Privada del Norte. <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/11883/Cerqu%203%20adn%20Cortez%20Silverio%20-%20Roncal%20Rojas%20Jamer%20Tito.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Chaker, N. N., Beeler, L. L., & Delpechitre, D. (2021). Can customer loyalty to a salesperson be harmful? Examining customer perceptions of salesperson emotional labor strategies post ethical transgressions. *Industrial Marketing Management*, 96, 238-253. Scopus. <https://doi.org/10.1016/j.indmarman.2021.05.005>
- Crane, B., y Hartwell, C. (2019). Global talent management: A life cycle view of the interaction between human and social capital. *Journal of world Business*, 54(2), 82-92. <https://doi.org/10.1016/j.jwb.2018.11.002>
- Davydora, T., Barbalov, S., y Poryadina, V. (2019). Content and evaluation of innovative components of human potential in the ratings of universities. *Proceedings of the International Scientific Conference..*, 6(1), 117-132. <http://dx.doi.org/10.17770/sie2019vol6.3736>

- Dorasamy, N. (2021). The search for talent management competence: Incorporating digitization. *International Journal of Entrepreneurship*, 25(3). Scopus.
- Durmaz, I. B. V. (2020). *The perception of employer branding in relation with organizational commitment, organizational identification and communication climate in higher education institutions* (p. 186). Scopus. <https://doi.org/10.3726/b16436>
- Elshennawy, A., & Bouaddi, M. (2021). Sources of firm-level heterogeneity in labour productivity in Egypt's manufacturing sector. *Empirical Economics*, 60(5), 2589-2612. Scopus. <https://doi.org/10.1007/s00181-020-01847-x>
- Fleitman, J. (2007) Evaluación integral para implantar modelos de calidad. México: Editorial Pax México
- Fukao, K., Makino, T., & Settsu, T. (2021). HUMAN CAPITAL AND ECONOMIC GROWTH IN JAPAN: 1885–2015. *Journal of Economic Surveys*, 35(3), 710-740. Scopus. <https://doi.org/10.1111/joes.12419>
- Gallardo, E., Thunnissen, M., y Scullion, H. (2020). Talent management: context matters. *The International Journal of Human Resource Management*, 31. <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/09585192.2019.1642645>
- Heinze, K. E., Hanson, G., Holtz, H., Swoboda, S. M., & Rushton, C. H. (2021). Measuring Health Care Interprofessionals' Moral Resilience: Validation of the Rushton Moral Resilience Scale. *Journal of Palliative Medicine*, 24(6), 865-872. Scopus. <https://doi.org/10.1089/jpm.2020.0328>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2010). *Metodología de la Investigación* (Quinta). [https://www.academia.edu/20792455/Metodolog%C3%ADa\\_de\\_la\\_In](https://www.academia.edu/20792455/Metodolog%C3%ADa_de_la_In)

vestigaci%C3%B3n\_5ta\_edici%C3%B3n\_Roberto\_Hern%C3%A1ndez\_Sampieri

- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (Sexta edición ed.). México: McGrawHill. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Hurley, J., Hutchinson, M., Kozlowski, D., Gadd, M., & van Vorst, S. (2020). Emotional intelligence as a mechanism to build resilience and non-technical skills in undergraduate nurses undertaking clinical placement. *International Journal of Mental Health Nursing*, 29(1), 47-55. Scopus. <https://doi.org/10.1111/inm.12607>
- Jaimes, L., Luzardo, M., y Rojas, M. (2018). Factores Determinantes de la Productividad Laboral en Pequeñas y Medianas Empresas de Confecciones del Área Metropolitana de Bucaramanga, Colombia. *Información tecnológica*, 29(5), 175-186. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/infotec/v29n5/0718-0764-infotec-29-05-00175.pdf>
- Junbok, L., Young-Jin, P., Chang-Hoon, C., y Choong-Hee, H. (2017). BIM-assisted labor productivity measurement method for structural formwork. *Automation in Construction*, 84(1), 121-132. <https://doi.org/10.1016/j.autcon.2017.08.009>
- Khubiev, B., Atabieva, Z., & Reshetnikova, N. (2021). *Human potential in the system of social and labor relations of the region in the context of the global digitalization of the economy (experience of sociological analysis)*. 273. Scopus. <https://doi.org/10.1051/e3sconf/202127308107>
- Kravariti, F., y Jhonston, K. (2019). Talent management: a critical literature review and research agenda for public sector human resource management. *Public Management Review*, 22(1), 75-95. <https://doi.org/10.1080/14719037.2019.1638439>

- Kuusisto, A., Santavirta, J., Saranto, K., Suominen, T., & Asikainen, P. (2021). Nursing staff's assessments of medication management process in the psychiatric and operative domains: A cross-sectional study after introduction of an electronic medication chart. *Scandinavian Journal of Caring Sciences*. Scopus. <https://doi.org/10.1111/scs.12989>
- Linares, J. H. (2017). *Influencia del desarrollo del Talento Humano en la productividad laboral en el empresa TCR EXPRESS SAC Cajamarca, 2017*. Cajamarca: Universidad Privada del Norte. <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/12735/Linares%20Rodr%c3%adguez%2c%20Julio%20Hernando%3b%20S%c3%a1nchez%20Salazar%2c%20Adela.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
- Lino, J. J., Faggioni, A. A., y Pérez, J. R. (2018). Gestión del Talento Humano en relación al ausentismo y rotación del personal en las empresas constructoras de la ciudad de Guayaquil. *Revista Observatorio de la Economía Latinoamericana*. <https://www.eumed.net/rev/oel/2018/07/ausentismo-rotacion-personal.html>
- López, P., Díaz, B., Segrado, A., y Pomares, Y. (2017). Evaluation of the human talent management in the Cuban hospital setting. *Rev. cub. Salud pública*, 43(1). <https://www.scielosp.org/article/rcsp/2017.v43n1/3-15/es/>
- Macías García, E. K., & Vanga Arvelo, M. G. (2021). The organizational climate and labor motivation as inputs for institutional improvement plans. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(94), 548-567. Scopus. <https://doi.org/10.52080/rvgluzv26n94.6>
- Majad, M. (2016). Human talent management in educational organizations. *Revista de Investigación*, 40(88), 148-165. <http://ve.scielo.org/pdf/ri/v40n88/art08.pdf>

- Malhotra, N. K. (2008). *Investigacion de Mercados* (Quinta Edición). Pearson Educación. <https://es.scribd.com/document/485052616/Investigacion-de-Mercados-Naresh-Malhotra-pdf>
- Martínez, M. F. C., Velazco, D. J. M., Cejas, M. N., & Corozo, J. P. M. (2021). Pedagogical leadership within the framework of human talent management: A comprehensive approach from the perspective of higher education in Ecuador. *Integration of Education*, 25(1), 8-21. Scopus. <https://doi.org/10.15507/1991-9468.102.025.202101.008-021>
- Mejía, C. (2021). *Los retos para las áreas de recursos humanos en el 2021*. <https://www.portafolio.co/tendencias/estrategias-de-gestion-de-talento-humano-para-sobrellevar-la-pandemia-543888#article-548600>
- Munirovich, E., Ilfarovich, F., Olegovych, V., Sergeevna, I., r Sultangalievich, A., Andreevich, E., y Mikhailovna, N. (2018). Research of human potential and ots potential management of example of regions of the Russian Federation. *Journal of Entrepreneurship Education*, 21(2), 1-14. [https://kpfu.ru/staff\\_files/F\\_1967711636/Research\\_of\\_human\\_capital\\_and\\_its\\_potential\\_management.pdf](https://kpfu.ru/staff_files/F_1967711636/Research_of_human_capital_and_its_potential_management.pdf)
- Muñoz, H., Vargas, J., y Zavaleta, E. (2020). Gestión del talento Humano y productividad en el ferrocarril central Andino S.A. *Universidad Tecnológica Intercontinental*, 1(1), 176-198. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7673567>
- Nikulsheeva, V. F., Khokhlova, G. I., Kretova, N. V., & Borisova, A. S. (2021). *Human capital as a factor of development of innovative activity of construction industry enterprises*. 751(1). Scopus. <https://doi.org/10.1088/1755-1315/751/1/012163>
- Norena, A., Alcaraz-Moreno, N., Rojas, J., & Rebolledo-Malpica, D. (2012). Aplicabilidad de los criterios de rigor y éticos en la investigación cualitativa. *Aquichan*, 12(3), 263-274.

[http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S1657-59972012000300006&script=sci\\_abstract&lng=es](http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S1657-59972012000300006&script=sci_abstract&lng=es)

Ogundipe, A. A., Mobolaji, O., & Ogundipe, O. M. (2021). An analysis of the effect of human capital investment on economic development in nigeria: Does a new indicator alter existing evidence? *Asian Economic and Financial Review*, 11(1), 17-29. Scopus. <https://doi.org/10.18488/JOURNAL.AEFR.2021.111.17.29>

Osipov, V., y Krasova, E. (2019). Labor productivity as a source for effective development of production. *Amazonia Investiga*, 8(19), 547-557. <https://amazoniainvestiga.info/index.php/amazonia/article/view/268/245>

Panaifo, R. (2015). *Gestión del potencial y talento humano y su relación con el desempeño laboral*. Universidad Privada de Pucallpa. [http://repositorio.upp.edu.pe/bitstream/UPP/56/1/monografia\\_gestion\\_potencial\\_Talento\\_humano\\_relaci%C3%B3n\\_desempe%C3%B1o\\_laboral.pdf](http://repositorio.upp.edu.pe/bitstream/UPP/56/1/monografia_gestion_potencial_Talento_humano_relaci%C3%B3n_desempe%C3%B1o_laboral.pdf)

Pandita, D., y Rays, S. (2018). Talent management and employee engagement – a meta-analysis of their impact on talent retention. *Industrial and Commercial Training*, 50(4), 185-199. <https://doi.org/10.1108/ICT-09-2017-0073>

Pastore, F., & Pompili, M. (2020). Assessing the Impact of Off-the-Job and On-the-Job Training on Employment Outcomes: A Counterfactual Evaluation of the PIPOL Program. *Evaluation Review*, 44(2-3), 145-184. Scopus. <https://doi.org/10.1177/0193841X20966112>

Ramírez, R., Espindola, C., Ruíz, G., y Hugueth, A. (2019). Human Talent Management: Analysis from the Strategic Approach. *Información tecnológica*, 30(6). [https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-07642019000600167yscript=sci\\_arttext](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-07642019000600167yscript=sci_arttext)

- Redjeki, H., Sukirman, & Santoso. (2021). *Education and Training Technology Increases Teacher Competence*. 1823(1). Scopus. <https://doi.org/10.1088/1742-6596/1823/1/012082>
- Ricardo-Herrera, L., Velázquez-Saldivar, R., y Torralbas-Blázquez, A. (2018). Perfeccionamiento de la gestión del capital humano en áreas económicas de universidades. *Ing. Ind.*, 39(3), 237-249. <http://scielo.sld.cu/pdf/rii/v39n3/1815-5936-rii-39-03-237.pdf>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Comportamiento organizacional* (Décimoquinta edición). Pearson. [https://www.pucesa.edu.ec/wp-content/uploads/2019/11/2\\_Comportamiento\\_Organizacional\\_13\\_edicion.pdf](https://www.pucesa.edu.ec/wp-content/uploads/2019/11/2_Comportamiento_Organizacional_13_edicion.pdf)
- Rodríguez, J. (2019). *El proceso administrativo en la gestión del potencial humano* [Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]. <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/4578/RODRIGUEZ%20CHUMPITAZ%20JAIME%20ANGELLO.pdf?sequence=5&isAllowed=y>
- Sabino, C. (1992). *El proceso de investigación*. Editorial Panapo. [https://metodoinvestigacion.files.wordpress.com/2008/02/el-proceso-de-investigacion\\_carlos-sabino.pdf](https://metodoinvestigacion.files.wordpress.com/2008/02/el-proceso-de-investigacion_carlos-sabino.pdf)
- Santamaria, A., Hernandez, H., y Niebles, W. (2020). Gestión estratégica de talento humano: su influencia sobre la satisfacción laboral en el sector hotelero de la costa caribe colombiana. *Revista espacios*, 41(38), 146-161. <https://www.revistaespacios.com/a20v41n38/a20v41n38p15.pdf>
- Sousa, O., Andrade, E., Lima, L., Leal, D., Ribeiro, T., Dantas, W., y Leal, J. (2019). Human capital valorization importance as influence factor of organizational productivity. *Expansão Acadêmica*, 1(1), 133-140. <http://www.expansaoacademica.com/wp-content/uploads/2019/08/Ed-6-v1-n1-2019.pdf#page=133>

- Suarez, R., Rodriguez, Y., y Muñoz, N. (2017). Analisis de percepcion sobre estrategias administrativas y el impacto en la productividad laboral. *Rev. Ingeniería, Matemáticas y Ciencias de la Información*, 4(2), 61-67. <http://dx.doi.org/10.21017/rimci.2017.v4.n8.a33>
- Sun, Y., Zhuang, F., Zhu, H., Zhang, Q., He, Q., & Xiong, H. (2021). Market-oriented job skill valuation with cooperative composition neural network. *Nature Communications*, 12(1). Scopus. <https://doi.org/10.1038/s41467-021-22215-y>
- Supo, J. (2015). *Como empezar una tesis*. Bioestadístico EIRL. <https://books.google.com.pe/books?id=halmrgEACAAJ&dq>
- Tafvelin, S., & Stenling, A. (2021). A Self-Determination Theory Perspective on Transfer of Leadership Training: The Role of Leader Motivation. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 28(1), 60-75. Scopus. <https://doi.org/10.1177/1548051820962504>
- Tūtlys, V., Gedvilienė, G., & Didžiulienė, R. (2021). The influence of teacher professional burnout on professional satisfaction in professional career development. *New Educational Review*, 63, 226-236. Scopus. <https://doi.org/10.15804/tner.2021.63.1.18>
- Universidad ESAN. (2017). *La gestión del talento humano en el Perú: una tarea en constante desarrollo*. Lima. <https://www.esan.edu.pe/sala-de-prensa/2017/07/la-gestion-del-talento-humano-en-el-peru-una-tarea-en-constante-desarrollo/>
- Vallejo, L. M. (2016). *Gestión del talento humano*. Instituto de Investigaciones. ESPOCH. <https://n9.cl/xy57t>
- Vara-Horna, A. (2008). *Desde la idea inicial hasta la sustentación: Siete pasos para una tesis exitosa. Un método efectivo para las ciencias empresariales*. (Primera). Instituto de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos. Universidad San Martín de Porres.

<https://www.administracion.usmp.edu.pe/investigacion/files/7-PASOS-PARA-UNA-TESIS-EXITOSA-Desde-la-idea-inicial-hasta-la-sustentaci%C3%B3n.pdf>

Velencia, L. M. (2020). *Gestión del talento humano y comunicación interna en la productividad laboral de los trabajadores, Municipalidad Metropolitana de Lima - 2019*. Lima: Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/40431>

Vera, A., y Blanco, A. B. (2019). Modelo para la gestión del talento humano en las pymes del sector servicios de Barranquilla, Colombia. *Innovar*, 29(74). <http://www.scielo.org.co/pdf/inno/v29n74/0121-5051-inno-29-74-25.pdf>

Wang, C.-J., Xu, H.-M., & Jiang, M.-H. (2020). *Research on the Dimensions and Influencing Factors of Enterprise Humanism Management-An Empirical Study Based on the Questionnaire of Dongguan Enterprises*. 169-173. Scopus. <https://doi.org/10.1109/CIS52066.2020.00044>

Weight, E. A., Huml, M. R., Taylor, E., & Dixon, M. A. (2021). Working in the sport industry: A classification of human capital archetypes. *Journal of Sport Management*, 35(4), 364-378. Scopus. <https://doi.org/10.1123/JSM.2020-0070>

## ANEXOS

### Anexo-1: Matriz de la operacionalización de la variable 1 Gestión del potencial humano

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Índice	Técnicas / Instrumentos	Escala de medición
V1 Gestión de potencial humano	Gestión de potencial humano busca formalizar una alianza estratégica empresa-trabajadores al generar talentos con desarrollo de carrera, movilidad, flexibilidad y empleabilidad; el beneficio es ganar-ganar, tanto para la empresa como para el colaborador (Vallejo, 2016 6, p.33-34).	Gestión de potencial humano, se mide mediante los 24 ítems, de igual número de indicadores, correspondientes a las cuatro dimensiones de su variable; con la escala de Likert de cinco clasificaciones, las mismas que se han categorizado en tres niveles: bajo, medio y alto; y, posteriormente se ha determinado su correlación pertinente.	Conocimiento	Know how	La organización permite aplicar mi Know how con libertad	El cuestionario	Likert / Ordinal 1= TD 2= ED 3= IN 4= DA 5= TA
				Aprender a aprender	Puedo aprender a aprender en el desarrollo de mis funciones		
				Aprender continuamente	Me agrada aprender continuamente para aportar mas y mejor a las metas		
				Ampliar el conocimiento	Soy feliz cuando el desempeño de mis labores me permite ampliar mi conocimiento		
				Transmitir el conocimiento	Puedo trasmitir el conocimiento mis compañeros de trabajo sin limitaciones		
				Compartir el conocimiento	Lo que más me agrada de mi trabajo es que puedo compartir mis conocimientos		
			Habilidad	Aplicar el conocimiento	Tengo la habilidad de aplicar mis conocimientos con facilidad		
				Tener visión global y sistemática	Con frecuencia tengo una visión global y sistemática de los acontecimientos laborales		
				Trabajar en equipo	Me apasiona trabajar en equipo con todos mis compañeros		
				Poseer liderazgo	Me agrada implementar una cuota de liderazgo para ayudar a mis compañeros		
				Estar motivado	Con frecuencia asisto a la Empresa muy motivado		
				Facilidad para comunicarse	Tengo facilidad para comunicarme con todos mis compañeros de labores		
			Juicio	Evaluar la situación	Acostumbro a evaluar la situación antes de hacer algo o tomar decisiones		
				Obtener datos e información	Elaboro un juicio adecuado para la obtención de datos e información		
				Tener espíritu crítico	Considero que es muy importante tener espíritu crítico en el trabajo		
				Juzgar los hechos	Me es fácil juzgar los hechos para prevenir situaciones molestosas		
				Ponderar con equilibrio	Considero prudente ponderar con equilibrio		
				Definir prioridades	Es un habito definir las prioridades de mi agenda diaria personal y laboral		
Actitud	Actitud emprendedora	Tener una actitud emprendedora me ayuda a alcanzar mis objetivos					
	Innovar	Acostumbro a innovar en la solución de problemas					
	Ser agente de cambio	Me he propuesto ser agente de cambio en mi empresa					
	Asumir riesgos	Me gusta asumir riesgos para lograr cosas que otros no se atreven					
	Enfocar los resultados	El éxito obtenido se debe a que me enfoco en los resultados					
	Autorrealizarse	Es mi meta la autorrealización por eso trabajo duro					

## Matriz de operacionalización de la variable 2 Productividad laboral

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Índice	Técnicas / Instrumentos	Escala de medición
V2 Productividad laboral	La productividad laboral, es entendida como el nivel de análisis más elevado en el comportamiento organizacional en su conjunto. Una empresa es productiva, si logra sus metas al transformar insumos en productos, al menor costo. Por lo tanto, la productividad requiere tanto de eficacia como de eficiencia (Robbins & Judge, 2013, p. 28).	La productividad laboral, se mide mediante los 10 ítems, de igual número de indicadores, correspondientes a las dos dimensiones de su variable; con la escala de Likert de cinco clasificaciones, las mismas que se han categorizado en tres niveles: bajo, medio y alto; y, posteriormente se ha determinado su correlación pertinente.	Eficacia laboral	Realización de actividades	Siempre busco la eficacia al realizar las actividades	El cuestionario	Likert / Ordinal 1= TD 2= ED 3= IN 4= DA 5= TA
				Generación de valor	Considero que la eficacia contribuye en la generación de valor en mis funciones		
				Utilización de recursos	Considero que la utilización optima de recursos ayuda a mejorar mi productividad		
				Comunicación	Una eficaz comunicación ayuda a entendernos mejor y contribuye a la productividad		
				Desarrollo de problemas	Siempre busco la alternativa menos costosa en el desarrollo de problemas		
			Eficiencia laboral	Manejo de los recursos	Prefiero dar un adecuado manejo a los recursos con los que trabajo		
				Gestión del tiempo	Trato de gestionar óptimamente el tiempo en la realización de mis funciones		
				Ambiente laboral	Me esmero en generar un ambiente laboral propicio para que se trabaje muy bien		
				Meta presupuestaria	Considero que la meta presupuestaria ayuda a la productividad laboral		
				Capacitaciones brindadas	Después de las capacitaciones procuro aplicar lo aprendido para ser mas eficiente		

## Anexo-2: Instrumento de recolección de datos

### Gestión del Potencial Humano

#### CUESTIONARIO

#### DIRIGIDA A LOS TRABAJADORES DE LA GERENCIA EJECUTIVA DE VIVIENDA Y SANEAMIENTO DEL GOBIERNO REGIONAL DE LAMBAYEQUE

Señor: El objetivo del presente cuestionario es recopilar datos sobre la actuación de ustedes en la gestión del talento humano y la productividad laboral, por lo que le agradecería anticipadamente conteste las preguntas marcando con un aspa (x) la respuesta que usted crea conveniente. Donde 1 es el mínimo puntaje y 5 es el máximo puntaje.

N°	1	2	3	4	5
Alternativa	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

VARIABLE 1: GESTIÓN DEL POTENCIAL HUMANO						1	2	3	4	5
Dimensión: Conocimiento										
1	La organización me permite aplicar mi Know how con libertad									
2	Puedo aprender a aprender en el desarrollo de mis funciones									
3	Me agrada aprender continuamente para aportar más y mejor a las metas									
4	Soy feliz cuando el desempeño de mis labores me permite ampliar el conocimiento									
5	Puedo transmitir el conocimiento mis compañeros de trabajo sin limitaciones									
6	Lo que más me agrada de mi trabajo, es que puedo compartir mis conocimientos									
Dimensión: Habilidad										
7	Tengo la habilidad de aplicar mis conocimientos con facilidad									
8	Con frecuencia tengo una visión global y sistemática de los acontecimientos laborales									
9	Me apasiona trabajar en equipo con todos mis compañeros									
10	Me agrada implementar una cuota de liderazgo para ayudar a mis compañeros									
11	Con frecuencia asisto a la empresa muy motivado									
12	Tengo facilidad para comunicarse con todos mis compañeros de labores									
Dimensión: Juicio										
13	Acostumbro a evaluar la situación antes de hacer algo o tomar decisiones									
14	Elaboro un juicio adecuado para la obtención de datos e información									
15	Considero que es muy importante tener espíritu crítico en el trabajo									
16	Me es fácil juzgar los hechos para prevenir situaciones molestosas									
17	Considero prudente ponderar con equilibrio para no incomodar a los demás									
18	Es un hábito definir las prioridades en mi agenda diaria personal y laboral									
Dimensión: Actitud										
19	Tener una actitud emprendedora me ayuda a alcanzar mis objetivos									
20	Acostumbro a innovar en la solución de problemas									
21	Me he propuesto ser agente de cambio en mi empresa									
22	Me gusta asumir riesgos para lograr cosas que otros no se atreven									
23	El éxito obtenido se debe a que me enfoco en los resultados									
24	Es mi meta la autorrealización por eso trabajo duro									

Escala valorativa de Gestión del potencial humano

Nivel	Dimensiones				Variable
	Conocimiento	Habilidad	Juicio	Actitud	Gestión del potencial humano
Alto	28 a 30	28 a 30	28 a 30	29 a 30	109 a 120
Medio	26 a 27	25 a 27	25 a 27	25 a 28	101 a 108
Bajo	6 a 25	6 a 24	6 a 24	6 a 24	24 a 100

## Instrumento de recolección de datos

### Productividad laboral

#### CUESTIONARIO

#### DIRIGIDA A LOS TRABAJADORES DE LA GERENCIA EJECUTIVA DE VIVIENDA Y SANEAMIENTO DEL GOBIERNO REGIONAL DE LAMBAYEQUE

Señor: El objetivo del presente cuestionario es recopilar datos sobre la actuación de ustedes en la gestión del talento humano y la productividad laboral, por lo que le agradecería anticipadamente conteste las preguntas marcando con un aspa (x) la respuesta que usted crea conveniente. Donde 1 es el mínimo puntaje y 5 es el máximo puntaje.

N°	1	2	3	4	5
Alternativa	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

Variables y sus dimensiones / Escala		TED	EDA	IND	DAC	TDA
<b>VARIABLE 2: PRODUCTIVIDAD LABORAL</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
Dimensión: Eficacia laboral						
1	Siempre busco la eficacia al realizar las actividades					
2	Considero que la eficacia contribuye en la generación de valor en mis funciones					
3	Considero que la utilización óptima de recursos ayuda a mejorar mi productividad					
4	Una eficaz comunicación ayuda a entendernos mejor y contribuye a la productividad					
5	Siempre busco la alternativa menos costosa en el desarrollo de problemas					
Dimensión: Eficiencia laboral						
6	Prefiero dar un adecuado manejo a los recursos con los que trabajo					
7	Trato de gestionar óptimamente el tiempo en la realización de mis funciones					
8	Me esmero en generar un ambiente laboral propicio para que se trabaje muy bien					
9	Considero que la meta presupuestaria ayuda a la productividad laboral					
10	Después de las capacitaciones procuro aplicar lo aprendido para ser más eficiente					

#### Escala valorativa de Productividad laboral

Nivel	Dimensiones		Variable
	Eficacia laboral	Eficiencia laboral	Productividad laboral
Idónea	25	25	48 a 50
Regular	23 a 24	23 a 24	46 a 47
Limitada	5 a 22	5 a 22	10 a 45

### Anexo 3: Cálculo de la muestra

#### Determinación de la muestra

Ord	Cargo	Población	Muestra	Porcentaje %
1	Gerente general	01	01	1.54
2	Administrador	01	01	1.54
3	Jefe de Potencial Humano	01	01	1.54
4	Jefe de Contabilidad	01	01	1.54
5	Jefe de Planeamiento	01	01	1.54
6	Jefe de Seguridad	01	01	1.54
7	Jefe de Vivienda	01	01	1.54
8	Jefe de Saneamiento	01	01	1.54
9	Personal administrativo	70	57	87.68
11	Totales	78	65	100.00

#### Cálculo de la muestra

Ítem	Representación	Valor
Nivel de confianza	Z	1.96
Variabilidad positiva	p	0.5
Variabilidad negativa	q	0.5
Tamaño de la población	N	78
Precisión o el error	E	0.05
Tamaño de la muestra	n	65

Fórmula

$$n = \frac{N * Z_{\alpha}^2 * p * q}{d^2 * (N - 1) + Z_{\alpha}^2 * p * q}$$

## Anexo 04: Ficha de Validación por Expertos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
GESTIÓN PÚBLICA

Validación de Escala valorativa para evaluar el instrumento

Gestión del potencial humano

Chiclayo, 02 de junio de 2021

Señor

Mg. Jorge Aspillaga Valderrama

Ciudad. -

De mi consideración:

Reciba el saludo institucional y personal y al mismo tiempo para manifestarle lo siguiente:

El suscrito está en la etapa del diseño del Proyecto de Investigación para el posterior desarrollo del mismo con el fin de obtener el grado de Maestro en GESTIÓN PÚBLICA. Y, como parte del proceso de elaboración del proyecto se ha realizado un instrumento de recolección de datos, el mismo que por el rigor que se nos exige es necesario validar el contenido de dicho instrumento; por lo que, reconociendo su formación y experiencia en el campo profesional y de la investigación recurro a usted para que en su condición de EXPERTO emita su juicio de valor sobre la validez del mismo.

Para efectos de su análisis adjunto los siguientes documentos:

- Instrumento detallado con ficha técnica.
- Ficha de evaluación de validación.
- Cuadro de operacionalización de variables.
- Ficha de validación a juicio de expertos.

Sin otro particular quedo de usted.

Atentamente,

---

Marisol Paredes Ángeles



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
GESTIÓN PÚBLICA**

**Anexo 1: INSTRUMENTO**

**1 Nombre del instrumento:**

Cuestionario para la gestión del potencial humano en una institución pública.

**2 Autor original:**

Marisol Paredes Ángeles

**3 Objetivo:**

Recolectar datos para determinar la relación de la gestión del talento con la productividad laboral en la Gerencia Ejecutiva de Vivienda y Saneamiento del Gobierno Regional de Lambayeque.

**4 Estructura y aplicación:**

El presente cuestionario está estructurado en base a 24 ítems, los cuales tienen relación con los indicadores y sus dimensiones correspondientes.

El instrumento será aplicado a una muestra de 65 trabajadores de la Gerencia Ejecutiva de Vivienda y Saneamiento del Gobierno Regional de Lambayeque.



## 5 FICHA TÉCNICA INSTRUMENTAL

### 5.1 Nombre del instrumento:

Cuestionario para la gestión del potencial humano en una institución pública.

### 5.2 Estructura detallada:

En esta sección se presenta una tabla en la cual se puede apreciar las variables, las dimensiones e indicadores que la integran.

#### 5.2.1 Estructura

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems
V1 Gestión del potencial humano	Conocimiento	Know how	1
		Aprender a aprender	1
		Aprender continuamente	1
		Ampliar el conocimiento	1
		Transmitir el conocimiento	1
		Compartir el conocimiento	1
	Habilidad	Aplicar el conocimiento	1
		Tener visión global y sistemática	1
		Trabajar en equipo	1
		Poseer liderazgo	1
		Estar motivado	1
		Facilidad para comunicarse	1
	Juicio	Evaluar la situación	1
		Obtener datos e información	1
		Tener espíritu crítico	1
		Juzgar los hechos	1
		Ponderar con equilibrio	1
		Definir prioridades	1
	Actitud	Actitud emprendedora	1
		Innovar	1
		Ser agente de cambio	1
Asumir riesgos		1	
Enfocar los resultados		1	
Autorrealizarse		1	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Anexo 2: FICHA DE EVALUACIÓN DE VALIDACIÓN  
ESCALA VALORATIVA PARA EVALUAR LA GESTIÓN DEL POTENCIAL HUMANO**

**Autora: Marisol Paredes Angeles**

MARQUE CON UN ASPA (X) LA ALTERNATIVA QUE MEJOR VALORA CADA ITEM:

(1) *Totalmente en desacuerdo*, (2) *En desacuerdo*, (3) *Indiferente*, (4) *De acuerdo*, (5) *Totalmente de acuerdo*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala				
			1	2	3	4	5
Conocimiento	Know how	La organización me permite aplicar mi Know how con libertad					
	Aprender a aprender	Puedo aprender a aprender en el desarrollo de mis funciones					
	Aprender continuamente	Me agrada aprender continuamente para aportar más y mejor a las metas					
	Ampliar el conocimiento	Soy feliz cuando el desempeño de mis labores me permite ampliar el conocimiento					
	Transmitir el conocimiento	Puedo transmitir el conocimiento mis compañeros de trabajo sin limitaciones					
	Compartir el conocimiento	Lo que más me agrada de mi trabajo, es que puedo compartir mis conocimientos					
	Aplicar el conocimiento	Tengo la habilidad de aplicar mis conocimientos con facilidad					
Habilidad	Tener visión global y sistemática	Con frecuencia tengo una visión global y sistemática de los acontecimientos laborales					
	Trabajar en equipo	Me apasiona trabajar en equipo con todos mis compañeros					
	Poseer liderazgo	Me agrada implementar una cuota de liderazgo para ayudar a mis compañeros					
	Estar motivado	Con frecuencia asisto a la empresa muy motivado					
	Facilidad para comunicarse	Tengo facilidad para comunicarse con todos mis compañeros de labores					
	Evaluar la situación	Acostumbro a evaluar la situación antes de hacer algo o tomar decisiones					
	Obtener datos e información	Elaboro un juicio adecuado para la obtención de datos e información					
Juicio	Tener espíritu crítico	Considero que es muy importante tener espíritu crítico en el trabajo					
	Juzgar los hechos	Me es fácil juzgar los hechos para prevenir situaciones molestosas					
	Ponderar con equilibrio	Considero prudente ponderar con equilibrio para no incomodar a los demás					
	Definir prioridades	Es un hábito definir las prioridades en mi agenda diaria personal y laboral					
	Actitud emprendedora	Tener una actitud emprendedora me ayuda a alcanzar mis objetivos					
	Innovar	Acostumbro a innovar en la solución de problemas					
	Ser agente de cambio	Me he propuesto ser agente de cambio en mi empresa					
Actitud	Asumir riesgos	Me gusta asumir riesgos para lograr cosas que otros no se atreven					
	Enfocar los resultados	El éxito obtenido se debe a que me enfoco en los resultados					
	Autorrealizarse	Es mi meta la autorrealización por eso trabajo duro					



Anexo 3: Matriz de operacionalización de la variable Gestión del potencial humano.

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Índice	Técnicas / Instrumentos	Escala de medición
Variable 1 Gestión del potencial humano	La gestión del talento humano busca formalizar una alianza estratégica empresa-trabajadores al generar talentos con desarrollo de carrera, movilidad, flexibilidad y mayor empleabilidad; el beneficio es ganar-ganar, tanto para la empresa como para el colaborador (Vallejos, 2006, p.33-34).	Conocimiento	Know how	1	La encuesta / El cuestionario	Likert / Ordinal 1= TD 2= ED 3= IN 4= DA 5= TA
			Aprender a aprender	2		
			Aprender continuamente	3		
			Ampliar el conocimiento	4		
			Transmitir el conocimiento	5		
			Compartir el conocimiento	6		
			Aplicar el conocimiento	7		
			Tener visión global y sistemática	8		
		Habilidad	Trabajar en equipo	9		
			Poseer liderazgo	10		
			Estar motivado	11		
			Facilidad para comunicarse	12		
			Evaluar la situación	13		
			Obtener datos e información	14		
		Juicio	Tener espíritu crítico	15		
			Juzgar los hechos	16		
			Ponderar con equilibrio	17		
			Definir prioridades	18		
		Actitud	Actitud emprendedora	19		
			Innovar	20		
			Ser agente de cambio	21		
			Asumir riesgos	22		
			Enfocar los resultados	23		
			Autorealizarse	24		



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Anexo 4: FICHA DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTOS**

**TÍTULO DE LA TESIS: Gestión de potencial humano y la productividad laboral en la Gerencia Ejecutiva de Vivienda y Saneamiento del Gobierno Regional de Lambayeque**

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	CRITERIOS DE EVALUACIÓN						OBSERVACIONES S/ O RECOMENDACIONES				
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM			RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA			
				SI	NO	SI	NO	SI	NO		SI	NO		
Gestión del potencial humano	Conocimiento	Know how	1	X		X		X		X				
		Aprender a aprender	1	X		X		X		X				
		Aprender continuamente	1	X		X		X		X				
	Habilidad	Ampliar el conocimiento	1	X		X		X		X				
		Transmitir el conocimiento	1	X		X		X		X				
		Compartir el conocimiento	1	X		X		X		X				
	Actitud	Aplicar el conocimiento	1	X		X		X		X				
		Tener visión global y sistemática	1	X		X		X		X				
		Trabajar en equipo	1	X		X		X		X				
	Juicio	Actitud emprendedora	Poseer liderazgo	1	X		X		X		X			
			Estar motivado	1	X		X		X		X			
			Facilidad para comunicarse	1	X		X		X		X			
		Actitud emprendedora	Evaluar la situación	1	X		X		X		X			
			Obtener datos e información	1	X		X		X		X			
			Tener espíritu crítico	1	X		X		X		X			
Actitud emprendedora		Juzgar los hechos	1	X		X		X		X				
		Ponderar con equilibrio	1	X		X		X		X				
		Definir prioridades	1	X		X		X		X				
Actitud		Actitud emprendedora	Actitud emprendedora	1	X		X		X		X			
			Innovar	1	X		X		X		X			
			Ser agente de cambio	1	X		X		X		X			
	Actitud emprendedora	Assumir riesgos	1	X		X		X		X				
		Enfocar los resultados	1	X		X		X		X				
		Auto realizarse	1	X		X		X		X				

MAESTRO  
**JORGE ASPÍLLAGA VALDERRAMA**  
 DNI N° 16546928

Grado y Nombre del Experto:

Firma del experto:

EXPERTO EVALUADOR

**6 INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

**6.1 TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:**

Gestión de potencial humano y la productividad laboral en la Gerencia Ejecutiva de Vivienda y Saneamiento del Gobierno Regional de Lambayeque.

**7 NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

Cuestionario para la gestión del potencial humano en una institución pública.

**8 TESISISTA:**

Marisol Paredes Ángeles

**9 DECISIÓN:**

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por lo tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 02 de junio de 2021

Firma



EXPERTO JORGE ASPÍLLAGA VALDERRAMA

Grado académico MAESTRO

DNI N° 16546928

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
GESTIÓN PÚBLICA**

**Validación de Escala valorativa para evaluar el instrumento  
Gestión del potencial humano**

Chiclayo, 02 de junio de 2021

*Señor*  
*Mg. Pedro Antonio Pérez Arboleda*  
*Ciudad. -*

De mi consideración:

Reciba el saludo institucional y personal y al mismo tiempo para manifestarle lo siguiente:

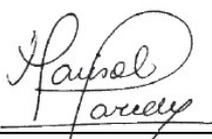
El suscrito está en la etapa del diseño del Proyecto de Investigación para el posterior desarrollo del mismo con el fin de obtener el grado de Maestro en GESTIÓN PÚBLICA. Y, como parte del proceso de elaboración del proyecto se ha realizado un instrumento de recolección de datos, el mismo que por el rigor que se nos exige es necesario validar el contenido de dicho instrumento; por lo que, reconociendo su formación y experiencia en el campo profesional y de la investigación recorro a usted para que en su condición de EXPERTO emita su juicio de valor sobre la validez del mismo.

Para efectos de su análisis adjunto los siguientes documentos:

- Instrumento detallado con ficha técnica.
- Ficha de evaluación de validación.
- Cuadro de operacionalización de variables.
- Ficha de validación a juicio de expertos.

Sin otro particular quedo de usted.

*Atentamente,*



---

Marisol Paredes Ángeles



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
GESTIÓN PÚBLICA**

**Anexo 1: INSTRUMENTO**

**1 Nombre del instrumento:**

Cuestionario para la gestión del potencial humano en una institución pública.

**2 Autor original:**

Marisol Paredes Ángeles

**3 Objetivo:**

Recolectar datos para determinar la relación de la gestión del talento con la productividad laboral en la Gerencia Ejecutiva de Vivienda y Saneamiento del Gobierno Regional de Lambayeque.

**4 Estructura y aplicación:**

El presente cuestionario está estructurado en base a 24 ítems, los cuales tienen relación con los indicadores y sus dimensiones correspondientes.

El instrumento será aplicado a una muestra de 65 trabajadores de la Gerencia Ejecutiva de Vivienda y Saneamiento del Gobierno Regional de Lambayeque.

## 5 FICHA TÉCNICA INSTRUMENTAL

### 5.1 Nombre del instrumento:

Cuestionario para la gestión del potencial humano en una institución pública.

### 5.2 Estructura detallada:

En esta sección se presenta una tabla en la cual se puede apreciar las variables, las dimensiones e indicadores que la integran.

#### 5.2.1 Estructura

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems
V1 Gestión del potencial humano	Conocimiento	Know how	1
		Aprender a aprender	1
		Aprender continuamente	1
		Ampliar el conocimiento	1
		Transmitir el conocimiento	1
		Compartir el conocimiento	1
	Habilidad	Aplicar el conocimiento	1
		Tener visión global y sistemática	1
		Trabajar en equipo	1
		Poseer liderazgo	1
		Estar motivado	1
		Facilidad para comunicarse	1
	Juicio	Evaluar la situación	1
		Obtener datos e información	1
		Tener espíritu crítico	1
		Juzgar los hechos	1
		Ponderar con equilibrio	1
		Definir prioridades	1
	Actitud	Actitud emprendedora	1
		Innovar	1
		Ser agente de cambio	1
Asumir riesgos		1	
Enfocar los resultados		1	
Autorrealizarse		1	



**Anexo 2: FICHA DE EVALUACIÓN DE VALIDACIÓN  
ESCALA VALORATIVA PARA EVALUAR LA GESTIÓN DEL POTENCIAL HUMANO**

**Autora: Marisol Paredes Ángeles**

MARQUE CON UN ASPA (X) LA ALTERNATIVA QUE MEJOR VALORA CADA ITEM:

(1) *Totalmente en desacuerdo,* (2) *En desacuerdo,* (3) *Indiferente,* (4) *De acuerdo,* (5) *Totalmente de acuerdo*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala				
			1	2	3	4	5
Conocimiento	Know how	La organización me permite aplicar mi Know how con libertad					
	Aprender a aprender	Puedo aprender a aprender en el desarrollo de mis funciones					
	Aprender continuamente	Me agrada aprender continuamente para aportar más y mejor a las metas					
	Ampliar el conocimiento	Soy feliz cuando el desempeño de mis labores me permite ampliar el conocimiento					
	Transmitir el conocimiento	Puedo transmitir el conocimiento mis compañeros de trabajo sin limitaciones					
	Compartir el conocimiento	Lo que más me agrada de mi trabajo, es que puedo compartir mis conocimientos					
Habilidad	Aplicar el conocimiento	Tengo la habilidad de aplicar mis conocimientos con facilidad					
	Tener visión global y sistemática	Con frecuencia tengo una visión global y sistemática de los acontecimientos laborales					
	Trabajar en equipo	Me apasiona trabajar en equipo con todos mis compañeros					
	Poseer liderazgo	Me agrada implementar una cuota de liderazgo para ayudar a mis compañeros					
	Estar motivado	Con frecuencia asisto a la empresa muy motivado					
	Facilidad para comunicarse	Tengo facilidad para comunicarse con todos mis compañeros de labores					
Juicio	Evaluar la situación	Acostumbro a evaluar la situación antes de hacer algo o tomar decisiones					
	Obtener datos e información	Elaboro un juicio adecuado para la obtención de datos e información					
	Tener espíritu crítico	Considero que es muy importante tener espíritu crítico en el trabajo					
	Juzgar los hechos	Me es fácil juzgar los hechos para prevenir situaciones molestosas					
	Ponderar con equilibrio	Considero prudente ponderar con equilibrio para no incomodar a los demás					
	Definir prioridades	Es un hábito definir las prioridades en mi agenda diaria personal y laboral					
Actitud	Actitud emprendedora	Tener una actitud emprendedora me ayuda a alcanzar mis objetivos					
	Innovar	Acostumbro a innovar en la solución de problemas					
	Ser agente de cambio	Me he propuesto ser agente de cambio en mi empresa					
	Asumir riesgos	Me gusta asumir riesgos para lograr cosas que otros no se atreven					
	Enfocar los resultados	El éxito obtenido se debe a que me enfoco en los resultados					
	Autorealizarse	Es mi meta la autorrealización por eso trabajo duro					



Anexo 3: Matriz de operacionalización de la variable Gestión del potencial humano.

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Índice	Técnicas / Instrumentos	Escala de medición
Variable 1 Gestión del potencial humano	La gestión del talento o potencial humano busca formalizar una alianza estratégica empresa-trabajadores al generar talentos con desarrollo de carrera, movilidad, flexibilidad y mayor empleabilidad; el beneficio es ganar-ganar, tanto para la empresa como para el colaborador (Vallejos, 2006, p.33-34).	Conocimiento	Know how	1	La encuesta / El cuestionario	Likert / Ordinal 1= TD 2= ED 3= IN 4= DA 5= TA
			Aprender a aprender	2		
			Aprender continuamente	3		
			Ampliar el conocimiento	4		
			Transmitir el conocimiento	5		
			Compartir el conocimiento	6		
		Habilidad	Aplicar el conocimiento	7		
			Tener visión global y sistemática	8		
			Trabajar en equipo	9		
			Poseer liderazgo	10		
			Estar motivado	11		
			Facilidad para comunicarse	12		
		Juicio	Evaluar la situación	13		
			Obtener datos e información	14		
			Tener espíritu crítico	15		
			Juzgar los hechos	16		
			Ponderar con equilibrio	17		
			Definir prioridades	18		
		Actitud	Actitud emprendedora	19		
			Innovar	20		
			Ser agente de cambio	21		
			Asumir riesgos	22		
			Enfocar los resultados	23		
			Autorealizarse	24		



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Anexo 4: FICHA DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTOS**

TÍTULO DE LA TESIS: **Gestión de potencial humano y la productividad laboral en la Gerencia Ejecutiva de Vivienda y Saneamiento del Gobierno Regional de Lambayeque**

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	CRITERIOS DE EVALUACIÓN						OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES		
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM			RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA	
				SI	NO	SI	NO	SI	NO		SI	NO
Gestión del potencial humano	Conocimiento	Know how	1	X	X	X	X	X	X			
		Aprender a aprender	1	X	X	X	X	X	X			
		Aprender continuamente	1	X	X	X	X	X	X			
		Ampliar el conocimiento	1	X	X	X	X	X	X			
		Transmitir el conocimiento	1	X	X	X	X	X	X			
		Compartir el conocimiento	1	X	X	X	X	X	X			
	Habilidad	Aplicar el conocimiento	1	X	X	X	X	X	X			
		Tener visión global y sistemática	1	X	X	X	X	X	X			
		Trabajar en equipo	1	X	X	X	X	X	X			
		Poseer liderazgo	1	X	X	X	X	X	X			
		Estar motivado	1	X	X	X	X	X	X			
		Facilidad para comunicarse	1	X	X	X	X	X	X			
	Juicio	Evaluar la situación	1	X	X	X	X	X	X			
		Obtener datos e información	1	X	X	X	X	X	X			
		Tener espíritu crítico	1	X	X	X	X	X	X			
Juzgar los hechos		1	X	X	X	X	X	X				
Ponderar con equilibrio		1	X	X	X	X	X	X				
Definir prioridades		1	X	X	X	X	X	X				
Actitud	Actitud emprendedora	1	X	X	X	X	X	X				
	Innovar	1	X	X	X	X	X	X				
	Ser agente de cambio	1	X	X	X	X	X	X				
	Asumir riesgos	1	X	X	X	X	X	X				
	Enfocar los resultados	1	X	X	X	X	X	X				
	Autorealizarse	1	X	X	X	X	X	X				

MAESTRO  
 PEDRO ANTONIO PÉREZ ARBOLEDA  
 DNI N° 16456428

Grado y Nombre del Experto:

Firma del experto:

EXPERTO EVALUADOR



**6 INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

**6.1 TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:**

Gestión de potencial humano y la productividad laboral en la Gerencia Ejecutiva de Vivienda y Saneamiento del Gobierno Regional de Lambayeque.

**7 NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

Cuestionario para la gestión del potencial humano en una institución pública.

**8 TESISISTA:**

Marisol Paredes Ángeles

**9 DECISIÓN:**

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por lo tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 02 de junio de 2021

Firma

EXPERTO\_PEDRO ANTONIO PÉREZ ARBOLEDA\_\_

Grado académico \_\_\_\_\_MAESTRO\_\_\_\_\_

Matrícula del Colegio Profesional \_\_\_CORLAD N°313\_\_

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
GESTIÓN PÚBLICA**

**Validación de Escala valorativa para evaluar el instrumento**

**Gestión del potencial humano**

Chiclayo, 02 de junio de 2021

*Señorita  
Mg. Silvia Antonieta Zulueta Cueva  
Ciudad. -*

De mi consideración:

Reciba el saludo institucional y personal y al mismo tiempo para manifestarle lo siguiente:

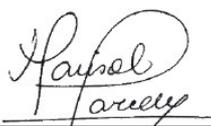
El suscrito está en la etapa del diseño del Proyecto de Investigación para el posterior desarrollo del mismo con el fin de obtener el grado de Maestro en GESTIÓN PÚBLICA. Y, como parte del proceso de elaboración del proyecto se ha realizado un instrumento de recolección de datos, el mismo que por el rigor que se nos exige es necesario validar el contenido de dicho instrumento; por lo que, reconociendo su formación y experiencia en el campo profesional y de la investigación recurro a usted para que en su condición de EXPERTO emita su juicio de valor sobre la validez del mismo.

Para efectos de su análisis adjunto los siguientes documentos:

- Instrumento detallado con ficha técnica.
- Ficha de evaluación de validación.
- Cuadro de operacionalización de variables.
- Ficha de validación a juicio de expertos.

Sin otro particular quedo de usted.

*Atentamente,*



---

Marisol Paredes Ángeles



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
GESTIÓN PÚBLICA**

**Anexo 1: INSTRUMENTO**

**1 Nombre del instrumento:**

Cuestionario para la gestión del potencial humano en una institución pública.

**2 Autor original:**

Marisol Paredes Ángeles

**3 Objetivo:**

Recolectar datos para determinar la relación de la gestión del talento con la productividad laboral en la Gerencia Ejecutiva de Vivienda y Saneamiento del Gobierno Regional de Lambayeque.

**4 Estructura y aplicación:**

El presente cuestionario está estructurado en base a 24 ítems, los cuales tienen relación con los indicadores y sus dimensiones correspondientes.

El instrumento será aplicado a una muestra de 65 trabajadores de la Gerencia Ejecutiva de Vivienda y Saneamiento del Gobierno Regional de Lambayeque.

## 5 FICHA TÉCNICA INSTRUMENTAL

### 5.1 Nombre del instrumento:

Cuestionario para la gestión del potencial humano en una institución pública.

### 5.2 Estructura detallada:

En esta sección se presenta una tabla en la cual se puede apreciar las variables, las dimensiones e indicadores que la integran.

#### 5.2.1 Estructura

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems
V1 Gestión del potencial humano	Conocimiento	Know how	1
		Aprender a aprender	1
		Aprender continuamente	1
		Ampliar el conocimiento	1
		Transmitir el conocimiento	1
		Compartir el conocimiento	1
	Habilidad	Aplicar el conocimiento	1
		Tener visión global y sistemática	1
		Trabajar en equipo	1
		Poseer liderazgo	1
		Estar motivado	1
		Facilidad para comunicarse	1
	Juicio	Evaluar la situación	1
		Obtener datos e información	1
		Tener espíritu crítico	1
		Juzgar los hechos	1
		Ponderar con equilibrio	1
		Definir prioridades	1
	Actitud	Actitud emprendedora	1
		Innovar	1
		Ser agente de cambio	1
Asumir riesgos		1	
Enfocar los resultados		1	
Autorrealizarse		1	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Anexo 2: FICHA DE EVALUACIÓN DE VALIDACIÓN  
ESCALA VALORATIVA PARA EVALUAR LA GESTIÓN DEL POTENCIAL HUMANO**

**Autora: Marisol Paredes Angeles**

MARQUE CON UN ASPA (X) LA ALTERNATIVA QUE MEJOR VALORA CADA ÍTEM:

(1) *Totalmente en desacuerdo*, (2) *En desacuerdo*, (3) *Indiferente*, (4) *De acuerdo*, (5) *Totalmente de acuerdo*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala				
			1	2	3	4	5
Conocimiento	Know how	La organización me permite aplicar mi Know how con libertad					
	Aprender a aprender	Puedo aprender a aprender en el desarrollo de mis funciones					
	Aprender continuamente	Me agrada aprender continuamente para aportar más y mejor a las metas					
	Ampliar el conocimiento	Soy feliz cuando el desempeño de mis labores me permite ampliar el conocimiento					
	Transmitir el conocimiento	Puedo transmitir el conocimiento mis compañeros de trabajo sin limitaciones					
	Compartir el conocimiento	Lo que más me agrada de mi trabajo, es que puedo compartir mis conocimientos					
Habilidad	Aplicar el conocimiento	Tengo la habilidad de aplicar mis conocimientos con facilidad					
	Tener visión global y sistemática	Con frecuencia tengo una visión global y sistemática de los acontecimientos laborales					
	Trabajar en equipo	Me apasiona trabajar en equipo con todos mis compañeros					
	Poseer liderazgo	Me agrada implementar una cuota de liderazgo para ayudar a mis compañeros					
	Estar motivado	Con frecuencia asisto a la empresa muy motivado					
	Facilidad para comunicarse	Tengo facilidad para comunicarse con todos mis compañeros de labores					
Juicio	Evaluar la situación	Acostumbro a evaluar la situación antes de hacer algo o tomar decisiones					
	Obtener datos e información	Elaboro un juicio adecuado para la obtención de datos e información					
	Tener espíritu crítico	Considero que es muy importante tener espíritu crítico en el trabajo					
	Juzgar los hechos	Me es fácil juzgar los hechos para prevenir situaciones molestosas					
	Ponderar con equilibrio	Considero prudente ponderar con equilibrio para no incomodar a los demás					
	Definir prioridades	Es un hábito definir las prioridades en mi agenda diaria personal y laboral					
Actitud	Actitud emprendedora	Tener una actitud emprendedora me ayuda a alcanzar mis objetivos					
	Innovar	Acostumbro a innovar en la solución de problemas					
	Ser agente de cambio	Me he propuesto ser agente de cambio en mi empresa					
	Asumir riesgos	Me gusta asumir riesgos para lograr cosas que otros no se atreven					
	Enfocar los resultados	El éxito obtenido se debe a que me enfoco en los resultados					
	Autorrealizarse	Es mi meta la autorrealización por eso trabajo duro					



Anexo 3: Matriz de operacionalización de la variable Gestión del potencial humano.

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Índice	Técnicas / Instrumentos	Escala de medición
Variable 1 Gestión del potencial humano	La gestión del talento humano busca formalizar una alianza estratégica empresa-trabajadores al generar talentos con desarrollo de carrera, movilidad, flexibilidad y mayor empleabilidad; el beneficio es ganar-ganar, tanto para la empresa como para el colaborador (Vallejos, 2006, p.33-34).	Conocimiento	Know how	1	La encuesta / El cuestionario	Likert/ Ordinal 1= TD 2= ED 3= IN 4= DA 5= TA
			Aprender a aprender	2		
			Aprender continuamente	3		
			Ampliar el conocimiento	4		
			Transmitir el conocimiento	5		
			Compartir el conocimiento	6		
		Habilidad	Aplicar el conocimiento	7		
			Tener visión global y sistemática	8		
			Trabajar en equipo	9		
			Poseer liderazgo	10		
			Estar motivado	11		
			Facilidad para comunicarse	12		
		Juicio	Evaluar la situación	13		
			Obtener datos e información	14		
			Tener espíritu crítico	15		
			Juzgar los hechos	16		
			Ponderar con equilibrio	17		
			Definir prioridades	18		
		Actitud	Actitud emprendedora	19		
			Innovar	20		
			Ser agente de cambio	21		
			Asumir riesgos	22		
			Enfocar los resultados	23		
			Autorealizarse	24		



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Anexo 4: FICHA DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTOS**

TÍTULO DE LA TESIS: **Gestión de potencial humano y la productividad laboral en la Gerencia Ejecutiva de Vivienda y Saneamiento del Gobierno Regional de Lambayeque**

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	CRITERIOS DE EVALUACIÓN						RELACION ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA	OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM			
				SI	NO	SI	NO	SI	NO		
Gestión del potencial humano	Conocimiento	Know how	1	X	X	X	X	X	X		
		Aprender a aprender	1	X					X		
		Aprender continuamente	1	X					X		
		Ampliar el conocimiento	1	X					X		
		Transmitir el conocimiento	1	X					X		
	Habilidad	Compartir el conocimiento	1	X					X		
		Aplicar el conocimiento	1	X					X		
		Tener visión global y sistemática	1	X					X		
		Trabajar en equipo	1	X					X		
		Poseer liderazgo	1	X					X		
Juicio	Habilidad	Estar motivado	1	X				X			
		Facilidad para comunicarse	1	X					X		
		Evaluar la situación	1	X					X		
		Obtener datos e información	1	X					X		
		Tener espíritu crítico	1	X					X		
	Actitud emprendedora	Juzgar los hechos	1	X					X		
		Ponderar con equilibrio	1	X					X		
		Definir prioridades	1	X					X		
		Actitud emprendedora	1	X					X		
		Innovar	1	X					X		
Actitud	Actitud	Ser agente de cambio	1	X				X			
		Asumir riesgos	1	X					X		
		Enfocar los resultados	1	X					X		
		Auto realizarse	1	X					X		
			1	X					X		

MAESTRO  
**SILVIA ANTONIETA ZULUETA CUEVA**  
 DNI N° 16413673  
 Grado y Nombre del Experto:

Firma del experto:

EXPERTO EVALUADOR

## 6 INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

### 6.1 TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Gestión de potencial humano y la productividad laboral en la Gerencia Ejecutiva de Vivienda y Saneamiento del Gobierno Regional de Lambayeque.

### 7 NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario para la gestión del potencial humano en una institución pública.

### 8 TESISISTA:

Marisol Paredes Ángeles

### 9 DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por lo tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 02 de junio de 2021



Firma \_\_\_\_\_

EXPERTO\_\_SILVIA ANTONIETA ZULUETA CUEVA\_\_

Grado académico \_\_\_\_\_ MAESTRO \_\_\_\_\_

DNI N° 16413673

**ESCUELA DE POSGRADO**  
**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN**  
**GESTIÓN PÚBLICA**  
**Validación de Escala valorativa para evaluar el instrumento**  
**Productividad laboral**

Chiclayo, 02 de junio de 2021

*Señor*  
*Mg. Jorge Aspíllaga Valderrama*  
*Ciudad. -*

De mi consideración:

Reciba el saludo institucional y personal y al mismo tiempo para manifestarle lo siguiente:

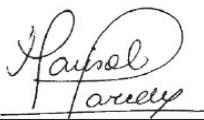
El suscrito está en la etapa del diseño del Proyecto de Investigación para el posterior desarrollo del mismo con el fin de obtener el grado de Maestro en GESTIÓN PÚBLICA. Y, como parte del proceso de elaboración del proyecto se ha realizado un instrumento de recolección de datos, el mismo que por el rigor que se nos exige es necesario validar el contenido de dicho instrumento; por lo que, reconociendo su formación y experiencia en el campo profesional y de la investigación recurro a usted para que en su condición de EXPERTO emita su juicio de valor sobre la validez del mismo.

Para efectos de su análisis adjunto los siguientes documentos:

- Instrumento detallado con ficha técnica.
- Ficha de evaluación de validación.
- Cuadro de operacionalización de variables.
- Ficha de validación a juicio de expertos.

Sin otro particular quedo de usted.

*Atentamente,*



---

Marisol Paredes Ángeles



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAestrÍA EN  
GESTIÓN PÚBLICA**

**Anexo 1: INSTRUMENTO**

**1 Nombre del instrumento:**

Cuestionario sobre la productividad laboral en una institución pública.

**2 Autor original:**

Marisol Paredes Ángeles

**3 Objetivo:**

Recolectar datos para determinar la relación de la gestión del potencial humano con la productividad laboral en la Gerencia Ejecutiva de Vivienda y Saneamiento del Gobierno Regional de Lambayeque.

**4 Estructura y aplicación:**

El presente cuestionario está estructurado en base a 10 ítems, los cuales tienen relación con los indicadores y sus dimensiones correspondientes.

El instrumento será aplicado a una muestra de 65 trabajadores de la Gerencia Ejecutiva de Vivienda y Saneamiento del Gobierno Regional de Lambayeque.

## 5 FICHA TÉCNICA INSTRUMENTAL

### 5.1 Nombre del instrumento:

Cuestionario sobre la productividad laboral en una institución pública.

### 5.2 Estructura detallada:

En esta sección se presenta una tabla en la cual se puede apreciar las variables, las dimensiones e indicadores que la integran.

#### 5.2.1 Estructura

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems
V2 Productividad laboral	Eficacia laboral	Al realizar las actividades	1
		En la generación de valor	1
		Utilización de recursos	1
		En la comunicación	1
		En el desarrollo de problemas	1
	Eficiencia laboral	En el manejo de los recursos	1
		En la gestión del tiempo	1
		En el ambiente laboral	1
		En la meta presupuestaria	1
		En las capacitaciones brindadas	1



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Anexo 2: FICHA DE EVALUACIÓN DE VALIDACIÓN**  
**ESCALA VALORATIVA PARA EVALUAR LA PRODUCTIVIDAD LABORAL**

**Autora: Marisol Paredes Ángeles**

(1) *Totalmente en desacuerdo,*      MARQUE CON UN ASPA (X) LA ALTERNATIVA QUE MEJOR VALORA CADA ITEM:      (5) *Totalmente de acuerdo*  
(2) *En desacuerdo,*      (3) *Indiferente,*      (4) *De acuerdo,*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala					
			1	2	3	4	5	
Eficacia laboral	Al realizar las actividades	Siempre busco la eficacia al realizar las actividades						
	En la generación de valor	Considero que la eficacia contribuye en la generación de valor en mis funciones						
	Utilización de recursos	Considero que la utilización óptima de recursos ayuda a mejorar mi productividad						
	En la comunicación	Una eficaz comunicación ayuda a entendernos mejor y contribuye a la productividad						
	En el desarrollo de problemas	Siempre busco la alternativa menos costosa en el desarrollo de problemas						
	En el manejo de los recursos	Prefiero dar un adecuado manejo a los recursos con los que trabajo						
	En la gestión del tiempo	Trato de gestionar óptimamente el tiempo en la realización de mis funciones						
Eficiencia laboral	En el ambiente laboral	Me esmero en generar un ambiente laboral propicio para que se trabaje muy bien						
	En la meta presupuestaria	Considero que la meta presupuestaria ayuda a la productividad laboral						
	En las capacitaciones brindadas	Después de las capacitaciones procuro aplicar lo aprendido para ser más eficiente						

Anexo 3: Matriz de operacionalización de la variable Productividad laboral.

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Índice	Técnicas / Instrumentos	Escala de medición
Variable 2 Productividad laboral	La productividad laboral, es entendida como el nivel de análisis más elevado en el comportamiento organizacional es la organización en su conjunto. Una empresa es productiva, si logra sus metas al transformar insumos en productos, al menor costo. Por lo tanto, la productividad requiere tanto de eficacia como de eficiencia (Robbins & Judge, 2013, p. 28).	Eficacia laboral	Al realizar las actividades	1	La encuesta / El cuestionario	Likert / Ordinal 1= TD 2= ED 3= IN 4= DA 5= TA
			En la generación de valor	2		
			Utilización de recursos	3		
			En la comunicación	4		
			En el desarrollo de problemas	5		
		Eficiencia laboral	En el manejo de los recursos	6		
			En la gestión del tiempo	7		
			En el ambiente laboral	8		
			En la meta presupuestaria	9		
			En las capacitaciones brindadas	10		



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Anexo 4: FICHA DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTOS**

**TÍTULO DE LA TESIS: Gestión de potencial humano y la productividad laboral en la Gerencia Ejecutiva de Vivienda y Saneamiento del Gobierno Regional de Lambayeque**

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	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 ÍTEM			RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA	
				SI	NO	SI	NO	SI	NO		SI	NO
Productividad laboral	Eficacia laboral	Al realizar las actividades	1	X		X		X		X		
		En la generación de valor	1	X		X		X		X		
		Utilización de recursos	1	X		X		X		X		
	En la comunicación	1	X		X		X		X			
	En el desarrollo de problemas	1	X		X		X		X			
	En el manejo de los recursos	1	X		X		X		X			
	En la gestión del tiempo	1	X		X		X		X			
	En el ambiente laboral	1	X		X		X		X			
	En la meta presupuestaria	1	X		X		X		X			
	En las capacitaciones brindadas	1	X		X		X		X			

MAESTRO  
 JORGE ASPILLAGA ALDERRAMA  
 DNI 16546928

Grado y Nombre del Experto:

EXPERTO EVALUADOR



**ESCUELA DE POSGRADO**  
**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAestrÍA EN**  
**GESTIÓN PÚBLICA**  
**Validación de Escala valorativa para evaluar el instrumento**  
**Productividad laboral**

Chiclayo, 02 de junio de 2021

*Señor*  
*Mg. Pedro Antonio Pérez Arboleda*  
*Ciudad. -*

De mi consideración:

Reciba el saludo institucional y personal y al mismo tiempo para manifestarle lo siguiente:

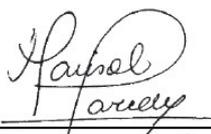
El suscrito está en la etapa del diseño del Proyecto de Investigación para el posterior desarrollo del mismo con el fin de obtener el grado de Maestro en GESTIÓN PÚBLICA. Y, como parte del proceso de elaboración del proyecto se ha realizado un instrumento de recolección de datos, el mismo que por el rigor que se nos exige es necesario validar el contenido de dicho instrumento; por lo que, reconociendo su formación y experiencia en el campo profesional y de la investigación recurro a usted para que en su condición de EXPERTO emita su juicio de valor sobre la validez del mismo.

Para efectos de su análisis adjunto los siguientes documentos:

- Instrumento detallado con ficha técnica.
- Ficha de evaluación de validación.
- Cuadro de operacionalización de variables.
- Ficha de validación a juicio de expertos.

Sin otro particular quedo de usted.

*Atentamente,*



---

Marisol Paredes Ángeles



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
GESTIÓN PÚBLICA**

**Anexo 1: INSTRUMENTO**

**1 Nombre del instrumento:**

Cuestionario sobre la productividad laboral en una institución pública.

**2 Autor original:**

Marisol Paredes Ángeles

**3 Objetivo:**

Recolectar datos para determinar la relación de la gestión del potencial humano con la productividad laboral en la Gerencia Ejecutiva de Vivienda y Saneamiento del Gobierno Regional de Lambayeque.

**4 Estructura y aplicación:**

El presente cuestionario está estructurado en base a 10 ítems, los cuales tienen relación con los indicadores y sus dimensiones correspondientes.

El instrumento será aplicado a una muestra de 65 trabajadores de la Gerencia Ejecutiva de Vivienda y Saneamiento del Gobierno Regional de Lambayeque.

## 5 FICHA TÉCNICA INSTRUMENTAL

### 5.1 Nombre del instrumento:

Cuestionario sobre la productividad laboral en una institución pública.

### 5.2 Estructura detallada:

En esta sección se presenta una tabla en la cual se puede apreciar las variables, las dimensiones e indicadores que la integran.

#### 5.2.1 Estructura

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems
V2 Productividad laboral	Eficacia laboral	Al realizar las actividades	1
		En la generación de valor	1
		Utilización de recursos	1
		En la comunicación	1
		En el desarrollo de problemas	1
	Eficiencia laboral	En el manejo de los recursos	1
		En la gestión del tiempo	1
		En el ambiente laboral	1
		En la meta presupuestaria	1
		En las capacitaciones brindadas	1



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Anexo 2: FICHA DE EVALUACIÓN DE VALIDACIÓN**  
**ESCALA VALORATIVA PARA EVALUAR LA PRODUCTIVIDAD LABORAL**

**Autora: Marisol Paredes Ángeles**

MARQUE CON UN ASPA (X) LA ALTERNATIVA QUE MEJOR VALORA CADA ÍTEM:

(1) *Totalmente en desacuerdo*, (2) *En desacuerdo*, (3) *Indiferente*, (4) *De acuerdo*, (5) *Totalmente de acuerdo*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala					
			1	2	3	4	5	
Eficacia laboral	Al realizar las actividades	Siempre busco la eficacia al realizar las actividades						
	En la generación de valor	Considero que la eficacia contribuye en la generación de valor en mis funciones						
	Utilización de recursos	Considero que la utilización óptima de recursos ayuda a mejorar mi productividad						
	En la comunicación	Una eficaz comunicación ayuda a entendernos mejor y contribuye a la productividad						
	En el desarrollo de problemas	Siempre busco la alternativa menos costosa en el desarrollo de problemas						
Eficiencia laboral	En el manejo de los recursos	Prefiero dar un adecuado manejo a los recursos con los que trabajo						
	En la gestión del tiempo	Trato de gestionar óptimamente el tiempo en la realización de mis funciones						
	En el ambiente laboral	Me esmero en generar un ambiente laboral propicio para que se trabaje muy bien						
	En la meta presupuestaria	Considero que la meta presupuestaria ayuda a la productividad laboral						
	En las capacitaciones brindadas	Después de las capacitaciones procuro aplicar lo aprendido para ser más eficiente						

Anexo 3: Matriz de operacionalización de la variable Productividad laboral.

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Índice	Técnicas / Instrumentos	Escala de medición
Variable 2 Productividad laboral	La productividad laboral, es entendida como el nivel de análisis más elevado en el comportamiento organizacional es la organización en su conjunto. Una empresa es productiva, si logra sus metas al transformar insumos en productos, al menor costo. Por lo tanto, la productividad requiere tanto de eficacia como de eficiencia (Robbins & Judge, 2013, p. 28).	Eficacia laboral	Al realizar las actividades	1	La encuesta / El cuestionario	Likert / Ordinal 1= TD 2= ED 3= IN 4= DA 5= TA
			En la generación de valor	2		
			Utilización de recursos	3		
			En la comunicación	4		
			En el desarrollo de problemas	5		
		En el manejo de los recursos	6			
		En la gestión del tiempo	7			
		En el ambiente laboral	8			
		En la meta presupuestaria	9			
		En las capacitaciones brindadas	10			
		Eficiencia laboral				



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Anexo 4: FICHA DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTOS**

TÍTULO DE LA TESIS: Gestión de potencial humano y la productividad laboral en la Gerencia Ejecutiva de Vivienda y Saneamiento del Gobierno Regional de Lambayeque

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	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 ÍTEM			RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA	
				SI	NO	SI	NO	SI	NO		SI	NO
Productividad laboral	Eficacia laboral	Al realizar las actividades	1	X		X		X		X		
		En la generación de valor	1	X		X		X		X		
		Utilización de recursos	1	X		X		X		X		
		En la comunicación	1	X		X		X		X		
		En el desarrollo de problemas	1	X		X		X		X		
	Eficiencia laboral	En el manejo de los recursos	1	X		X		X		X		
		En la gestión del tiempo	1	X		X		X		X		
		En el ambiente laboral	1	X		X		X		X		
		En la meta presupuestaria	1	X		X		X		X		
		En las capacitaciones brindadas	1	X		X		X		X		

MAESTRO  
PEDRO ANTONIO PÉREZ ARBOLEDA

Grado y Nombre del Experto:

EXPERTO EVALUADOR

**6 INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

**6.1 TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:**

Gestión de potencial humano y la productividad laboral en la Gerencia Ejecutiva de Vivienda y Saneamiento del Gobierno Regional de Lambayeque.

**7 NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

Cuestionario sobre la productividad laboral en una institución pública.

**8 TESISTA:**

Marisol Paredes Ángeles

**9 DECISIÓN:**

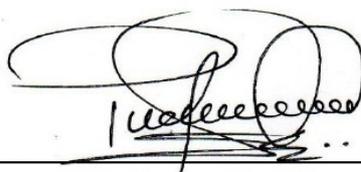
Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por lo tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 02 de junio de 2021



Firma \_\_\_\_\_

EXPERTO\_PEDRO ANTONIO PÉREZ ARBOLEDA\_\_

Grado académico \_\_\_\_\_ MAESTRO \_\_\_\_\_

Matrícula del Colegio Profesional \_\_\_\_ CORLAD N°313\_\_



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
GESTIÓN PÚBLICA**

**Validación de Escala valorativa para evaluar el instrumento**

**Productividad labora**

Chiclayo, 02 de junio de 2021

*Señorita*

*Mg. Silvia Antonieta Zulueta Cueva*

*Ciudad. -*

De mi consideración:

Reciba el saludo institucional y personal y al mismo tiempo para manifestarle lo siguiente:

El suscrito está en la etapa del diseño del Proyecto de Investigación para el posterior desarrollo del mismo con el fin de obtener el grado de Maestro en GESTIÓN PÚBLICA. Y, como parte del proceso de elaboración del proyecto se ha realizado un instrumento de recolección de datos, el mismo que por el rigor que se nos exige es necesario validar el contenido de dicho instrumento; por lo que, reconociendo su formación y experiencia en el campo profesional y de la investigación recurro a usted para que en su condición de EXPERTO emita su juicio de valor sobre la validez del mismo.

Para efectos de su análisis adjunto los siguientes documentos:

- Instrumento detallado con ficha técnica.
- Ficha de evaluación de validación.
- Cuadro de operacionalización de variables.
- Ficha de validación a juicio de expertos.

Sin otro particular quedo de usted.

*Atentamente,*

---

Marisol Paredes Ángeles

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
GESTIÓN PÚBLICA**

**Anexo 1: INSTRUMENTO**

**1 Nombre del instrumento:**

Cuestionario sobre la productividad laboral en una institución pública.

**2 Autor original:**

Marisol Paredes Ángeles

**3 Objetivo:**

Recolectar datos para determinar la relación de la gestión del potencial humano con la productividad laboral en la Gerencia Ejecutiva de Vivienda y Saneamiento del Gobierno Regional de Lambayeque.

**4 Estructura y aplicación:**

El presente cuestionario está estructurado en base a 10 ítems, los cuales tienen relación con los indicadores y sus dimensiones correspondientes.

El instrumento será aplicado a una muestra de 65 trabajadores de la Gerencia Ejecutiva de Vivienda y Saneamiento del Gobierno Regional de Lambayeque.

## 5 FICHA TÉCNICA INSTRUMENTAL

### 5.1 Nombre del instrumento:

Cuestionario sobre la productividad laboral en una institución pública.

### 5.2 Estructura detallada:

En esta sección se presenta una tabla en la cual se puede apreciar las variables, las dimensiones e indicadores que la integran.

#### 5.2.1 Estructura

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems
V2 Productividad laboral	Eficacia laboral	Al realizar las actividades	1
		En la generación de valor	1
		Utilización de recursos	1
		En la comunicación	1
		En el desarrollo de problemas	1
	Eficiencia laboral	En el manejo de los recursos	1
		En la gestión del tiempo	1
		En el ambiente laboral	1
		En la meta presupuestaria	1
		En las capacitaciones brindadas	1



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Anexo 2: FICHA DE EVALUACIÓN DE VALIDACIÓN**  
**ESCALA VALORATIVA PARA EVALUAR LA PRODUCTIVIDAD LABORAL**

**Autora: Marisol Paredes Ángeles**

(1) *Totalmente en desacuerdo*, MARQUE CON UN ASPA (X) LA ALTERNATIVA QUE MEJOR VALORA CADA ÍTEM:  
(2) *En desacuerdo*, (3) *Indiferente*, (4) *De acuerdo*, (5) *Totalmente de acuerdo*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala					
			1	2	3	4	5	
Eficacia laboral	Al realizar las actividades	Siempre busco la eficacia al realizar las actividades						
	En la generación de valor	Considero que la eficacia contribuye en la generación de valor en mis funciones						
	Utilización de recursos	Considero que la utilización óptima de recursos ayuda a mejorar mi productividad						
	En la comunicación	Una eficaz comunicación ayuda a entendernos mejor y contribuye a la productividad						
	En el desarrollo de problemas	Siempre busco la alternativa menos costosa en el desarrollo de problemas						
Eficiencia laboral	En el manejo de los recursos	Prefiero dar un adecuado manejo a los recursos con los que trabajo						
	En la gestión del tiempo	Trato de gestionar óptimamente el tiempo en la realización de mis funciones						
	En el ambiente laboral	Me esmero en generar un ambiente laboral propicio para que se trabaje muy bien						
	En la meta presupuestaria	Considero que la meta presupuestaria ayuda a la productividad laboral						
	En las capacitaciones brindadas	Después de las capacitaciones procuro aplicar lo aprendido para ser más eficiente						

Anexo 3: Matriz de operacionalización de la variable Productividad laboral.

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Índice	Técnicas / Instrumentos	Escala de medición
Variable 2 Productividad laboral	La productividad laboral, es entendida como el nivel de análisis más elevado en el comportamiento organizacional es la organización en su conjunto. Una empresa es productiva, si logra sus metas al transformar insumos en productos, al menor costo. Por lo tanto, la productividad requiere tanto de eficacia como de eficiencia (Robbins & Judge, 2013, p. 28).	Eficacia laboral	Al realizar las actividades	1	La encuesta / El cuestionario	Likert / Ordinal 1= TD 2= ED 3= IN 4= DA 5= TA
			En la generación de valor	2		
			Utilización de recursos	3		
			En la comunicación	4		
			En el desarrollo de problemas	5		
		Eficiencia laboral	En el manejo de los recursos	6		
			En la gestión del tiempo	7		
			En el ambiente laboral	8		
			En la meta presupuestaria	9		
			En las capacitaciones brindadas	10		



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Anexo 4: FICHA DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTOS**

TÍTULO DE LA TESIS: Gestión de potencial humano y la productividad laboral en la Gerencia Ejecutiva de Vivienda y Saneamiento del Gobierno Regional de Lambayeque

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	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 ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA						
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Productividad laboral	Eficacia laboral	Al realizar las actividades	1	X		X		X		X		X				
			1	X		X		X		X		X				
			1	X		X		X		X		X				
			1	X		X		X		X		X				
			1	X		X		X		X		X				
	Eficiencia laboral	En el manejo de los recursos	1	X		X		X		X		X				
			1	X		X		X		X		X				
			1	X		X		X		X		X				
			1	X		X		X		X		X				
			1	X		X		X		X		X				

MAESTRO  
Silvia Antonieta Zulueta Cueva  
DNI 16413673

Grado y Nombre del Experto:

Firma del experto:

EXPERTO EVALUADOR

**6 INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

**6.1 TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:**

Gestión de potencial humano y la productividad laboral en la Gerencia Ejecutiva de Vivienda y Saneamiento del Gobierno Regional de Lambayeque.

**7 NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

Cuestionario sobre la productividad laboral en una institución pública.

**8 TESISTA:**

Marisol Paredes Ángeles

**9 DECISIÓN:**

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por lo tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 02 de junio de 2021



Firma \_\_\_\_\_

EXPERTO\_ SILVIA ANTONIETA ZULUETA CUEVA \_\_\_\_\_

Grado académico \_\_\_\_\_ MAESTRO \_\_\_\_\_

DNI N°16413673

## Opinión de expertos sobre los instrumentos

### *Instrumento de Gestión del Potencial Humano*

Juez	Valoración
Mg. Jorge Aspíllaga Valderrama	Aplicable
Mg. Silvia Antonieta Zulueta Cueva	Aplicable
Mg. Pedro Antonio Pérez Arboleda	Aplicable

### *Instrumento Productividad laboral*

Juez	Valoración
Mg. Jorge Aspíllaga Valderrama	Aplicable
Mg. Silvia Antonieta Zulueta Cueva	Aplicable
Mg. Pedro Antonio Pérez Arboleda	Aplicable

## Anexo 5 Resultados de Confiabilidad del instrumento

### *Confiabilidad del instrumento gestión del potencial humano*

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
0,830	0,830	24

### *Confiabilidad del instrumento productividad laboral*

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
0,821	0,821	10

## Anexo 6: Matriz de consistencia

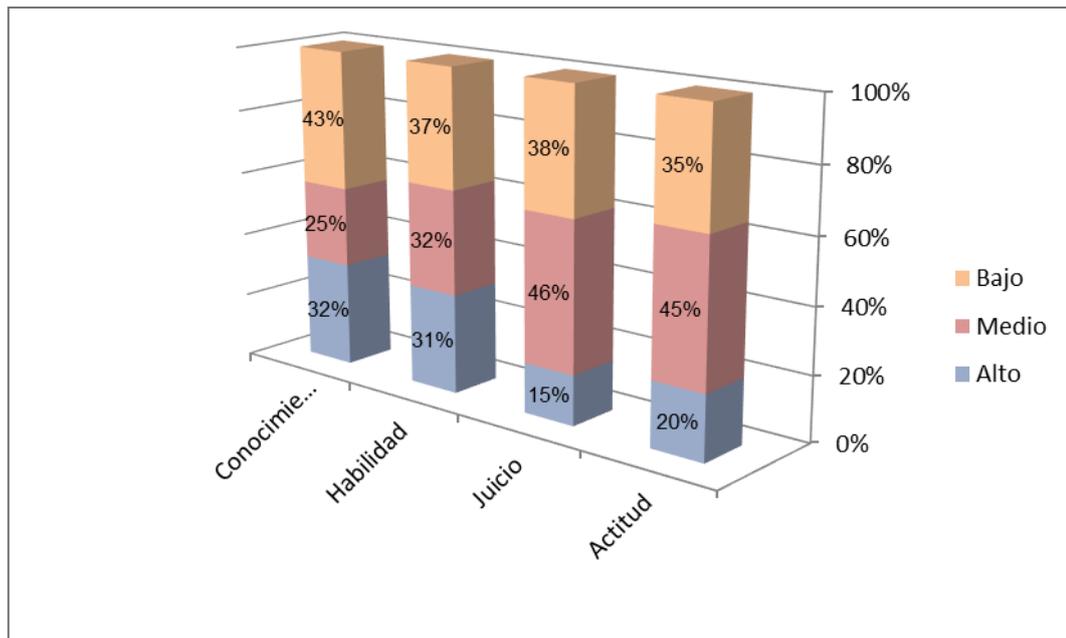
Problemas	Objetivos	Hipótesis	Conclusiones	Recomendaciones
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Conclusión general	Recomendación general
¿De qué manera se relaciona la gestión de potencial humano con la productividad laboral en la Gerencia Ejecutiva de Vivienda y Saneamiento del Gobierno Regional de Lambayeque?	Determinar la relación de la gestión de potencial humano con la productividad laboral en la Gerencia Ejecutiva de Vivienda y Saneamiento del Gobierno Regional de Lambayeque.	La gestión de potencial humano se relaciona con la productividad laboral en la Gerencia Ejecutiva de Vivienda y Saneamiento del Gobierno Regional de Lambayeque.	La GPH en la GEVS GRL; es para el 35% (23) de colaboradores de nivel bajo, para el 34,3% (22) de nivel medio y para el 31% (20) de nivel alto. En tanto que la PL para la mayor parte, el 40% (26) de los trabajadores de la GEVS GRL es limitada, mientras que su dimensión Eficacia, para el 43% (28) es regular y la Eficiencia laboral para la mayoría de colaboradores 42% (27) es limitada. Además, se determinó con 95% de confianza la existencia de relación directa media ( $r = 0,587$ ) entre la GPH y la PL en GEVS GRL.	Se recomienda a la Gerencia Ejecutiva de Vivienda y Saneamiento del Gobierno Regional de Lambayeque realizar una evaluación para determinar el estado actual de las competencias y habilidades del personal que elabora en la mencionada gerencia a fin de poder establecer una adecuada gestión de sus capacidades y potenciación de aquellas áreas que se encuentran menos desarrolladas en su personal.
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Conclusiones específicas	Recomendaciones específicas
¿De qué manera se relaciona el conocimiento con la productividad laboral en la Gerencia Ejecutiva de Vivienda y Saneamiento del Gobierno Regional de Lambayeque?	Determinar la relación del conocimiento con la productividad laboral en la Gerencia Ejecutiva de Vivienda y Saneamiento del Gobierno Regional de Lambayeque.	El conocimiento se relaciona con la productividad laboral en la Gerencia Ejecutiva de Vivienda y Saneamiento del Gobierno Regional de Lambayeque.	Se determinó con 95% de confianza la existencia de relación directa media ( $r = 0,401$ ) entre el conocimiento y la productividad laboral en la Gerencia Ejecutiva de Vivienda y Saneamiento del Gobierno Regional de Lambayeque.	Se sugiere al área de talento humano de la mencionada entidad la revisión del perfil del profesional que debe realizar cada una de las funciones al mismo tiempo que deberá ser expuesto ante cada trabajador con la finalidad de poder establecer una concordancia sana entre aquello para lo que ha sido designado si lo que se espera que él pueda realizar en la entidad.
¿De qué manera se relaciona la habilidad con la productividad laboral en la Gerencia Ejecutiva de Vivienda y Saneamiento del Gobierno Regional de Lambayeque?	Determinar la relación de la habilidad con la productividad laboral en la Gerencia Ejecutiva de Vivienda y Saneamiento del Gobierno Regional de Lambayeque.	La habilidad se relaciona con la productividad laboral en la Gerencia Ejecutiva de Vivienda y Saneamiento del Gobierno Regional de Lambayeque.	Se determinó con 95% de confianza la existencia de relación directa media ( $r = 0,532$ ) entre Habilidad y la productividad laboral en la Gerencia Ejecutiva de Vivienda y Saneamiento del Gobierno Regional de Lambayeque.	A los futuros investigadores se le sugiere realizar estudios bajo un enfoque y metodología cualitativa a fin de poder comprender en profundidad las circunstancias que más allá de las condiciones materiales limitan el desenvolvimiento laboral idóneo de los colaboradores, así como aquellos factores que limitan el crecimiento de sus habilidades y capacidades.
¿De qué manera se relaciona el juicio con la productividad laboral en la Gerencia Ejecutiva de Vivienda y Saneamiento del Gobierno Regional de Lambayeque?	Determinar la relación del juicio con la productividad laboral en la Gerencia Ejecutiva de Vivienda y Saneamiento del Gobierno Regional de Lambayeque.	El juicio se relaciona con la productividad laboral en la Gerencia Ejecutiva de Vivienda y Saneamiento del Gobierno Regional de Lambayeque.	Se determinó con 95% de confianza la existencia de relación directa media ( $r = 0,503$ ) entre Juicio y la productividad laboral en la Gerencia Ejecutiva de Vivienda y Saneamiento del Gobierno Regional de Lambayeque.	
¿De qué manera se relaciona la actitud con la productividad laboral en la Gerencia Ejecutiva de Vivienda y Saneamiento del Gobierno Regional de Lambayeque?	Determinar la relación de la actitud con la productividad laboral en la Gerencia Ejecutiva de Vivienda y Saneamiento del Gobierno Regional de Lambayeque.	La actitud se relaciona con la productividad laboral en la Gerencia Ejecutiva de Vivienda y Saneamiento del Gobierno Regional de Lambayeque.	Se determinó con 95% de confianza la existencia de relación directa media ( $r = 0,607$ ) entre Actitud y la productividad laboral en la Gerencia Ejecutiva de Vivienda y Saneamiento del Gobierno Regional de Lambayeque.	

## Anexo 7. Tablas otras

Para presentación Figuras

**Figura 3**

*Dimensiones de la variable Gestión del potencial humano*



**Figura 4**

*Dimensiones de la variable productividad laboral*

