



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Gestión del Talento Humano y la productividad laboral en los trabajadores  
de la SUNARP – San Borja – 2020.**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**  
Licenciado en Administración

**AUTORES:**

Br. Añaños Valladares, Jenny del Rosario (ORCID: XXXX-0001-5554-8733) Br.  
Medina Meca, William Omar (ORCID: XXXX-0002-9360-3649)

**ASESOR:**

Dr. Lino Gamarra, Edgar Laureano (ORCID: XXXX-0003-4627-6339)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

LIMA – PERÚ

2021

## **Dedicatoria**

A Dios por darnos la bendición de estar en este mundo, especialmente a nuestros padres, por habernos dado la vida, por apoyarnos incondicionalmente en todo sentido, a nuestros hermanos, abuelos y demás familiares por inspirarnos constantemente durante el tiempo de nuestra carrera universitaria por su inmensa alegría y ánimos contagiantes.

## **Agradecimiento**

Agradecer Primeramente a Dios por darnos la oportunidad de tener a mi familia apoyándonos a pesar de las circunstancias de la vida, es un gran paso que se da, pero no el único, y por último, pero no menos importante agradecer a la universidad Cesar Vallejo y a nuestro Asesor Dr. Edgar Lino Gamarra, por darnos la oportunidad de avanzar con nuestras metas profesionales

## Índice de contenidos

Carátula	
Dedicatoria .....	ii
Índice de tablas .....	v
Índice de figuras .....	vi
RESUMEN .....	vii
ABSTRACT .....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	4
III. METODOLOGÍA.....	12
3.1. Tipo y Diseño de Investigación .....	12
3.2. Variables y Operacionalización .....	14
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis .....	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	17
3.5. Procedimiento .....	21
3.6. Métodos de análisis de datos.....	22
3.7. Aspectos éticos .....	22
IV. RESULTADOS.....	23
V. DISCUSIÓN .....	31
VI. CONCLUSIONES .....	34
VII. RECOMENDACIONES .....	35
REFERENCIAS.....	36
ANEXOS .....	41

## Índice de tablas

<i>Tabla 1. Matriz de Operacionalización: Productividad Laboral.....</i>	<i>16</i>
<i>Tabla 2. Opinión de los Jueces .....</i>	<i>20</i>
<i>Tabla 3. Estadísticos de fiabilidad para las variables .....</i>	<i>21</i>
<i>Tabla 4. Escala de Rango de Confiabilidad .....</i>	<i>21</i>
<i>Tabla 5. Frecuencia y porcentaje de la variable la gestión de talento humano. ...</i>	<i>23</i>
<i>Tabla 6. Frecuencia y porcentaje de las dimensiones de la variable gestión de talento humano.....</i>	<i>24</i>
<i>Tabla 7. Frecuencia y porcentaje de la variable productividad laboral. ....</i>	<i>25</i>
<i>Tabla 8. Frecuencia y porcentaje de las dimensiones de la variable productividad laboral. ....</i>	<i>26</i>
<i>Tabla 9. Relación de la muestra no paramétricas, según Rho Spearman entre la gestión del talento humano y la productividad laboral en lo trabajadores de la SUNARP –San Borja – 2020.....</i>	<i>27</i>
<i>Tabla 10. Relación de la muestra no paramétricas, según Rho Spearman entre la selección de personas y la productividad laboral en lo trabajadores de la SUNARP –San Borja – 2020.....</i>	<i>28</i>
<i>Tabla 11. Relación de la muestra no paramétricas, según Rho Spearman entre la capacitación de personas con la productividad laboral en los trabajadores de la SUNARP – San Borja 2020.....</i>	<i>29</i>
<i>Tabla 12. Relación de la muestra no paramétricas, según Rho Spearman entre el desarrollo de personas con la productividad laboral en los trabajadores de la SUNARP – San Borja 2020.....</i>	<i>30</i>

## Índice de figuras

<i>Figura 1. Percepción de la variable gestión de talento humano. ....</i>	<i>23</i>
<i>Figura 2. Percepción de las dimensiones de la variable gestión de talento humano. .....</i>	<i>24</i>
<i>Figura 3. Percepción de la variable productividad laboral. ....</i>	<i>25</i>
<i>Figura 4. Percepción de las dimensiones de la variable productividad laboral. ...</i>	<i>26</i>

## **RESUMEN**

El presente estudio tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre la Gestión del Talento Humano y la productividad laboral en los trabajadores de la SUNARP – San Borja – 2020. El tipo de estudio fue aplicado, diseño no experimental y correlacional de corte transversal, estuvo conformada por 100 colaboradores. Para este estudio se utilizó la técnica de la encuesta y el instrumento el cuestionario, lográndose una confiabilidad de las variables las siguientes; 0,956 y 0,976 respectivamente, que fue para medir entre la Gestión del Talento Humano y la productividad laboral, las encuestas fueron validadas por tres jueces expertos en la materia, su aplicación estuvo a cargo de los investigadores. Entre los resultados descriptivos más significativos fueron en la estadística descriptiva. La existencia de una alta correlación entre las variables de estudio, mientras que en la estadística inferencial probamos la hipótesis general y las específicas con el uso del Rho de Spearman, cuyos resultados coincidieron en toda una alta correlación, es decir se aceptaron la hipótesis alterna y el rechazo de la hipótesis nula. Llegando a establecer las conclusiones más relevantes de la presente investigación.

Palabras Clave: Gestión del talento humano, productividad laboral, estrategias.

## **ABSTRACT**

The general objective of the present study was to determine the relationship between Human Talent Management and labor productivity in SUNARP - San Borja - 2020 workers. The type of study was applied, non-experimental and correlational cross-sectional design, It was made up of 45 collaborators. For this study, the survey technique and the questionnaire instrument were used, achieving a reliability of the following variables; 0.956 and 0.976 respectively, which was to measure between Human Talent Management and labor productivity, the surveys were validated by three expert judges in the field, their application was in charge of the researchers. Among the most significant descriptive results were descriptive statistics. The existence of a high correlation between the study variables, while in the inferential statistics we tested the general hypothesis and the specific ones with the use of the Spearman Rho, the results of which coincided in a high correlation, that is, the alternative hypothesis and the rejection of the null hypothesis. Arriving to establish the most relevant conclusions of the present investigation.

**Keywords:** Human talent management, labor productivity, strategies



## I. INTRODUCCIÓN

La tarea de las instituciones públicas en este siglo es modificar el conjunto de la entidad docente convincente para que puedan enfrentar con éxito la combinación de conceptos. Para ello, la empresa debe organizarse apostando por el crecimiento de todos los que trabajan en ella. Los tremendos cambios y cambios que han tenido lugar en el universo, en la logística y estructuras institucionales similares, han estado determinando la enorme fuerza impulsora de la revolución de la señal de negociación. Su principal actuación es la imparcialidad de la conferencia del conocimiento, la profunda renovación normativa y la renovación de la cultura administrativa recordada por la dirección y gestión de la junta directiva. Drucker Peter (La academia poscapitalista, 1994 fue citada por Vereau y Cojal, *Educational Management* 2005: 10).

La gestión del talento es uno de los más altos y bajos de los últimos años. En la actualidad, el paisaje de la zona se deriva íntegramente de su configuración ancestral, cuando ganó el prestigio de una posible distribución amable. Ya es el lenguaje de la gestión del personal, o mejor aún, un administrador o una biblioteca de recursos humanos. La provisión de potencial moral es la razón de la excelencia de la estructura del éxito. Ante el enorme impacto de la globalización, el desarrollo tecnológico, el desorden y el vivo comportamiento de examinar la escasez y la abundancia, finalmente demostró la gran diferencia. La principal ventaja competitiva de la industria logística proviene de las personas que trabajan entre ellas. Chiavenato Idalberto (2007). Atendiendo del método anterior, la Gestión del Talento Humano es la práctica y aplicación de políticas con el fin de dirigir al personal o los recursos; para ello se realizan los procesos de planificación, preparación, actuación y evaluación de las tareas asignadas, el rol principal del gerente o consultor es el de deteriorarse en otros aspectos, logre objetivos inteligentes mediante la estructuración.

El desempeño en cada puesto debe compartir el valor con los beneficios útiles de los métodos y / o tácticas de fabricación. Sin embargo, algunos trabajadores tienen una sensación de conveniencia personal en el trabajo, mientras que otros no. Algunos de ellos lograron un alto nivel de desempeño en el evento, mientras

que otros no. Schermerhorn John (Administración, 2003: 309). Un informe ideal en la distribución es: una cosa es que las personas actúen y otra cosa es comportarse en un escalón de trabajo sobresaliente. Silva Oscar (Reporting Public Academy from Crisis and Hope, 2004), señaló en su exploración de la "abundancia gerencial y laboral" que el alcalde no supervisa el desempeño de la labor de sus ayudantes en un contexto de pesquisa de usos óptimos. Tampoco entregaron detalles del sufrimiento oficial, por el contrario, agobiaron a los docentes con audiencias o trabajos administrativos innecesarios, lo que consumió un tiempo que debería haberse dedicado a mejorar la productividad.

A partir de este método, además del trabajo de planificar, organizar, ejecutar y calibrar una estrategia en la gestión de recursos humanos, el papel principal de un gerente o supervisor es influir en otros para que encuentren felizmente el objetivo permanente de la estructura. La prosperidad, como suele decir la gente, es el "equilibrio" de las personas que sufren. Es la piedra angular de la abundancia y debe contribuir a la rentabilidad de los objetivos de la organización. El desempeño de cada puesto debe vincular el alcance con el desarrollo de activos útiles y / o el favor de la administración. Sin embargo, algunos trabajadores obtienen felicidad personal en el trabajo, mientras que otros no. Algunos de ellos lograron un alto nivel de desempeño en el lugar de trabajo, mientras que otros no. Schermerhorn John (Administración, 2003:309).

El criterio de abundancia se refiere a la victoria en la explicación de su labor administrativa, en línea con la interpretación y aceptación de los trabajadores en el borrador de clasificación anual, y su contribución al logro de los objetivos de desarrollo de la organización; a su campo logístico, y al compromiso con su Tareas diarias Capacidad y potencialidad en el país. Alvarado, O. (Gestión Institucional: Enfoques y Desarrollos, 1999: 176) afirma que, en cualquier grupo, especialmente en las empresas comerciales, las regulaciones de la inteligencia humana constituyen la perseverancia más laboriosa, difícil y muy importante, porque la negociación más efectiva y la vía decisiva en beneficio del objetivo acordado, cualquiera.

La SUNARP posición de San Borja, se viene observando que los trabajadores, no desarrollan con operatividad sus influencias diarias por una

inconveniente administración del talento humano, observándose permanentemente que no existe una habitable colaboración y en gran medida poca notificación en las faenas que desarrolla la corporación, todo producto que las rivalidades gerenciales no son las muy convenientes para la Institución, rectitudes que justifican el arranque de la flagrante exploración.

En este contexto se formula como problema general: ¿de qué manera la Gestión del Talento humano se relaciona con la productividad laboral en los trabajadores de la SUNARP –san Borja - 2020? Siguiendo con el argumento, en los conflictos específicos se planteó: ¿cómo se relaciona la recopilación de personas con la productividad laboral en los trabajadores de la SUNARP – San Borja 2020?, ¿cómo se relaciona la capacitación de personal con la abundancia oficial en los trabajadores de la SUNARP – San Borja 2020?, ¿cómo se relaciona el desarrollo de personas con la productividad laboral en los trabajadores de la SUNARP – San Borja 2020? Es por ello que el objetivo general del cometido de profundización es: Determinar como la Gestión del Talento humano se relaciona con la productividad laboral en los trabajadores de la SUNARP –san Borja - 2020. Seguidamente los objetivos específicos: Establecer la asociación de la recopilación de habitantes con la productividad laboral en los trabajadores de la SUNARP – San Borja 2020. Establecer la semejanza de la capacitación de personal con la productividad laboral en los trabajadores de la SUNARP – San Borja 2020, resolver la exposición del avance de personas con la productividad laboral en los trabajadores de la SUNARP – San Borja 2020. Por lo tanto, la hipótesis general de la encuesta es: la Gestión del Talento humano se relaciona directamente con la productividad laboral en los trabajadores de la SUNARP –san Borja - 2020 luego como hipótesis específicas: Existe una lista directa y significativa entre la colección de personas con la productividad profesional en los trabajadores de la SUNARP – San Borja 2020 segunda hipótesis: Existe una semejanza directa de la capacitación de personal con la productividad laboral en los trabajadores de la SUNARP – San Borja 2020 y por ultimo: Existe una certificación directa del desarrollo de personas con la productividad laboral en los trabajadores de la SUNARP – San Borja 2020.

## II. MARCO TEÓRICO

Como antecedentes internacionales, Toral y Zeta (2016) se basaron en teóricos como Francisco Mantas y Fremont Kast en su artículo científico "La naturaleza de la gestión y los servicios administrativos en los campos legal, social y administrativo de la Universidad. "País Roja". Las otras metodologías utilizadas para determinar la relación directa entre las agencias gubernamentales y el grado de uso en los grados de orina se especifican como de inducción razonablemente apropiadas, no experimentales y educativas, con 95% de privacidad, 5% de margen de error y 356 episodios de vómitos. Los miembros masculinos y puros son encuestas y controles de síntomas. En resumen, a) La sumisión del Gabinete está influenciada por la protección administrativa al aceptar y validar los supuestos planteados. b) A medida que mejoran la integración, organización, gestión e investigación del proyecto, también mejora la naturaleza de los servicios comunes. c) La goma tiene un efecto significativo sobre la reactividad de 0.387. Esto indica que la adaptabilidad de la respuesta de los veteranos se nota a favor cuando se promueve el beneficio.

Este artículo científico presenta el proceso formal como fundamental. Aquí la goma tiene que crear la estructura, aceptar y enviar una buena estructura y pesarla siempre para evitar las diferencias en las persecuciones. Además, hay muchos lugares, como el interés dependiente, donde este dispositivo y su manipulación juegan un papel importante en todas las tácticas, especialmente en trabajos académicos como el de la Universidad Nacional de Roha, de alguna manera lo prueban, error de margen y confianza. Establece un nivel. Porque este tratado contribuye significativamente al trabajo de este monográfico sobre la calidad de la ganancia y la redundancia del sujeto administrativo, y cómo concuerda con el enunciado que se da en la verdad del asunto. La estructura es privada o pública porque la organización, la cadena de suministro y el cuidado son la base de las cosas buenas.

Valle (2017) publicó la tesis de la Maestría en Administración de Empresas en su teoría, "Propuesta para el restablecimiento de la gestión administrativa en la ciudad de Texigato en El Paraíso", la cual fue publicada y aprobada por la Universidad Nacional Autónoma de Honduras, Corea, hemos trabajado con teóricos como Henry Fayol, Max Weber. El objetivo general de su teoría era sugerir avances en la

administración de los municipios de Texas. Según el INEI 2010, el residente de la población de 18 años corresponde a 675 adultos mayores y, gracias al muestreo de conveniencia, la señal no es aleatoria y toma como muestra a 40 residentes corporativos. La herramienta utilizada para este apartamento fue una encuesta que consta de 15 preguntas entre diferentes opciones dicotómicas y varias preguntas cerradas. Se concluye que: a) Los municipios no cuentan con personal competente para una descentralización efectiva, b) Se han establecido instituciones para ser aceptadas para realizar las tareas de manera eficiente y eficaz No, no vinculado al manual de la estación o de la estación. Juventud, d) Políticas y cambios bien establecidos y no escritos.

El aporte de la empresa es comprender y proponer mejoras para la gestión y consecución de objetivos y el desarrollo de trámites formales con el fin de comprender la efectividad del trámite y asegurar que la facción Texiguat sea un sacerdote. Estos son los cambios. Este estudio proporciona sugerencias para mejorar los procesos de gestión que están en línea con nuestro objetivo de predecir decisiones factibles a través de declaraciones claras, problemas precisos y un marco de resolución de problemas paso a paso, relacionado con las secuencias de cabecera. Bloquear las decisiones administrativas de los gobiernos locales.

Torres (2018), tratado apoyado por la Universidad Nacional Autónoma de Honduras, "Modelo Administrativo de la Ciudad de Corpus, Departamento de Choluteca de Honduras". Esta investigación fue apoyada por teóricos como Henry Fayol, Peter Drucker, Harbet Simon y Edward Deming para obtener una maestría en administración de empresas en educación financiera. Su propósito es transformar el modelo de gestión para avanzar en la sistematización de resúmenes en el municipio de El Corpus, el país de Choluteca en Honduras, cuya metodología es el interés de las soluciones descriptivas y la estructura de todo el aspecto. El estudio incluyó a todos los habitantes del Departamento de Choluteca de la zona, tomando muestras no estocásticas e impredecibles en base a la prescripción de 96 preguntas, según las previsiones del INEI 2015 y 2018., Se muestra un total de 23.87 habitantes de Choluteca. Pero por la táctica, el tiempo y el costo correctos, respondieron imprudentemente solo 30 preguntas por conveniencia. El principal reglamento del municipio es que no existen trámites por parte del personal de los departamentos de presupuesto, administración y contabilidad, y b) no se indica la

dirección de gestión del municipio de la calle El Corpus. Una buena idea de su gente, que argumenta que el papeleo no se hace rápido y que no hay suficiente culpa.

Este estudio muestra la actualidad del fuerte impacto de Choluteca en generalizar el descontento ciudadano con la forma en que gobiernan las ciudades autónomas y preservar la importancia de la gestión administrativa para con una asignación que lo garantice. Porque esta disposición a investigar es un cumplido importante al problema inmediatamente notorio del mal pensar entre la ciudadanía en general, que se planteó desde un principio y por lo que el objetivo del Ejecutivo estamos repensando los caminos. En el municipio de San Juan de Lurigancho. Asimismo, menciona la historia de la región del creador de las variables relevantes para este buffet:

Tello, (2017). El estudio fue realizado en 2017 por la Universidad de Cajamarca, la capital, bajo la dirección de Perú, utilizando un proyecto del género transversal, conmovedor y expresivo. El objetivo principal de este estudio fue encontrar una rica lista de tramas geniales como experto en la facultad piloto liderada por Perú en 2017. Este estudio utiliza espesores internos y externos para determinar el alcance humano; Las pasantías incluyen expositores sobre conceptos, capacidades, motivaciones, estados mentales y más. Además, los pasantes también tienen trabajos en exhibición como el ambiente escolar, expectativas para el desarrollo de sindicatos y estilos de trabajo. Además, como oficina, debe adaptarse al entorno, aplicar las perturbaciones de los empleados para optimizar los sindicatos audaces y reconstruir la emergencia para los beneficiarios finales de la misma tradición fructífera. Se realizó una encuesta entre 30 trabajadores de la Academia de Navegantes de Puerto Perú, prestando atención a las herramientas del documentalista para obtener un conjunto de consultores. Esto se aplicó a cada variable. La Prueba de Conspiraciones de Talento Humano consta de 19 preguntas, ricas en el progreso de Rickert, y alrededor de 15 ítems. La capacidad y confianza de los puntos obtenidos hipotéticamente por la consonante final de Pearson (eco aproximado = 0.036) es igual a la significancia de alfa ( $\alpha = 0.05$ ). Esto significa que hay una declaración adecuada para probarlo. Según la Spss, hay un relato sustancial y positivo de artesanía generosa e ingenio con las abundantes uniones

en Cajamarca 2017, Perú, cabecera de la Academia de Pilotos, la mayoría de las cuales están registradas ( $r. = 0,963$ ).

Gómez y Córdova (2019). La relación entre la evaluación del desempeño en el gobierno y la abundancia oficial Supermercados Peruanos S.a. Sucursal Plaza Veá Cajamarca 2018. El objetivo principal de los estudios analíticos descriptivos posteriores fue presentar la correlación entre la evaluación del desempeño y la abundancia formal de trabajadores ocupados en las tareas de Supermercados Peruano, Plaza Veá Cajamarca 2018. La muestra incluye 86 trabajadores que realizan tanto administrativos como sub-operativos en el espacio de trabajo original, las oficinas administrativas, comerciales y operativas que conforman la preparación estructurada de Plaza Veá Cajamarca, y La conexión actual es 2018 y su vida útil vibra 22-56 años.

En este estudio, se utilizan dos herramientas para proteger las variables procesadas. La Experiencia de Productividad de Chiavenato se mide con los Hechos del Perú y para las Variables de Desempeño Laboral se utilizó, creó y aprobó oficialmente la Prueba de Desempeño Sindical Martha Allens de acuerdo con los Criterios de Nivel Limitaciones de Likert. relacionado con el coeficiente de Pearson. El programa de información de Microsoft Excel y su complemento de estadísticas Megasat obtienen resultados sobre la relación entre una variable y otra. Luego aplicamos el rango de Spearman para que no haya similitud entre la variable del evaluador de desempeño y la abundancia de unión, mostrando un resultado positivo para la prueba con una credibilidad de 0.88 para ambas dos variables. Palabras Clave: evolución de desempeño y la abundancia.

La vida comercial del genio de la reconciliación es relativamente reciente. A pesar de que la gestión humana tiene sus semillas en una revolución artificial, la conspiración de los talentos humanos sigue viva para nosotros. La transformación de la delegación humana en gestión de procesos humanos o "gestión del talento" refleja la vibrante realidad actual de la plataforma. En las estructuras más planas, más pequeñas y rentables de hoy, las personas altamente calificadas y peligrosas son a menudo la clave para la competitividad de una unidad. taller. De hecho, los alcaldes de hoy reconocen que las personas son clave. Por ejemplo, Jack Welch de General Electric ha aumentado el espíritu de mercado de la compañía de \$ 60

mil millones a más de \$ 300 mil millones desde 1991, diciendo que su sistema de antigüedad se destaca.

Dessler Gary (Recursos Humanos, 2001: 17) La sociedad del conocimiento, entre otras cosas, prefiere aprender a enseñar, dominar las tácticas y trascender los dones humanos. Este nuevo círculo invita a los trabajadores a reinventar laboriosas sugerencias. Ituria Angela (Revista educativa, 2005) Dado que la gestión de las fronteras de los beneficiarios puede brindar excelencia competitiva para resultados comparables a largo plazo, una organización tiene claro que está "aprendiendo". Benavides y Quintana (Gestión del conocimiento y Gobernador General, 2003: 99 organizaciones públicas también sienten la necesidad de darse cuenta de su legado y desempeño y ser reconocidos por la sociedad como un negocio positivo). Necesidad de encontrar un canal. una nueva posición de liderazgo es una historia de las humanidades, que es la atmósfera de presentación, hospitalidad y ejecución para ellos en el establecimiento, que nutre al cuidador, empleado o colega. La gestión de la separación rompe con el antiguo modelo de Taylor en busca de una mejor capacidad máxima bajo la dirección y amenaza de los empleados.

Ituria Angela (Revista educativa, 2005). Las acciones, decisiones, acciones, trabajos, ejecuciones, mejoras comerciales, atención al cliente y formas de hacer negocios de las personas varían enormemente, y este cambio depende en gran medida de las políticas de las personas. Documento y manual de gestión. trabajo. Hasta hace poco, en muchas configuraciones, la gente hablaba de listas antinaturales: ilusiones burocráticas que vinieron desde el final de la Revolución Industrial y alcanzaron su punto máximo en 1950. En otras estrategias, se dijo desde todas las direcciones o gestión. Un enfoque que tiende a adaptarse y reconocer a los trabajadores como personas con potencial humano, habilidades y capacidades intelectuales. Pero estamos hablando de personas y empresas, por lo que la línea actual trata más sobre eso. Administrar con otros significa ejecutar tácticas con un asistente o un socio de división que comprenda mejor sus estrategias y su futuro. Un enfoque que no considera de inmediato a los seres humanos como sujetos pasivos de recursos organizacionales, influencias o juicios colectivos, sino como actores esencialmente activos que toman decisiones, actúan y crean diferencias estructurales. Además, los considera agentes activos dotados



de aspectos de verdad, y sobre todo de intelecto, de las más finas y sofisticadas capacidades humanas. En este contexto, el sector de las finanzas humanas es una de las áreas que más ha evolucionado. La variabilidad es tan grande y tan grande que incluso la popularidad de la región se ha invertido. En muchas organizaciones, el nombre de un gerente de recursos humanos ha sido reemplazado por gestión del talento, socios o directores adjuntos, desarrollo del talento, asignación de activos intangibles e incluso negociaciones humanas. En este sentido, la costosa gestión de los recursos humanos representa un nuevo enfoque de los recursos humanos. Chiavenato Idalberto (Gestión de la mente humana, 200: XXII, 2)

Las estructuras exitosas son parte de la vida la coordinación y el cambio a largo plazo, sin duda considerando los desafíos requeridos en este momento y viendo una nueva guía de calidad y mejora continua que sigue siendo auténtica. Claro, las direcciones requieren entradas exorbitantes, entradas de alto nivel, máquinas y tecnología de esquina, pero solo tienen el cerebro real de procedimientos complacientes. Las estrategias exitosas no solo administran y promueven el ingenio adecuado, sino que lo usan. Son estructuras donde los trabajadores se benefician de las similitudes con sindicatos de mejor calidad, y presentan así un desarrollo institucional indiscutible.

La instalación debe ser relativamente adecuada para el personal requerido por las condiciones. Si sabe quién es el responsable del vandalismo o fraude, surgirá una disputa. Pintado Edgard (Comportamiento organizacional, Gestión de regalos abierta, 2005: 65) El talento se refiere a los líderes y gerentes más talentosos en todos los niveles, que se jubilan, demuestran sus habilidades y claramente hacen lo que usted puede lograr. Al igual que con la permanencia, la moneda del reino era menos hábil. Las empresas que mejoran sus habilidades de mediación prosperan. Aquellos que no tienen que ver las peleas son más difíciles.

El juicio es una creencia profunda de que esperar lo mejor en todos los niveles es un hábito para superar a los competidores. Es de esperar que los mejores genes se encuentren en el sector orgánico de utilidad competitiva. Aceptamos que la genialidad es lo que desencadena todas las demás escalas de desempeño. En el sujeto, el estado mental potencial es la fermentación que hace que todo lo demás funcione. Michaels Handfieldjones y Axelrod (Conflict for Ingenuity 2003: xiv, 2) Resident Selection, Resident Chain, actúa como un flujo que solo algunas

personas pueden cargar en su estrategia.

Hay un viejo refrán que dice que el apareamiento es el dilema de consonantes de la persona en el lugar adecuado. Para propósitos más importantes, las elecciones tienen como objetivo encontrar al mejor pretendiente para la escasez de tutores, lo que lleva a la ejecución prolongada o retrasada del personal. Si no existen diferencias individuales, todas las diferencias están documentadas y corresponden a la misma categoría para conocer y aplicar, no se requiere elección humana, pero las diferencias humanas son muy grandes: diferencias individuales, tanto físicas (tamaño, porcentaje, compleción), energía, visibilidad, audibilidad, malestar, etc.) Las razones (genio, personalidad, mente, eficiencia, inteligencia, etc.) provocan un comportamiento de cabeza desigual y una nueva postura. Tomar y actuar de manera diferente. La forma original de crecimiento de negociación exitosa o no exitosa. Si necesita completar la información de nivel clave, también debe ser notificado de la asistencia del candidato.

La siguiente parte es una técnica de selección de votos para detectar y seleccionar candidatos reales. Las reglas electorales nos permiten rastrear las características personales de un candidato a través de manifestaciones del comportamiento del candidato. Los buenos estándares de antología requieren atributos específicos como disponibilidad y confiabilidad. También debería ser el mejor presagio del buen desempeño futuro de un candidato en un título. La previsibilidad es una característica de las técnicas de recolección que reducen su comportamiento en la posición que ocupan, en función de los resultados que obtienen al realizar la técnica. El poder predictivo de la prueba se determina aplicándolo a una descripción general específica de los candidatos que serán evaluados en función de los cambios de posición posteriores a la feria. Por lo tanto, los resultados de la estimación del rendimiento y los resultados de las pruebas de selección deben tener una relación positiva entre sí. Para los sujetos humanos, los beneficios del error son mucho mayores que para los sujetos de física.

En la práctica, muchas reglas de selección se seleccionan caso por caso a partir de reuniones electivas, cursos estructurados, validación de conceptos, afirmaciones superficiales, pruebas psicológicas, verificación del lujo y estructura simulada. La entrevista es la regla de reunión más utilizada. Las entrevistas se pueden utilizar con la combinación inicial de candidatos en el momento de la

inscripción, siendo así el precursor de la colección Conversaciones personales, Recepción técnica para coordinar la investigación y la experiencia de ingeniería, consultas y encuentros sociales. Entrevista de revisión de desempeño, entrevista de despido, etc. durante la rotación de empleados, como despidos / cesantías. Chiavenato Idalberto (Gestión del Talento, 2009: 110 118 119).

Un grupo de colaboradores atento, en virtud de su vitalidad desde sus inicios, siempre ha dependido en parte del desempeño de sus subordinados. Los profesores con las características y la experiencia adecuadas trabajarán mejor para usted y para la empresa. Los profesores que no posean estas habilidades o se dediquen a mejorarlas no trabajarán bien y su liderazgo y la sociedad sufrirán. Es hora de deshacerse de estas cosas no deseadas antes de que sucedan, no más tarde. (Gary Dessler, director de Recursos Humanos, 2001: 173) La mediocridad no conoce nada más allá de sí misma, pero la gama simplemente admite un genio. Conan Doyle citó a Handfield Jones y Axel Rod de Michael (La batalla por el talento 2003: .98) Contratar a una mujer hermosa y talentosa es una oportunidad aún mayor para mostrar su coraje y una capacidad de evaluación más elaborada. Debe asegurarse de que su organización tenga una amplia gama de logística alternativa para que pueda cobrar al Administrador de listas de regalos más de lo habitual. Michaels Handfieldjones y Axelrod (Disagreement for Talent 2003: .99) Capacitación de personas, la capacitación es un conjunto de influencias que permiten la adquisición y modificación de habilidades relacionadas con la minería o la colocación.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y Diseño de Investigación

##### **Tipo de investigación**

La investigación será de tipo aplicada puesto que se empleó saberes teóricos previos para la variable de apartamiento, de este modo trabajar apoyándose en las teorías. Para Sabino y Reyes (2014) “se utiliza en este boceto la logística que adopta el investigador para reponer al reparo que se plantea.” (p. 20) Best (2009) indica que es centrarse en la elaboración de posibilidades a los inconvenientes planteados por la proposición, trayendo así resultados anejos a los sabios. (p. 30)

##### **Diseño de investigación**

El trabajo de investigación actual se construye en el tipo de punto no experimental del nivel de correlación descriptiva, donde el propósito y conveniencia de la observación es comprender el comportamiento de una variable y el método de comprensión de otra variable relacionada. En este momento se puede leer un análisis ingenuo de todas las marcas de estratificación obtenidas en el tiempo, y la efectividad de la deformación (variable de investigación), a partir de la cual se puede llegar a una analogía que realmente determina la prueba de la variable de posicionamiento. Kerlinger (2014) indica que aún es manida como expos-facto adonde es imposible operar la treta de las variables u delegar aleatoriamente las talentos o aspectos de la tentativa. (p. 116), en este caso menciona sobre la variedad que existe en relación a los diseños de las investigaciones ya que no son modificables una vez realizada el proyecto, los tipo varían de acuerdo al sujeto de estudio, el cual permite tener una recolección estratégica de la información y que ya no puede ser sujeta a cambios, logrando un resultado idóneo según el tipo de proyección se esté realizando y definir los puntos ya establecidos en este caso por la persona que va a realizar la encuesta y debe estar elaborada de una forma sencilla y con claridad en relación a las variables.

También podemos confirmar que se trata de una exploración no experimental, confirmamos que las variables no tienen variantes ni cambios, verificamos que podemos notar estos fenómenos en su entorno natural y luego los revisamos.

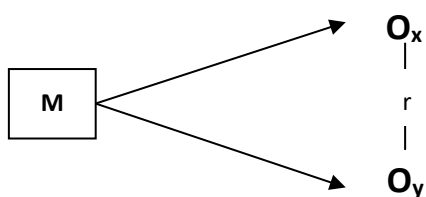
### **Nivel de la Investigación**

La exploración es de grado Descriptivo Correlacional porque exploración memorizar la descripción que existe entre las variables de oferta de la Gestión del entendimiento bienintencionado y la abundancia Laboral. Según Cazau (2006), un papel claro nos permite desarrollar problemas, variables y conocimientos sin describirlos, precisando sus fincas y características del objetivo de apartamento. (p. 27) Así mismo, Cazau (2006) indica que el opúsculo correlacional tiene como propósito indagar y calibrar la altura con la que se relacionan 2 o más variables. (p. 27)

### **Enfoque de la investigación**

Según el estudio de Bonilla y Rodríguez (1997), el estudio es de enfoque cuantitativo porque pretende garantizar la seguridad de la hipótesis propuesta, pues este enfoque utiliza métodos únicos como la precisión y las ciencias naturales, por lo que se inspira en el positivismo. Por lo tanto, utiliza información estadística para comprender toda la investigación a través de muestras, El autor nos recuerda que los métodos estadísticos dan resultados fiables en base a los estudios realizados, pero el aporte es que la estadística puede verse como una ciencia que determina la respuesta adecuada. Se puede confiar en los resultados de nuestra investigación con precisión según el tipo de datos obtenidos de nuestro estudio.

Para Hernández et al (2014), el enfoque de diseño de investigación es transversal deriva de la recolección de datos en tiempos o espacios específicos para representar variables y realizar los estudios propuestos. El autor declara que se pueden obtener los datos a evaluar y que se pueden resaltar las relaciones que existen entre las variables examinadas cuando se describen, brindando información precisa sobre lo que se está evaluando una descripción detallada entre ambas.



Dónde:

M: Muestra

r: Relación entre variables

Ox: Gestión del Talento Humano

Oy: Productividad Laboral

### 3.2. Variables y Operacionalización

Hernández et al (2014), indica que una variable es un elemento o elemento cuyas propiedades o características se pueden investigar y medir. (P.3), como afirma el autor, esto significa que las variables pueden tener factores que brinden diferentes opciones. Esto le brinda la opción de modificar adecuadamente el formato establecido para ofrecer mejores resultados para sus decisiones críticas. O una decisión directa proporciona las expectativas correctas y mejores resultados.

A continuación, definimos nuestras variables:

Variable: Gestión del Talento Humano

Es un conjunto de políticas y prácticas necesarias para resolver los puestos gerenciales relacionados con el personal, que incluyen reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación del desempeño. Dessler Gary (1997, citado por Chiavenato Idalberto, Gestión del talento humano, 2004:9)

Variable. Productividad Laboral

Gotuzzo (2017) señala "Una meta es un resultado deseado, que representa un cambio específico y medible que se logrará en un tiempo, espacio y población determinados". (p.61).

Tabla 1. *Matriz de Operacionalización: Gestión del Talento Humano*

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala	
<b>Gestión del Talento Humano</b>	La gestión del talento humano, es la práctica y aplicación de políticas con el fin de dirigir al personal o los recursos; para ello se realizan los procesos de planificación, preparación, actuación y evaluación de las tareas asignadas, el rol principal del gerente o consultor es el de deteriorarse en otros aspectos, logre objetivos inteligentes mediante la estructuración. Chiavenato Idalberto (2004)	La variable se medirá mediante el cuestionario creadas a partir de la recopilación de datos, en la cual se usó el software SPSS versión 25 para analizar la información recopilada en la encuesta. Este cuestionario nos ayuda a medir nuestras variables estudiadas.	Selección de personas	-Realiza sus labores con razonamiento.	01-02	Ordinal de tipo Likert	
				-Posee visión de conjunto e integración.	03-04		
				-Tiene facilidad de comunicación y cooperación.	05-07		
				-Realiza pruebas de capacidad y selección	08-10		
			Capacitación de personal	-Realiza capacitación por especialidad.	11-12		
				-Recibe ayuda para la capacitación del personal.	13-14		
				-Mejora el desempeño después de la capacitación.	15-17		
				- Capacita en nuevas tecnologías de informática	18-20		
				Desarrollo de personas	-Brinda oportunidades de superación.		21-22
					-Recibe reconocimiento de la comunidad.		23-25
-Asume cargos a un más elevados y complejos.	26-27						
-Realiza rotación de cargos.	28-30						

Tabla 1. *Matriz de Operacionalización: Productividad Laboral*

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala
Productividad Laboral	Viene a ser la proporción de insumos de producción en un período de tiempo determinado. Considerando la calidad al mismo tiempo. Koontz (1998, p. 192).	La productividad laboral variable se medirá a través del cuestionario, donde los datos se procesarán en el software estadístico SPSS Statics versión 25.	Eficiencia	Satisfacción Justo a tiempo Cumplimiento	1,2,3, 4 5,6	Ordinal de tipo Likert  1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces, 4. Casi siempre 5. Siempre
			Eficacia	Iniciativa Habilidades Confiabilidad Innovación	7,8,9,10 11,12,13	
			Efectividad	Proactividad Sinergia Ganar Desempeño	14,15,16, 17,18,19, 20	



### **3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis**

#### **Población**

Se trata de un grupo con aspectos, características y cualidades específicas que encontramos en un mismo entorno. (Mendoza, Hernández y San Pieri, 2015, p. 174) Cuando hablamos de población, nos referimos a personas, cosas, casas y otras personas que viven en lugares específicos. Una población es también un conjunto finito o infinito de elementos, individuos u objetos que tienen cualidades o características en común y están disponibles para su consideración (Valderrama, 2013). La población representa a los 100 colaboradores de SUNARP en San Borja.

#### **Muestra**

Según Mendoza, Hernández y Sampieri (2014) La totalidad es también una colección finita o infinita de elementos, individuos u objetos con las siguientes características "Una muestra es un subconjunto de una población determinada y cada miembro representa una unidad de análisis (pág. 175). En otras palabras, es una población característica y propiedades similares, en este caso la población es menor de 100 unidades de análisis, por lo que la muestra es un censo.

#### **Criterios de selección:**

En esta encuesta, solo el personal de la oficina de San Borja optó por realizar la encuesta lo antes posible, tomando en cuenta las contribuciones voluntarias y el apoyo incondicional.

#### **Criterios de exclusión:**

Actualmente no se tienen en cuenta. La encuesta fue realizada solo por empleados en el campo de la gestión que proporcionaron contribuciones voluntarias y apoyo incondicional que no optaron por realizar la encuesta lo antes posible.

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

Las herramientas de encuesta aplicadas incluyen el contenido de preguntas de opción múltiple para recopilar información relacionada con la encuesta. Se trata de un conjunto de preguntas relacionadas con una o más variables a medir. (Hernández, 2014).

Por ello, el autor comentó que las preguntas relacionadas con los objetivos de la investigación fueron formuladas para obtener información para cumplir con nuestros objetivos de investigación.

### **La encuesta**

Se trata de un conjunto de preguntas destinadas a comprender opiniones o acciones concretas frente a una muestra representativa. (p.89)

La técnica determinará el porcentaje de los sistemas de información de la Gestión del Talento humano y la relación con la productividad en la SUNARP sede de San Borja.

### **Instrumentos de la recolección de datos:**

El cuestionario consta de 40 preguntas creadas a partir de la recopilación de datos (Behar, 2008, p.64). Se utilizó la escala Likert. Es un enunciado o un conjunto de ítems que representan un enunciado que te da una idea de las respuestas de los grupos de interés (Hernández et al., 2014, p. 238). Nivel de aceptación de cada encuestado

Se usó el software SPSS versión 25 para analizar la información recopilada en la encuesta. Este cuestionario nos ayuda a medir nuestras variables estudiadas.

### **Ficha técnica del instrumento**

Denominación del instrumento: Cuestionario para relacionar ambas variables.

Se aplica de manera individual o personal.

Ambiente de aplicación: Esta dirigido a 45 personas entre mujeres y hombres los mismos que son colaboradores en la sede de la SUNARP de San Borja.

Materiales o útiles: Cuestionario impreso

Descripción de aplicación

El investigador está obligado a conocer el grupo de personas al que va dirigido el cuestionario y asegurarse de que se encuentren en su lugar elementos esenciales como papelería como bolígrafos y lápices.

Para los encuestados, el cuestionario aplicable incluye una serie de ítems específicos que utilizan el modelo de escala Likert para evaluar las

recomendaciones de gestión del talento sobre productividad laboral en SUNARP en su sede de San Borja. El tiempo medio de viaje es de 25 minutos.

Escala de Likert

La escala de Likert permite medir si es favorable o desfavorable y en qué medida una actitud Behar (2008, pág., 75).

Se Calcula la reacción del individuo a tres, cinco o siete categorías. El cuestionario contendrá un total de 40 preguntas que guardarán relación con el objeto de investigación. Las preguntas tendrán 5 categorías los mismos que se detallan a continuación:

Siempre	5
Casi siempre	4
Algunas veces	3
Casi nunca	2
Nunca	1

## **Validez y confiabilidad del instrumento**

### **a) Validez del instrumento de medición**

Esta herramienta puede resultar útil cuando se realiza el grado de validez de la variable de medida (Mendoza y Hernández y Sampieri, 2015, p.85). Gran escala para medir propiedades específicas pero diferentes. Se utiliza a criterio del experto cuando escalas mixtas o confusas no arrojan resultados válidos, como otras variables incorporadas a la escala que se miden indistintamente (Behar, 2015, p. 73). Es un contenido magistral. Necesito medir. Por lo tanto, consulte a un maestro con experiencia en métodos de investigación para verificar el dispositivo. Para obtener el número de referencias, ejecute la siguiente fórmula:

$$P = \frac{\Sigma}{\text{Criterios } x \text{ validadores}}$$

Tabla 2. *Opinión de los Jueces*

N°	Expertos	Calificación
1	Dr. Jesús Romero Pacora	Aplicable
2	Dr. Edgar Laureano Lino Gamarra	Aplicable

### **b) Confiabilidad del instrumento**

La confiabilidad es qué tan bien se aplica repetidamente al mismo objeto y obtiene el mismo resultado, por lo que puede comprender su confiabilidad. (Mendoza, Hernández y San Pieri, 2014, p. 200).

La confiabilidad es capaz de distinguir claramente entre evaluaciones con un resultado y otro. Un lugar donde puede ver cuándo obtiene los mismos resultados cuando aplica la escala a una muestra. (Behar, 2008, p. 73)

Si los resultados son reproducibles o constantes al aplicar las muestras, se interpretan como indicativos o pretenden ser fiables.

El estadístico Smirnov kolmogorov tiene valores en el rango de 0 a 1, con un valor de 0 que significa cero confianzas y un valor de 1 es el opuesto porque representa una confianza perfecta. Este análisis estadístico se realizó mediante el programa SPSS. (Mendoza, Hernandez y San Pieri, 2014)

Para obtener resultados confiables, se calculó el alfa de Cronbach a partir de un cuestionario generado a partir de una muestra de 45 trabajadores de la oficina de la SUNARP San Borja, lo que indica la confiabilidad de este esfuerzo de investigación. Se utiliza el software SPSS 25. El resultado del coeficiente alfa de Cronbach para este software debe ser confiable si es mayor que 0.7-1.00 y poco confiable si es menor. Se utiliza la siguiente fórmula:

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left( 1 - \frac{\sum Vi}{Vt} \right)$$

**Donde:**

- $\alpha$  = Alfa de Cronbach
- $K$  = Número de ítems
- $V_i$  = Varianza de cada ítem
- $V_t$  = Varianza total

Tabla 3. Estadísticos de fiabilidad para las variables

Variables	Alfa de Cronbach	Nº de elementos
Gestión del talento humano	0,956	45
Productividad Laboral	0,976	45

Se observa en las tablas que ambas variables cuentan con una confiabilidad muy alta, por eso continuamos con nuestra investigación.

Tabla 4. *Escala de Rango de Confiabilidad*

Rango	Confiabilidad (Dimensión)
0.81 – 1.00	Muy Alta
0.61 – 0.80	Alta
0.41 – 0.60	Media
0.21 – 0.40	Baja
0 – 0.20	Muy Baja

Fuente: Stracuzzi y Pestana 2006, citado por León (2011)

### **3.5 Procedimiento**

La aplicación de la herramienta se realizó preguntando a 45 trabajadores de la SUNARP en San Borja 2020, 20 preguntas por variable. Para implementar la aplicación de esta herramienta, solicitamos a los investigadores que aprobaran el instituto a través de sus respectivos órganos de gobierno. Estamos autorizados para desarrollar actividades de investigación. Lanzada en enero de 2021, esta herramienta identificó el tema en cuestión, se desarrolló la búsqueda de información y se construyó la herramienta.

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

Realizar análisis estadísticos y procesamiento de datos utilizando técnicas y técnicas de modelado descriptivo estadístico. Es una dimensión de tendencia central, una inferencia, un modelo de correlación estadística o una combinación de estos.

### **3.7. Aspectos éticos**

El trabajo de investigación actual está validado por el programa Turnitin de la Universidad Cesar Vallejo. Este programa reconoce la autenticidad de contenido, modificación, para evitar la imitación, copia de otros estudios, así como la creatividad, originalidad y credibilidad de la elaboración y maquetación.

Tenga en cuenta que la bibliografía y de citas citadas en el presente estudio se utilizan de acuerdo con la ley aplicable.

Los recursos bibliográficos se utilizan para desarrollar nuevas investigaciones y se examinan con resultados para reflejar hechos.

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Resultados descriptivos

Tabla 5. Frecuencia y porcentaje de la variable la gestión de talento humano.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Malo	35	35%
	Regular	49	49%
	Bueno	16	16%
	Total	100	100%

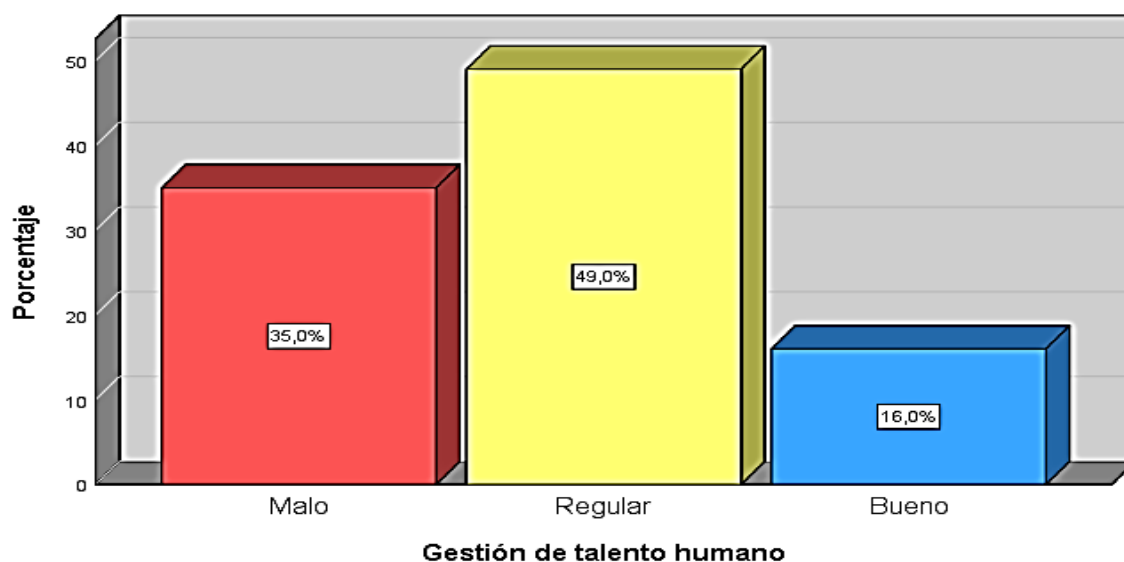


Figura 1. Percepción de la variable gestión de talento humano.

De los resultados se observa que el 49% de entrevistados, ostentan que la gestión de talento humano se encuentra en el nivel regular, el 35% señalan que es malo y un 16% exhiben que es bueno.

Tabla 6. *Frecuencia y porcentaje de las dimensiones de la variable gestión de talento humano.*

		Selección de personas		Capacitación de personal		Desarrollo de personas	
		Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Válido	Malo	36	36%	21	21%	34	34%
	Regular	52	52%	47	47%	50	50%
	Bueno	12	12%	32	32%	16	16%
	Total	100	100%	100	100%	100	100%

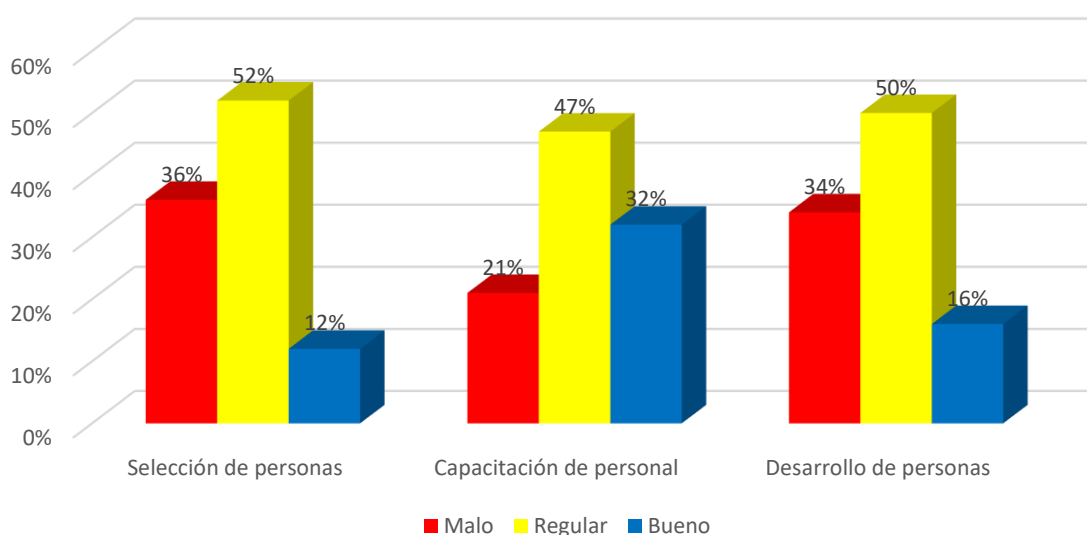


Figura 2. *Percepción de las dimensiones de la variable gestión de talento humano.*

De acuerdo a los resultados se observa que el 52% de los encuestados, ostentan que la selección del personal se encuentra en el nivel regular, el 36% señalan que es malo y un 12% exhiben que es bueno. Asimismo, se observa que el 47% de los encuestados, ostentan que la capacitación del personal se encuentra en el nivel regular, el 32% señalan que es bueno y un 21% exhiben que es malo. También, el 50% de los encuestados, ostentan que el desarrollo del personal se encuentra en el nivel regular, el 34% señalan que es malo y un 16% exhiben que es bueno



Tabla 7. Frecuencia y porcentaje de la variable productividad laboral.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Malo	34	34%
	Regular	48	48%
	Bueno	18	18%
	Total	100	100%

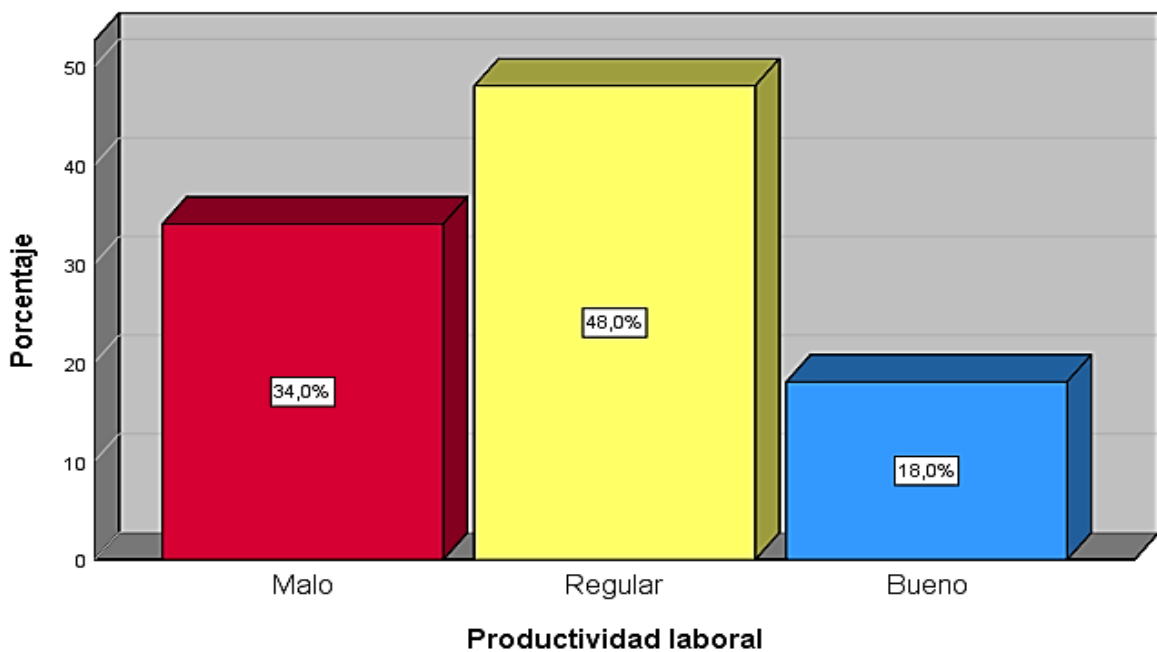


Figura 3. Percepción de la variable productividad laboral.

De acuerdo a los resultados se observa que el 48% de los encuestados, ostentan que la productividad laboral se encuentra en el nivel regular, el 34% señalan que es malo y un 18% exhiben que es bueno.

Tabla 8. *Frecuencia y porcentaje de las dimensiones de la variable productividad laboral.*

	Eficiencia		Eficacia		Efectividad		
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	
Válido	Malo	36	36%	21	21%	22	22%
	Regular	48	48%	47	47%	44	44%
	Bueno	16	16%	32	32%	34	34%
	Total	100	100%	100	100%	100	100%

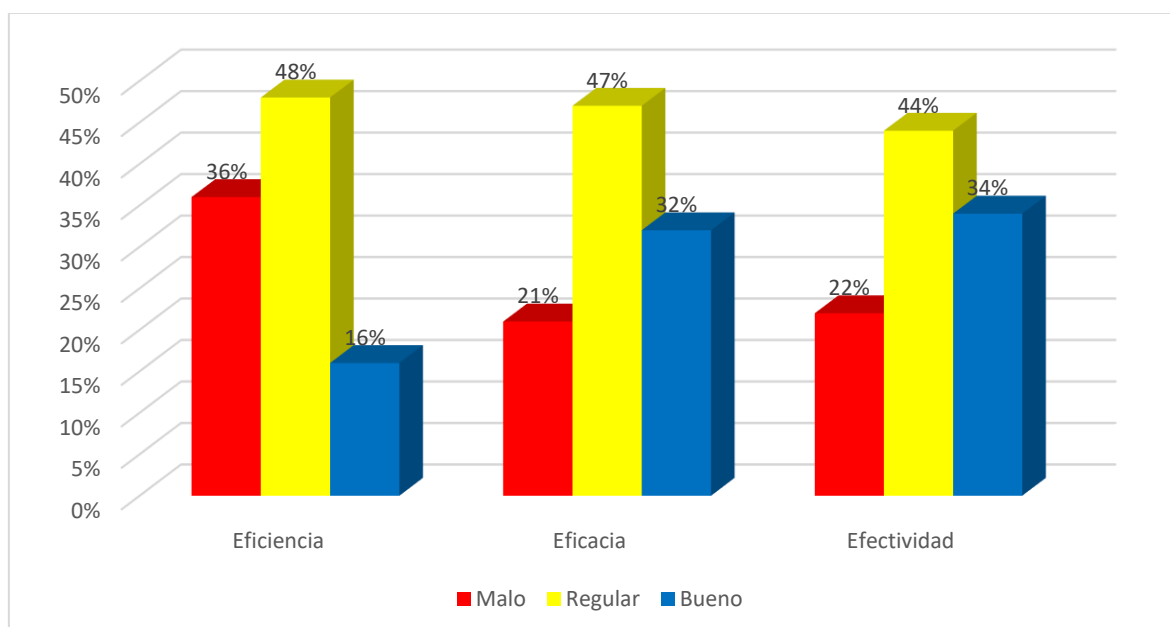


Figura 4. *Percepción de las dimensiones de la variable productividad laboral.*

De acuerdo a los resultados se observa que el 48% de los encuestados, ostentan que la eficiencia se encuentra en el nivel regular, el 36% señalan que es malo y un 16% exhiben que es bueno. Asimismo, se observa que el 47% de los encuestados, ostentan que la eficacia se encuentra en el nivel regular, el 32% señalan que es bueno y un 21% exhiben que es malo. También, se observa que el 44% de los encuestados, ostentan que la efectividad se encuentra en el nivel regular, el 34% señalan que es bueno y un 22% exhiben que es malo.

## 4.2. Prueba de hipótesis

### Hipótesis general de la investigación

H<sub>0</sub>: La gestión del talento humano no se relaciona directamente con la productividad laboral en lo trabajadores de la SUNARP –San Borja – 2020.

H<sub>a</sub>: La gestión del talento humano se relaciona directamente con la productividad laboral en lo trabajadores de la SUNARP –San Borja – 2020.

Tabla 9. *Relación de la muestra no paramétricas, según Rho Spearman entre la gestión del talento humano y la productividad laboral en lo trabajadores de la SUNARP –San Borja – 2020.*

			Gestión de Talento Humano	Productividad Laboral
Rho de Spearman	Gestión de Talento Humano	Coeficiente de correlación	1,000	,872**
		Sig. (bilateral)	,000	,000
		N	100	100
	Productividad Laboral	Coeficiente de correlación	,872**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	,000
		N	100	100

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

Los resultados de la prueba Rho de Spearman, donde el valor del coeficiente de correlación es ( $r = 0,872$ ), muestran una alta correlación positiva y el valor de  $p = 0,000$  es menor que el valor de  $p = 0,05$ . Asumir una relación significativa entre la gestión del talento humano y la productividad de los trabajadores de la SUNARP, que es 95% significativa, y se rechaza la hipótesis nula (H<sub>0</sub>) - San Borja-2020.

## Hipótesis específica 1

H<sub>0</sub>: No existe una relación directa y significativa entre la selección de personas con la productividad laboral en los trabajadores de la SUNARP – San Borja 2020.

H<sub>a</sub>: Existe una relación directa y significativa entre la selección de personas con la productividad laboral en los trabajadores de la SUNARP – San Borja 2020.

Tabla 10. *Relación de la muestra no paramétricas, según Rho Spearman entre la selección de personas y la productividad laboral en lo trabajadores de la SUNARP –San Borja – 2020.*

			Selección de Personas	Productividad Laboral
Rho de Spearman	Selección de Personas	Coefficiente de correlación	1,000	,910**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	100	100
	Productividad Laboral	Coefficiente de correlación	,910**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	100	100

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

Los resultados de la prueba Rho de Spearman con un valor de coeficiente de correlación de ( $r = 0,910$ ) muestran una alta correlación positiva. Además, esta relación es importante porque el valor de  $p = 0.000$  es menor que el valor de  $p = 0.05$ . Al nivel del 95%, se rechaza la exclusión de la hipótesis nula (H<sub>0</sub>), lo que sugiere que existe una relación significativa entre la elección del trabajador y la productividad del trabajador SUNARP - San Borja-2020.

## Hipótesis específica 2

H<sub>0</sub>: No existe una relación directa y significativa entre la capacitación de personas con la productividad laboral en los trabajadores de la SUNARP – San Borja 2020.

H<sub>a</sub>: Existe una relación directa y significativa entre la capacitación de personas con la productividad laboral en los trabajadores de la SUNARP – San Borja 2020.

Tabla 11. *Relación de la muestra no paramétricas, según Rho Spearman entre la capacitación de personas con la productividad laboral en los trabajadores de la SUNARP – San Borja 2020.*

			Capacitación de Personal	Productividad Laboral
Rho de Spearman	Capacitación de Personal	Coeficiente de correlación	1,000	,881**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	100	100
	Productividad Laboral	Coeficiente de correlación	,881**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	100	100

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

Resultados de la prueba de Spearman Rho. El valor del coeficiente de correlación es ( $r = 0,881$ ), lo que indica una alta correlación positiva. Además, el valor de  $p = 0,000$  es menor que el valor de  $p = 0,05$ , lo que da una relación del 95%. SUNARP-San Borja 2020 Se rechaza la hipótesis significativa e inválida (H<sub>0</sub>), argumentando que existe una relación significativa entre formación y productividad laboral de los trabajadores.

### Hipótesis específica 3

H<sub>0</sub>: No existe una relación directa y significativa entre el desarrollo de personas con la productividad laboral en los trabajadores de la SUNARP – San Borja 2020.

H<sub>a</sub>: Existe una relación directa y significativa entre el desarrollo de personas con la productividad laboral en los trabajadores de la SUNARP – San Borja 2020.

Tabla 12. *Relación de la muestra no paramétricas, según Rho Spearman entre el desarrollo de personas con la productividad laboral en los trabajadores de la SUNARP – San Borja 2020.*

			Desarrollo de Personas	Productividad Laboral
Rho de Spearman	Desarrollo de Personas	Coefficiente de correlación	1,000	,593**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	100	100
	Productividad Laboral	Coefficiente de correlación	,593**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	100	100

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

Resultados de la prueba Rho de Spearman. El valor del coeficiente de correlación es ( $r = 0,593$ ), lo que indica una correlación positiva moderada. Además, el valor de  $p = 0,000$  es menor que el valor de  $p = 0,05$ , lo que resulta en una relación del 95%. Suponiendo que existe una relación significativa entre el desarrollo y la productividad laboral de los trabajadores en la SUNARP-San Borja 2020, se rechaza la hipótesis nula (H<sub>0</sub>).

## V. DISCUSIÓN

Según los resultados de la encuesta, el 49% de los encuestados dijo que realiza regularmente la gestión del talento, el 35% dijo que no era bueno y el 16% dijo que era bueno. Asimismo, gracias a la buena vinculación entre la gestión del talento y la productividad de los empleados en la sede de la SUNARP en San Borja. Por tanto, podemos decir que se aceptó la hipótesis alternativa y se rechazó la hipótesis nula ( $Rho = 0,957$  y  $p\text{-valor} = 0,000$  y  $It; 0,05$ )

Este también es el caso del artículo de Valle (2017), donde la tercera la hipótesis es que tengo. Una hipótesis particular es que existe una correlación positiva entre la buena gestión del talento y la productividad laboral entre los empleados de San Borja, sede de la SUNARP. A esto se suma la teoría de Henry Fayol y Peter Drucker (1998). Enfatiza tres enfoques de la gestión del talento: gestión, sistemática y gestión.

El derecho administrativo examina las organizaciones sociales de buena fe para asegurar que sus objetivos se logren de la manera más eficaz. Este método se basa en los siguientes principios: redacción burocrática, división ordenada y favorable del trabajo, establecimiento de un estatus jerárquico, gestión de los trabajadores según su legítima capacidad y capacidad, peso de la gestión profesional de los empleados, relaciones personalizadas y gestión en general. Desarrollar reglas, especificaciones y procedimientos estándar. Gracias a estos principios, podemos predecir el desempeño de las instituciones públicas. Este método tiene las siguientes ventajas: eficiencia y rapidez, capacidad de toma de decisiones, precisión de las posiciones jerárquicas definidas, cumplimiento de las leyes, persistencia de las posiciones basadas en la rotación y consistencia en la toma de decisiones. Por otro lado, este método tiene las siguientes falencias: jerarquía estricta, de arriba hacia abajo, demasiado estricto, controlado por el nivel superior, burocracia excesiva, las personas son consideradas un recurso simple, extrema verticalidad y competitividad.

Un enfoque sistemático basado en la interrelación de los elementos de la gestión del talento para alcanzar los objetivos de una organización. Al aplicar este enfoque, es posible identificar los componentes de la gestión y ver cómo se relacionan entre sí para lograr un objetivo común particular. El enfoque de gestión

está estrechamente vinculado al plan implementado por la oficina de San Borja. Este plan incluye el uso y asignación de los recursos disponibles para lograr los objetivos, así como la ordenación lógica y sistemática de actividades y proyectos. El proceso de planificación se basa principalmente en la racionalidad, ya que sigue un orden lógico y es el resultado de la inferencia del planificador. En el presente trabajo, somos consistentes con la teoría de Gómez y Córdova (2019), quienes señalaron que la gestión está compuesta por filosofía, esta dirección se enfoca en la planificación y el desarrollo general en operación, aumentando el potencial de los componentes organizacionales y adaptándose a la gestión de la SUNARP Para adaptarse a las necesidades del entorno.

Para la parte de inferencia de una Hipótesis 1 particular, la prueba de Spearman Rho con un valor de coeficiente de correlación de ( $r = 0.910$ ) muestra una alta correlación positiva. Además, esta relación es importante porque el valor de  $p = 0,000$  es menor que el valor de  $p = 0,05$ . En el 95%, se rechazó la hipótesis de exclusión ( $H_0$ ), lo que sugiere que existe una relación significativa entre la elección del trabajador y la productividad del trabajador. SUNARP San Borja 2020. Correlación entre variables de trabajo con un valor de  $p$  de 0.000 y una variable de trabajo de 0.910 con un nivel de significancia del 5%. Coincidimos con Selle (1992), quien señaló que la gestión de una organización está representada por las acciones de los directivos. Tales acciones incluyen dirigir y dirigir la organización y administración de la sede de la SUNARP, gestionar su conexión con el medio ambiente y coordinar diversas tareas y desempeño de los miembros para obtener su plan general.

Todo esto es para brindar un excelente servicio a la comunidad. Tello (2017) cree que el gerente de una entidad es la única jurisdicción responsable de todo lo que sucede dentro y fuera de la organización. Todos estos elementos deben desarrollarse en consonancia con la normativa, definición de estándares, promover la formación, optimizar el desempeño de los empleados, etc. Este estudio se basa en la teoría de Chiavenato (2009), quien afirma que la planificación en la organización es importante para reducir la incertidumbre y el cambio. En otras palabras, cuanto más se ejecuta el plan, mayor es la incertidumbre sobre el resultado. La planificación le permite tomar acciones y elegir la forma más efectiva



de lograr los resultados deseados con el menor costo. Además, el plan se enfoca en los objetivos comerciales, minimizando costos y facilitando la gestión.

Según la hipótesis 2, esto está relacionado con los resultados de la prueba de Spearman. El valor del coeficiente de correlación es ( $r = 0.881$ ), lo que indica una correlación positiva con la altura. Además, el valor de  $p = 0,000$  es menor que el valor de  $p = 0,05$ , lo que da una relación del 95%. El SUNARP 2020 de San Borja rechaza la Hipótesis nula e Inválida ( $H_0$ ), que sostiene que existe una relación importante entre la gestión y la productividad de los trabajadores. Al igual que Torres (2018), las instituciones públicas incluyen actividades, funciones y procedimientos estructurales y constitucionales, y creen que deben desarrollarse dentro de la organización para lograr metas y objetivos definidos. Estos objetivos deben centrarse principalmente en la provisión de trabajo adecuado y de calidad para los empleados y en el desarrollo de planes sociales adecuados. En este sentido Chiavenato (2009) muestra que la organización significa coordinar las tareas de los ciudadanos individuales para comunicarse con el entorno.

La Hipótesis Específica 3 concluye que existe una correlación entre los resultados de la prueba Rho de Spearman. El valor del coeficiente de correlación es ( $r = 0,593$ ), lo que indica una correlación moderadamente positiva. Además, el valor de  $p = 0,000$  es menor que el valor de  $p = 0,05$ , por lo que la relación es del 95%. Se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ), argumentando que existe una relación significativa entre el desarrollo del trabajador y la productividad laboral en SUNARP San Borja 2020. De acuerdo con la teoría de Valle (2017), el directorio Liderazgo asume que todos los elementos deben estar integrados objetivamente en el mapa conceptual y lógico. Puede explicar el éxito o el fracaso de su negocio y simplificar todo el conocimiento, la experiencia y las habilidades que tiene. Según los empresarios, esto es un desafío y una gestión.

## VI. CONCLUSIONES

Se concluye lo siguiente:

Primero. De acuerdo a la estadística descriptiva de la variable Gestión del Talento humano, del 100% de los datos procesados. De acuerdo a los resultados se observa que el 49% de los encuestados, ostentan que la gestión de talento humano se encuentra en el nivel regular, el 35% señalan que es malo y un 16% exhiben que es bueno.

Segundo. De acuerdo a la estadística descriptiva de la variable Productividad Laboral, del 100% de los datos procesados De acuerdo a los resultados se observa que el 48% de los encuestados, ostentan que la productividad laboral se encuentra en el nivel regular, el 34% señalan que es malo y un 18% exhiben que es bueno.

Tercero. La relación entre las variables de gestión del talento y productividad laboral es muy buena, con una correlación del 0,957%, que es muy importante. En otras palabras, cuanto mayor sea la capacidad de ejecución de los líderes de gestión estratégica, mayor será la experiencia técnica profesional creada por SUNARP. Sede de San Borja. Valor de signo. Lo hace (de dos colas) y decide que puede aceptar la hipótesis alternativa y rechazar la hipótesis nula si existe una relación significativa entre las variables. ( $Rho = 0.957$ , valor  $p = 0.000 < 0.05$ ).

Cuarto. La relación entre las dos variables fue significativa en. Nivel positivo 0.957. Por tanto, se considera que está correlacionado. Un valor positivo indica que la línea de tendencia es positiva, por lo que podemos concluir que la relación es proporcional. En otras palabras, cuanto más trabajen sus empleados, más probabilidades habrá de que logren productividad. valor. sig. (ambos lados). Luego, se determina que se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula ( $Rho = 0.957$ ,  $p$ -valor =  $0.000 < 0.05$ ).

## VII. RECOMENDACIONES

Una vez concluidas las variables, se harán recomendaciones basadas en análisis cuantitativo.

Primero. En la sede de la SUNARP en San Borja, la gestión de recursos humanos es muy importante porque solo este método puede desarrollar plenamente la productividad laboral. Debe jugar un papel protagónico, pero requiere mucha más democracia y, sobre todo, el papel de definir los propios problemas institucionales y de servir a los demás.

Segundos. Si la productividad laboral requiere un rol en particular, debe comenzar con una buena comunicación entre el gerente y los compañeros de trabajo, lo suficiente para responder con prontitud y atención a sus necesidades y coordinación. Además, las regulaciones establecidas por la SUNARP se aplican de manera limitada.

Tercero. El departamento de gestión del talento de la SUNARP juega un papel de liderazgo y necesita ser contratado no solo por los gerentes, sino también por miembros de toda la organización. Esto aumenta la responsabilidad y la calidad profesional. SUNARP, la sede de San Borja, un servicio prestado a toda la comunidad.

Cuarto. Las habilidades de gestión, como la comunicación, son la base de las organizaciones públicas o privadas como estrategia de interacción entre directivos y empleados. Los administradores necesitan conocer la ubicación de cada miembro de la organización, asumiendo que conocen las contribuciones de cada miembro.

## REFERENCIAS

- Aguirre, H. (2014). Planeación estratégica y productividad laboral en el hotel del campo Quetzal Tenango, (tesis Pregrado). Facultad de Ciencias Administrativas, Económicas y Finanzas. vol. 29, no. 3, pp. 1038-1059. DOI
- Álvarez, C., García, J. y Ramírez, E. (2012) Productividad y desarrollo. (1° ed.). México: Itson. Chiavenato, I. (2007). Administración. (:2° ed.). Colombia: Mc Graw Hill Delgado, A. (2014). El control interno en el departamento de producción u su incidencia en la productividad en la empresa Fundimega S.A. (Tesis de Licenciatura).
- Álvarez, C., García, J. y Ramírez, E. (2012). Productividad y desarrollo. (1° ed.). México: Itson.
- Alvarado O.; 2016 (Gestión Institucional: Enfoques y Desarrollos, 1999: 176)
- Ato, M., López, J.J. y Benavente, A., 2013. Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. Anales De Psicología/Annals of Psychology, vol. 29, no. 3, pp. 1038-1059. DOI <https://doi.org/10.6018/analesps.29.3.178511>.
- Chiavenato, I. (2007). Administración. (:2° ed.). Colombia: Mc Graw Hill.
- Chiavenato I. 2009) (Gestión del Talento, 2009: 110 118 119).
- Delgado, A. (2014). El control interno en el departamento de producción u su incidencia en la productividad en la empresa Fundimega S.A. (Tesis de Licenciatura).
- Dessler Gary (Recursos Humanos, 2001: 17) La sociedad del conocimiento,
- Drucker Peter (La academia poscapitalista, 1994 fue citada por Vereau y Cojal, Educational Management 2005: 10).
- Fontalbo, T., Granadillo, E. y Moreno, J., 2017. Productivity and its factors: impact on organizational improvement. Dimensión Empresarial [en línea], vol. 16, no. 1, pp. 47-60. ISSN 1692-8563. DOI 10.15665/dem.v16i1.1897. Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/diem/v16n1/1692-8563-diem-16-01-00047.pdf>.

Fuller., 2016. ¿Hacia una movilidad sustentable? Desafíos de las políticas de reordenamiento del transporte público en Latinoamérica. El Caso de Lima Towards Sustainable Mobility? Challenges of the public transportation reorganization policies in Latin America. The. Letras Verdes. Revista Latinoamericana de Estudios Socioambientales [en línea], vol. 21, pp. 4-31. Disponible en: <http://scielo.senescyt.gob.ec/pdf/lverdes/n21/1390-6631-lverdes-21-00004.pdf>.

Gómez y Córdova (2019). La relación entre la evaluación del desempeño en el gobierno y la abundancia oficial Supermercados Peruanos S.a. Sucursal Plaza Vea

Gutiérrez, H (2010). Calidad Lola/ y productividad. (3ª Ed.). México: Mc Graw Hill.

Instituto Psicología y Pedagógica Positiva Ipp, (2017). Recuperado de: <http://www.tribunanoticias.mx/entorno-laboral-negativo-genera-baja-productividad-y-ausentismo-afirma-experta/>

HERNÁNDEZ, R., FERNÁNDEZ, C. y BAPTISTA, P., 2014. Definición del alcance de la investigación que se realizará: exploratorio, descriptivo, correlacional o explicativo. Metodología de la investigación., vol. 6, pp. 88-101.

Ituria Angela (Revista educativa, 2005). Las acciones, decisiones, acciones, trabajos, ejecuciones, mejoras comerciales,

Jara, E. (2009). E/ control en el proceso administrativo. Perú: Uta

JUNGHWA, K., KEECHO, C., SUKHEE, K. y SATOSHI, F., 2016. How to promote sustainable public bike system from a psychological perspective? International Journal of Sustainable Transportation [en línea], vol. 11, no. 4, pp. 272-281. DOI <https://doi.org/10.1080/15568318.2016.1252450>. Disponible en: <https://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/15568318.2013.872737?needAccess=true>.

LORENZO GILVONIO, E. 2018. La Productividad Laboral y Competencia Laboral de los servidores públicos de la Dirección General de Formación profesional y Capacitación Laboral del MTPE – Lima, 2017. Perú: Universidad César Vallejo

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/23150/LORENZO\\_GEP.pdf?sequence=1](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/23150/LORENZO_GEP.pdf?sequence=1)

MIRANDA, D., 2016. Motivación del talento humano: La clave de éxito en una empresa. Revista digital: Investigación y negocios [en línea], pp. 20-27. Disponible en:

<https://ingcomercial.edu.bo/revistainvestigacionynegocios/index.php/revista/article/view/26>.

MORALES, C. y MASIS, A., 2014. La Medición de la Productividad del Valor Agregado: una aplicación empírica en una cooperativa agroalimentaria de Costa Rica (Measuring value added productivity: an empirical application in an agroalimentary cooperative in Costa Rica). TEC Empresarial, vol. 8, no. 2, pp. 41. ISSN 1659-2395. DOI 10.18845/te.v8i2.1988.

Moreno, D. (2016). Rediseño de los procesos de Producción en la Micro empresa da Muebles BBB con un enfoque de productividad y crecimiento. (Tesis Pregrado). Facultad de Ciencias Administrativas, Económicas y Finanzas)

OBREGON, C. (2014) Control de procesos y la productividad Laboral en el servicio de mensajería de una empresa Courier de Lima Metropolitana. (Tesis de licenciatura).

Propokenko, J (2007). La Gestión de la productividad. (1° ed.). Ginebra: Oficina internacional de trabajo

RONDON, Z (2014) Gestión logística y la Productividad en la empresa Textil Hialpesa. (Tesis de licenciatura)

Robbins, S. y Couler, M. (2007) Administración. (8° ed.). México: Pearson Educación.

Silva Oscar (Reporting Public Academy from Crisis and Hope, 2004),

Schermerhorn John (Administración, 2003:309).

TIMOTEO, E (2014) Productividad y la Calidad de servicio en el Área de imprenta de Ministerio de Educación (tesis de licenciatura). Universidad San Martín

de Porres, (2013). Recuperado de:  
[http://www.usmp.edu.pe/PFII/pdf/20131\\_4.pdf](http://www.usmp.edu.pe/PFII/pdf/20131_4.pdf)

Toral y Zeta (2016) se basaron en teóricos como Francisco Mantas y Fremont Kast en su artículo científico "La naturaleza de la gestión y los servicios administrativos en los campos legal, social y administrativo"

ROBBINS Y JUDGE 2013. Competitividad y productividad Laboral del administrador de empresas en las PYMES en México: Editorial Prentice Hall Hispanoamericana México: Editorial Prentice Hall Hispanoamericana.  
[file:///C:/Users/51957/Downloads/Dialnet  
EIComportamientoOrganizacionalAnteLaImplementacion-7045891.pdf](file:///C:/Users/51957/Downloads/Dialnet/EIComportamientoOrganizacionalAnteLaImplementacion-7045891.pdf)

SATISH, U., CLECKNER, L. y VASSELLI, J., 2013. Impact of VOCs on decision making and productivity. Intelligent Buildings International [en línea], vol. 5, no. 4, pp. 213-220. ISSN 17508975. DOI 10.1080/17508975.2013.812956. Disponible en:  
<http://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/17508975.2014.901904>.

TAMAYO, T. y, 2005. Técnicas de Investigación [en línea]. 2005. S.l.: s.n. ISBN 9684750137. Disponible en:  
[http://evirtual.uasp.mx/ENF/220/Biblioteca/Tamayo Tamayo-EI proceso de la investigación científica2002.pdf](http://evirtual.uasp.mx/ENF/220/Biblioteca/Tamayo%20Tamayo-EI%20proceso%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%20cient%C3%ADfica2002.pdf).

Tello, (2017). El estudio fue realizado en 2017 por la Universidad de Cajamarca, la capital, bajo la dirección de Perú,

Torres (2018), tratado apoyado por la Universidad Nacional Autónoma de Honduras, "Modelo Administrativo de la Ciudad de Corpus, Departamento de Choluteca de Honduras".

Valle (2017) publicó la tesis de la Maestría en Administración de Empresas

VELÁSQUEZ, J.E. y RIVERA, R.A., 2017. Health surveys: Essentials tools in the monitoring and evaluation of the budgetary programs. Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública [en línea], vol. 34, no. 3, pp. 512-520. ISSN 17264642. DOI 10.17843/rpmesp.2017.343.3031. Disponible en:  
<http://www.scielo.org.pe/pdf/rins/v34n3/a19v34n3.pdf>.

ZARCOVICH. (2005). Metodología de la investigación. México: Mc Graw-Hill.



## ANEXOS

### ANEXO 1: CUESTIONARIO SOBRE VARIABLE: Gestión del Talento Humano Estimado(a)

Mediante el presente cuestionario se está realizando un estudio a fin de determinar el: Gestión del talento humano y su relación con la Productividad Laboral de los colaboradores de la SUNARP, sede san Borja.

Le solicitamos responder con sinceridad al siguiente cuestionario, la información obtenida será utilizada para fines exclusivamente académicos

Leyenda	
1	Nunca
2	Casi nunca
3	A veces
4	Casi siempre
5	Siempre

VARIABLE: Gestión del Talento Humano							
Dimensiones	Indicadores		1	2	3	4	5
Selección de personas	Realiza sus labores con razonamiento						
	01	Realiza sus labores con atención en los detalles aplicando un razonamiento deductivo e inductivo.					
	02	Posee visión de conjunto, facilidad de coordinación y espíritu de integración.					
	Posee visión de conjunto e integración						
	03	Tiene iniciativa propia y resistencia para resolver situaciones de frustración o fracaso.					
	04	Tiene facilidad de comunicación, colaboración y cooperación con otros colaboradores.					
	Tiene facilidad de comunicación y cooperación						
	05	Realiza sus labores gerenciales con cordialidad y con deseo de agradar a las personas.					
	06	Se le realiza entrevistas para evaluar su comportamiento y reacciones.					
	07	Se le realiza pruebas de capacidad para medir su grado de conocimientos profesionales o técnicos					
	Realiza pruebas de capacidad y selección						
	08	Se le realiza pruebas de aptitudes que miden el desempeño.					
	09	Se realiza pruebas de personalidad que muestran el carácter y el temperamento del colaborador.					
10	Realiza el papel que desempeñará en la institución antes de ser seleccionado.						
Realiza capacitación por especialidad							
11	Las capacitaciones son hechas por instituciones de prestigio.						
12	Se realiza capacitaciones por especialidad en su organización.						
Recibe ayuda para la capacitación del personal.							
13	Recibe ayuda para mejorar su desempeño laboral por parte de la dirección de su Entidad.						

<b>Capacitación de personal</b>	14	Los colaboradores son evaluados después de una capacitación.					
	Mejora el desempeño después de la capacitación						
	15	Los colaboradores de su institución reaccionan positivamente ante las evaluaciones.					
	16	Mejora su desempeño laboral cada vez que recibe una capacitación					
	17	Se le capacita en las nuevas tecnologías de informática y comunicación.					
	Capacita en nuevas tecnologías de informática						
	18	La SUNARP donde labora invierte recursos económicos en su capacitación.					
	19	El director personalmente capacita en su Entidad.					
	20	Se le proporciona conocimiento especializado.					
	Brinda oportunidades de superación						
21	Se le brinda oportunidades de superación en su entidad.						
<b>Desarrollo de personas</b>	22	Es estimulado a participar en las relaciones con su comunidad					
	Recibe reconocimiento de la comunidad						
	23	Se le orienta hacia el futuro para su desarrollo personal.					
	24	Asume cargos cada vez más elevados y complejos.					
	25	Recibe ayuda para prepararlo en futuras responsabilidades					
	Asume cargos a un más elevados y complejos						
	26	Conoce y aplica las nuevas tecnologías en su trabajo.					
	27	Se realiza la rotación permanente de cargos en su institución.					
	Realiza rotación de cargos						
	28	La dirección de su institución le presta atención a sus necesidades de desarrollo.					
29	El director atiende las dificultades que se le presenta en su desempeño en forma oportuna.						
30	Se siente satisfecho en la labor que realiza en su SUNARP						

## CUESTIONARIO SOBRE VARIABLE: PRODUCTIVIDAD LABORAL

### Estimado(a)

Mediante el presente cuestionario se está realizando un estudio a fin de determinar el: Gestión del Talento Humano y su relación con la Productividad Laboral de los colaboradores de la SUNARP, sede san Borja.

Le solicitamos responder con sinceridad al siguiente cuestionario, la información obtenida será utilizada para fines exclusivamente académicos.

Leyenda	
1	Nunca
2	Casi nunca
3	A veces
4	Casi siempre
5	Siempre

VARIABLE: Productividad Laboral							
Dimensiones	Indicadores		1	2	3	4	5
Eficiencia	<b>Satisfacción</b>						
	01	Los trabajadores se sienten satisfechos por ser motivados					
	02	Se siente satisfecho en el ambiente de su trabajo					
	03	Siente satisfacción por la dotación de incentivos que reciben					
	<b>Justo a Tiempo</b>						
	04	Al llegar con retrasos tiene que realizar sobretiempos					
	05	El tiempo destinado a su labor diaria satisfacen a sus jefes.					
	<b>Cumplimiento</b>						
	06	El cliente se siente conforme con el producto que elabora					
	07	Consideran que el trabajo que realizan es excesivo					
	08	El producto que desarrolla lo califica eficiente					
Eficacia	<b>Iniciativa</b>						
	09	Las iniciativas personales en la productividad son reconocidas por su jefe					
	10	En su actividad recibe iniciativas frecuentemente					
	11	Comparte sus iniciativas con sus compañeros de trabajo					
	<b>Habilidades</b>						
	12	Uds. Cuentan con habilidades personales para elevar la productividad					
	13	Realizan el trabajo en equipo, logrando rapidez en la producción					
	14	Desarrolla con facilidades su labor en la SUNARP					
<b>Confianza</b>							
15	Tiene confianza en el producto que elabora sin desperfectos						

	16	Asume confianza en el desarrollo y elaboración del producto						
	17	El gerente le demuestra confianza en la función que realiza						
	<b>Innovación</b>							
	18	La infraestructura en su organización aporta de manera eficaz						
	19	Se capacita para la innovación del producto a elaborar						
	20	Permanentemente cambia sus estrategias en el trabajo						
<b>Efectividad</b>	<b>Productividad</b>							
	21	Considera una herramienta indispensable para la productividad						
	22	Le controlan la cantidad de productos que aporta en el día						
	23	La Entidad le reconoce por la productividad desarrollada						
	<b>Sinergia</b>							
	24	Los objetivos establecidos conducen lograr sinergia en la empresa						
	25	La comunicación permanente aporta a la sinergia en la SUNARP						
	26	Le demuestran confianza sus jefes inmediatos en su trabajo						
	<b>Desempeño</b>							
	27	Su labor que realiza contribuye en la productividad						
	28	Requiere control para desempeñarse eficientemente						
	29	Utiliza tecnologías en el desempeño laboral						
	30	Desarrolla un alto nivel de desempeño en sus actividades laborales						

**¡GRACIAS PORTU APOYO!**

ANEXO 2: Matriz de Operacionalización: Gestión del Talento Humano

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala	
<b>Gestión del Talento Humano</b>	La gestión del talento humano, es la práctica y aplicación de políticas con el fin de dirigir al personal o los recursos; para ello se realizan los procesos de planificación, preparación, actuación y evaluación de las tareas asignadas, el rol principal del gerente o consultor es el de deteriorarse en otros aspectos, logre objetivos inteligentes mediante la estructuración. Chiavenato Idalberto (2004)	La variable se medirá mediante el cuestionario creadas a partir de la recopilación de datos, en la cual se usó el software SPSS versión 25 para analizar la información recopilada en la encuesta. Este cuestionario nos ayuda a medir nuestras variables estudiadas.	Selección de personas	-Realiza sus labores con razonamiento.	01-02	Ordinal de tipo Likert  1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	
				-Posee visión de conjunto e integración.	03-04		
				-Tiene facilidad de comunicación y cooperación.	05-07		
				-Realiza pruebas de capacidad y selección	08-10		
			Capacitación de personal	-Realiza capacitación por especialidad.	11-12		
				-Recibe ayuda para la capacitación del personal.	13-14		
				-Mejora el desempeño después de la capacitación.	15-17		
				- Capacita en nuevas tecnologías de informática	18-20		
				Desarrollo de personas	-Brinda oportunidades de superación.		21-22
					-Recibe reconocimiento de la comunidad.		23-25
-Asume cargos a un más elevados y complejos.	26-27						
-Realiza rotación de cargos.	28-30						

ANEXO 2: Matriz de Operacionalización: Productividad Laboral

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala
Productividad Laboral	Viene a ser la proporción de insumos de producción en un período de tiempo determinado. Considerando la calidad al mismo tiempo. Koontz (1998, p. 192).	La productividad laboral variable se medirá a través del cuestionario, donde los datos se procesarán en el software estadístico SPSS Statics versión 25.	Eficiencia	Satisfacción Justo a tiempo Cumplimiento	1,2,3, 4 5,6	Ordinal de tipo Likert  1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces, 4. Casi siempre 5. Siempre
			Eficacia	Iniciativa Habilidades Confiabilidad Innovación	7,8,9,10 11,12,13	
			Efectividad	Proactividad Sinergia Ganar Desempeño	14,15,16, 17,18,19, 20	

**ANEXO 3: Matriz de consistencia: Gestión del Talento Humano y su relación con la productividad laboral en los trabajadores de la SUNARP –**

<b>Problema</b>	<b>Objetivos</b>	<b>Hipótesis</b>	<b>Variable</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Metodología</b>
<p><b>Problema General</b> ¿De qué manera la Gestión del Talento Humano se relaciona con la productividad laboral en los trabajadores de SUNARP – San Borja - 2020?</p>	<p><b>Objetivo General</b> Determinar cómo la gestión del talento humano se relaciona con la productividad laboral en los trabajadores de SUNARP – San Borja - 2020</p>	<p><b>Hipótesis General</b> La gestión de talento humano se relaciona directamente con la productividad laboral en los trabajadores de SUNARP – San Borja – 2020</p>	<p>Variable Independiente:  Gestión del Talento Humano</p>	<p>Selección del Personal  Capacitación de Personal  Desarrollo de Personas</p>	<p><b>Tipo:</b> Aplicada <b>Diseño:</b> No experimental y correlacional de corte transversal <b>Nivel:</b> Descriptivo – Correlacional <b>Enfoque:</b> Cuantitativo <b>Población:</b> 100 colaboradores <b>Muestra:</b> 45 colaboradores de la SUNARP de San Borja <b>Técnica:</b> La encuesta <b>Instrumento:</b> El cuestionario  <b>Procesamientos de datos:</b> La aplicación de la herramienta se realizó preguntando a 45 trabajadores de la SUNARP, 30 preguntas por variable. Para implementar la aplicación de esta herramienta, solicitamos a los investigadores que aprobaran el instituto a través de sus respectivos órganos de gobierno. Realizar análisis estadísticos y procesamiento de datos utilizando técnicas y técnicas de modelado descriptivo estadístico.</p>
<p><b>Problema Específico</b> 1. ¿Cómo se relaciona la selección del personal con la productividad laboral en los trabajadores de SUNARP – San Borja?  2. ¿Cuál es la relación entre la capacitación de personal y la productividad laboral en los trabajadores de SUNARP – San Borja?  3. ¿Cuál es la relación que existe entre el desarrollo de personas y la productividad laboral en los trabajadores de SUNARP – San Borja?</p>	<p><b>Objetivo Específico</b> 1. Establecer la relación entre la selección del personal y la productividad laboral en los trabajadores de SUNARP – San Borja.  2. Establecer la relación de la capacitación de personal y la productividad laboral en los trabajadores de SUNARP – San Borja.  3. Establecer la relación que existe entre el desarrollo de personas y la productividad laboral en los trabajadores de SUNARP – San Borja.</p>	<p><b>Hipótesis Específico</b> 1. Existe una relación directa y significativa entre la selección del personal y la productividad laboral en los trabajadores de SUNARP – San Borja.  2. Existe una relación directa y significativa entre la capacitación de personal y la productividad laboral en los trabajadores de SUNARP – San Borja.  3. Existe una relación directa que existe entre el desarrollo de personas y la productividad laboral en los trabajadores de SUNARP – San Borja.</p>	<p>Variable Dependiente:  Productividad Laboral.</p>	<p>Eficiencia  Eficacia  Efectividad</p>	

**San Borja**

**ANEXO 4: Certificado de validez de contenido del instrumento que mide: Gestión del Talento Humano**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>			Relevancia <sup>2</sup>			Claridad <sup>3</sup>			Sugerencias
		M D	D	A	M D	M D	A	M D	D	A	
	<b>DIMENSIÓN 1: Selección de personal</b>										
1	Realiza sus labores con atención en los detalles aplicando un razonamiento deductivo e inductivo.			X			X			X	
2	Posee visión de conjunto, facilidad de coordinación y espíritu de integración.			X			X			X	
3	Tiene iniciativa propia y resistencia para resolver situaciones de frustración o fracaso.			X			X			X	
4	Tiene facilidad de comunicación, colaboración y cooperación con otros colaboradores.			X			X			X	
5	Realiza sus labores gerenciales con cordialidad y con deseo de agradar a las personas.			X			X			X	
6	Se le realiza entrevistas para evaluar su comportamiento y reacciones.			X			X			X	
7	Se le realiza pruebas de capacidad para medir su grado de conocimientos profesionales o técnicos			X			X			X	
8	Se le realiza pruebas de aptitudes que miden el desempeño.			X			X			X	
9	Se realiza pruebas de personalidad que muestran el carácter y el temperamento del colaborador.			X			X			X	
10	Realiza el papel que desempeñará en la institución antes de ser seleccionado.			X			X			X	
	<b>DIMENSIÓN 2: Capacitación de Personal</b>										
11	Las capacitaciones son hechas por instituciones de prestigio.			X			X			X	



12	Se realiza capacitaciones por especialidad en su organización.				X				X			X
13	Recibe ayuda para mejorar su desempeño laboral por parte de la dirección de su Entidad.				X				X			X
14	Los colaboradores son evaluados después de una capacitación.				X				X			X
15	Los colaboradores de la SUNARP reaccionan positivamente ante las evaluaciones.				X				X			X
16	Mejora su desempeño laboral cada vez que recibe una capacitación				X				X			X
17	Se le capacita en las nuevas tecnologías de informática y comunicación.				X				X			X
18	La SUNARP donde labora invierte recursos económicos en su capacitación.				X				X			X
19	El Gerente personalmente capacita en su Entidad.				X				X			X
20	Se le proporciona conocimiento especializado.				X				X			X
21	Se le brinda oportunidades de superación en su entidad.				X				X			X
22	Es estimulado a participar en las relaciones con su comunidad				X				X			X
	<b>DIMENSIÓN 3: Desarrollo de personas</b>											
23	Se le orienta hacia el futuro para su desarrollo personal.				X				X			X
24	Recibe ayuda para prepararlo en futuras responsabilidades				X				X			X
25	Asume cargos a un más elevados y complejos				X				X			X
26	Conoce y aplica las nuevas tecnologías en su trabajo.				X				X			X
27	Se realiza la rotación permanente de cargos en su institución.				X				X			X
28	El Gerente de su institución le presta atención a sus necesidades de desarrollo.				X				X			X

29	El Gerente atiende las dificultades que se le presenta en su desempeño en forma oportuna.				X				X			X	
30	Se siente satisfecho en la labor que realiza en su SUNARP				X				X			X	

Observaciones: \_\_\_\_\_ Hay Suficiencia \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:      **Aplicable [X]**      **Aplicable después de corregir [ ]**      **No aplicable [ ]**

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Jesús Romero Pacora

DNI: 06253522

Especialidad del validador: Administrador- Metodólogo

- <sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- <sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- <sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



-----

**Firma del Experto Informante.**

**Especialidad**

**ANEXO 5: Certificado de validez de contenido del instrumento que mide: La Productividad Laboral**

N o	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>			Relevancia <sup>2</sup>			Claridad <sup>3</sup>			Sugerencias
		M D	D A	A A	M D	D A	A A	M D	D A	A A	
	<b>DIMENSIÓN 1: EFICIENCIA</b>										
1	Los trabajadores se sienten satisfechos por ser motivados			X			X			X	
2	Se siente satisfecho en el ambiente de su trabajo			X			X			X	
3	Al llegar con retrasos tiene que realizar sobretiempos			X			X			X	
4	El tiempo destinado a su labor diaria satisfacen a sus jefes.			X			X			X	
5	El cliente se siente conforme con el producto que elabora			X			X			X	
6	Consideran que el trabajo que realizan es excesivo			X			X			X	
	<b>DIMENSIÓN 2: EFICACIA</b>										
7	Las iniciativas personales en la productividad son reconocidas por su jefe			X			X			X	
8	En su actividad recibe iniciativas frecuentemente			X			X			X	
9	Uds. Cuentan con habilidades personales para elevar la productividad			X			X			X	
10	Realizan el trabajo en equipo, logrando rapidez en la producción			X			X			X	
11	Tiene confianza en el producto que elabora sin desperfectos			X			X			X	
12	Asume confianza en el desarrollo y elaboración del producto			X			X			X	
13	La infraestructura en su organización aporta de manera eficaz			X			X			X	
14	Se capacita para la innovación del producto a elaborar			X			X			X	
	<b>DIMENSIÓN 2: Efectividad</b>										

1 5	Considera una herramienta indispensable para la productividad				X				X				X
1 6	Le controlan la cantidad de productos que aporta en el día				X				X				X
1 7	Los objetivos establecidos conducen lograr sinergia en la empresa				X				X				X
1 8	La comunicación permanente aporta a la sinergia en la SUNARP				X				X				X
1 9	Su labor que realiza contribuye en la productividad				X				X				X
2 0	Requiere control para desempeñarse eficientemente				X				x				X
2 1	Se le brinda oportunidades de superación en su entidad..				X				X				X
2 2	Es estimulado a participar en las relaciones con su comunidad				X				X				X
	<b>DIMENSIÓN 3: Desarrollo de personas</b>												
2 3	Se le orienta hacia el futuro para su desarrollo personal.				X				X				X
2 4	Recibe ayuda para prepararlo en futuras responsabilidades				X				X				X
2 5	Asume cargos a un más elevados y complejos				X				X				X
2 6	Conoce y aplica las nuevas tecnologías en su trabajo.				X				X				X
2 7	Se realiza la rotación permanente de cargos en su institución.				X				X				X
2 8	El Gerente de su institución le presta atención a sus necesidades de desarrollo.				X				X				X
2 9	El Gerente atiende las dificultades que se le presenta en su desempeño en forma oportuna.				X				X				X

3	Se siente satisfecho en la labor que realiza en su				X				X				X
0	SUNARP												

Observaciones:

\_\_\_\_\_ Hay

Suficiencia

Opinión de aplicabilidad:      **Aplicable [X]**      **Aplicable después de corregir [ ]**      **No aplicable [ ]**

**Apellidos y nombres del juez validador:** Dr. Jesús Romero Pacora      **DNI:** 06253522

**Especialidad del validador:** Dr. en Administración.- Metodólogo



-----

**Firma del Experto Informante.**

**Especialidad**

- <sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- <sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- <sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

**ANEXO 6: Certificado de validez de contenido del instrumento que mide: Gestión del Talento Humano**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>			Relevancia <sup>2</sup>			Claridad <sup>3</sup>			Sugerencias
		M D	D	A	M A	D	A	M D	D	A	
	<b>DIMENSIÓN 1: Selección de personal</b>										
1	Realiza sus labores con atención en los detalles aplicando un razonamiento deductivo e inductivo.			X			X			X	
2	Posee visión de conjunto, facilidad de coordinación y espíritu de integración.			X			X			X	
3	Tiene iniciativa propia y resistencia para resolver situaciones de frustración o fracaso.			X			X			X	
4	Tiene facilidad de comunicación, colaboración y cooperación con otros colaboradores.			X			X			X	
5	Realiza sus labores gerenciales con cordialidad y con deseo de agradar a las personas.			X			X			X	
6	Se le realiza entrevistas para evaluar su comportamiento y reacciones.			X			X			X	
7	Se le realiza pruebas de capacidad para medir su grado de conocimientos profesionales o técnicos			X			X			X	
8	Se le realiza pruebas de aptitudes que miden el desempeño.			X			X			X	
9	Se realiza pruebas de personalidad que muestran el carácter y el temperamento del colaborador.			X			X			X	
10	Realiza el papel que desempeñará en la institución antes de ser seleccionado.			X			X			X	
	<b>DIMENSIÓN 2: Capacitación de Personal</b>										
11	Las capacitaciones son hechas por instituciones de prestigio.			X			X			X	
12	Se realiza capacitaciones por especialidad en su organización.			X			X			X	

13	Recibe ayuda para mejorar su desempeño laboral por parte de la dirección de su Entidad.				X				X				X
14	Los colaboradores son evaluados después de una capacitación.				X				X				X
15	Los colaboradores de la SUNARP reaccionan positivamente ante las evaluaciones.				X				X				X
16	Mejora su desempeño laboral cada vez que recibe una capacitación				X				X				X
17	Se le capacita en las nuevas tecnologías de informática y comunicación.				X				X				X
18	La SUNARP donde labora invierte recursos económicos en su capacitación.				X				X				X
19	El Gerente personalmente capacita en su Entidad.				X				X				X
20	Se le proporciona conocimiento especializado.				X				X				X
21	Se le brinda oportunidades de superación en su entidad.				X				X				X
22	Es estimulado a participar en las relaciones con su comunidad				X				X				X
	<b>DIMENSIÓN 3: Desarrollo de personas</b>												
23	Se le orienta hacia el futuro para su desarrollo personal.				X				X				X
24	Recibe ayuda para prepararlo en futuras responsabilidades				X				X				X
25	Asume cargos a un más elevados y complejos				X				X				X
26	Conoce y aplica las nuevas tecnologías en su trabajo.				X				X				X
27	Se realiza la rotación permanente de cargos en su institución.				X				X				X
28	El Gerente de su institución le presta atención a sus necesidades de desarrollo.				X				X				X
29	El Gerente atiende las dificultades que se le presenta en su desempeño en forma oportuna.				X				X				X

30	Se siente satisfecho en la labor que realiza en SUNARP				X				X				X	
----	--	--	--	--	---	--	--	--	---	--	--	--	---	--

Observaciones: \_\_\_\_\_ Hay Suficiencia \_\_\_\_\_

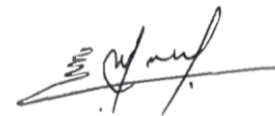
Opinión de aplicabilidad:      **Aplicable [X]**      **Aplicable después de corregir [ ]**      **No aplicable [ ]**

**Apellidos y nombres del juez validador:** Dr. Lino Gamarra Edgar Laureano      **DNI:** 32650876

**Especialidad del validador:** Dr. En Administración. - Especialista en Matemática e Informática

- <sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- <sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- <sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



-----  
-

**Firma del Experto Informante.**

**Especialidad**



**ANEXO 7: Certificado de validez de contenido del instrumento que mide: La Productividad Laboral**

N o	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>			Relevancia <sup>2</sup>			Claridad <sup>3</sup>				Sugerencias
		M D	D	A	M A	M D	A	M D	A	M A		
	<b>DIMENSIÓN 1: EFICIENCIA</b>											
1	Los trabajadores se sienten satisfechos por ser motivados			X				X				X
2	Se siente satisfecho en el ambiente de su trabajo			X				X				X
3	Al llegar con retrasos tiene que realizar sobretiempos			X				X				X
4	El tiempo destinado a su labor diaria satisfacen a sus jefes.			X				X				X
5	El cliente se siente conforme con el producto que elabora			X				X				X
6	Consideran que el trabajo que realizan es excesivo			X				X				X
	<b>DIMENSIÓN 2: EFICACIA</b>											
7	Las iniciativas personales en la productividad son reconocidas por su jefe			X				X				X
8	En su actividad recibe iniciativas frecuentemente			X				X				X
9	Uds. Cuentan con habilidades personales para elevar la productividad			X				X				X
10	Realizan el trabajo en equipo, logrando rapidez en la producción			X				X				X
11	Tiene confianza en el producto que elabora sin desperfectos			X				X				X
12	Asume confianza en el desarrollo y elaboración del producto			X				X				X
13	La infraestructura en su organización aporta de manera eficaz			X				X				X
14	Se capacita para la innovación del producto a elaborar			X				X				X
	<b>DIMENSIÓN 2: Efectividad</b>											

1 5	Considera una herramienta indispensable para la productividad				X				X				X
1 6	Le controlan la cantidad de productos que aporta en el día				X				X				X
1 7	Los objetivos establecidos conducen lograr sinergia en la empresa				X				X				X
1 8	La comunicación permanente aporta a la sinergia en la SUNARP				X				X				X
1 9	Su labor que realiza contribuye en la productividad				X				X				X
2 0	Requiere control para desempeñarse eficientemente				X				x				X
2 1	Se le brinda oportunidades de superación en su entidad				X				X				X
2 2	Es estimulado a participar en las relaciones con su comunidad				X				X				X
	<b>DIMENSIÓN 3: Desarrollo de personas</b>												
2 3	Se le orienta hacia el futuro para su desarrollo personal.				X				X				X
2 4	Recibe ayuda para prepararlo en futuras responsabilidades				X				X				X
2 5	Asume cargos a un más elevados y complejos				X				X				X
2 6	Conoce y aplica las nuevas tecnologías en su trabajo.				X				X				X
2 7	Se realiza la rotación permanente de cargos en su institución.				X				X				X
2 8	El Gerente de su institución le presta atención a sus necesidades de desarrollo.				X				X				X
2 9	El Gerente atiende las dificultades que se le presenta en su desempeño en forma oportuna.				X				X				X

3 0	Se siente satisfecho en la labor que realiza en SUNARP				X				X				X
--------	--	--	--	--	---	--	--	--	---	--	--	--	---

Observaciones: \_\_\_\_\_ Hay Suficiencia \_\_\_\_\_

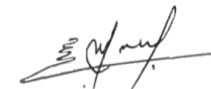
Opinión de aplicabilidad:      **Aplicable [X]**      **Aplicable después de corregir [ ]**      **No aplicable [ ]**

**Apellidos y nombres del juez validador:** Dr. Lino Gamarra Edgar Laureano **DNI: 32650876**

**Especialidad del validador:** Dr. en Administración y Especialista en Matemática e Informática

- <sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- <sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- <sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



-----

**Firma del Experto Informante.**

**Especialidad**

## ANEXO 8:

Gestión de talento humano																																		
Selección de personas										Capacitación de personal												Desarrollo de personas												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30				
1	5	3	3	4	3	5	4	5	4	5	41	4	5	4	4	5	4	4	3	3	4	2	4	46	2	3	3	4	2	4	2	3	23	110
2	5	5	5	4	2	3	4	5	5	1	39	1	2	3	4	5	4	4	4	5	5	5	5	47	5	5	5	5	5	5	5	5	40	126
3	5	4	5	5	3	4	5	4	1	3	39	4	3	4	5	4	4	5	3	4	4	5	5	50	3	5	4	4	5	5	3	5	34	123
4	5	3	4	4	3	4	4	4	3	3	36	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	42	3	3	3	3	3	4	3	3	25	103
5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	38	3	3	3	5	4	4	5	4	4	5	4	4	48	4	4	4	5	4	4	4	4	33	119
6	5	2	4	4	5	5	5	3	3	5	41	5	5	5	5	5	4	5	5	3	4	4	4	54	4	4	3	4	4	4	4	4	31	126
7	5	4	5	5	2	2	4	3	3	3	36	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	2	4	41	3	2	4	3	2	4	3	2	23	100
8	5	4	5	5	3	3	4	3	3	3	38	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	41	4	2	4	3	3	3	4	2	25	104
9	4	5	5	4	2	4	5	3	5	4	41	5	5	4	2	3	4	5	3	2	3	4	3	43	2	3	2	3	4	3	2	3	22	106
10	5	4	4	5	3	4	5	5	4	3	42	3	3	4	3	4	5	5	5	5	4	5	3	49	3	3	5	4	5	3	3	3	29	120
11	3	4	5	3	5	3	5	5	4	5	42	4	2	5	2	5	4	5	5	5	4	5	3	49	4	5	5	4	5	3	4	5	35	126
12	5	4	5	4	4	3	4	5	4	4	42	5	4	4	5	2	5	5	5	5	5	5	5	55	5	5	5	5	5	5	5	5	40	137
13	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	47	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	54	5	5	5	4	5	5	5	5	39	140
14	3	3	4	4	4	5	5	4	5	5	42	5	5	3	4	2	4	5	5	4	2	3	4	46	4	4	4	2	3	4	4	4	29	117
15	4	5	3	4	2	4	4	3	4	4	37	5	2	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	41	3	4	4	3	4	3	3	4	28	106
16	4	5	4	4	3	5	4	4	4	4	41	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	45	3	3	3	4	4	4	3	3	27	113
17	5	5	4	4	3	5	5	4	3	3	41	4	5	3	3	4	3	5	5	3	4	4	5	48	4	4	3	4	4	5	4	4	32	121
18	5	5	3	4	3	2	3	4	4	4	37	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	42	4	3	4	3	4	3	4	3	28	107
19	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	48	4	4	3	4	4	5	5	5	5	5	4	4	52	5	5	5	5	4	4	5	5	38	138
20	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	56	5	5	5	4	5	5	5	5	39	144
21	5	3	3	4	3	5	4	5	4	5	41	4	5	4	4	5	4	4	3	3	4	2	4	46	2	3	3	4	2	4	2	3	23	110
22	5	5	5	4	2	3	4	5	5	1	39	1	2	3	4	5	4	4	4	5	5	5	5	47	5	5	5	5	5	5	5	5	40	126
23	5	4	5	5	3	4	5	4	1	3	39	4	3	4	5	4	4	5	3	4	4	5	5	50	3	5	4	4	5	5	3	5	34	123
24	5	3	4	4	3	4	4	3	3	3	36	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	42	3	3	3	3	3	4	3	3	25	103
25	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	38	3	3	3	5	4	4	5	4	4	5	4	4	48	4	4	4	5	4	4	4	4	33	119
26	5	2	4	4	5	5	5	3	3	5	41	5	5	5	5	5	4	5	5	3	4	4	4	54	4	4	3	4	4	4	4	4	31	126
27	5	4	5	5	2	2	4	3	3	3	36	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	2	4	41	3	2	4	3	2	4	3	2	23	100
28	5	4	5	5	3	3	4	3	3	3	38	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	41	4	2	4	3	3	3	4	2	25	104
29	4	5	5	4	2	4	5	3	5	4	41	5	5	4	2	3	4	5	3	2	3	4	3	43	2	3	2	3	4	3	2	3	22	106
30	5	4	4	5	3	4	5	5	4	3	42	3	3	4	3	4	5	5	5	5	4	5	3	49	3	3	5	4	5	3	3	3	29	120
31	3	4	5	3	5	3	5	5	4	5	42	4	2	5	2	5	4	5	5	5	4	5	3	49	4	5	5	4	5	3	4	5	35	126
32	5	4	5	4	4	3	4	5	4	4	42	5	4	4	5	2	5	5	5	5	5	5	5	55	5	5	5	5	5	5	5	5	40	137
33	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	47	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	54	5	5	5	4	5	5	5	5	39	140
34	3	3	4	4	4	5	5	4	5	5	42	5	5	3	4	2	4	5	5	4	2	3	4	46	4	4	4	2	3	4	4	4	29	117
35	4	5	3	4	2	4	4	3	4	4	37	5	2	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	41	3	4	4	3	4	3	3	4	28	106
36	4	5	4	4	3	5	4	4	4	4	41	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	45	3	3	3	4	4	4	3	3	27	113
37	5	5	4	4	3	5	5	4	3	3	41	4	5	3	3	4	3	5	5	3	4	4	5	48	4	4	3	4	4	5	4	4	32	121
38	5	5	3	4	3	2	3	4	4	4	37	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	42	4	3	4	3	4	3	4	3	28	107
39	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	48	4	4	3	4	4	5	5	5	5	5	4	4	52	5	5	5	5	4	4	5	5	38	138
40	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	56	5	5	5	4	5	5	5	5	39	144
41	5	3	3	4	3	5	4	5	4	5	41	4	5	4	4	5	4	4	3	3	4	2	4	46	2	3	3	4	2	4	2	3	23	110
42	5	5	5	4	2	3	4	5	5	1	39	1	2	3	4	5	4	4	4	5	5	5	5	47	5	5	5	5	5	5	5	5	40	126
43	5	4	5	5	3	4	5	4	1	3	39	4	3	4	5	4	4	5	3	4	4	5	5	50	3	5	4	4	5	5	3	5	34	123
44	5	3	4	4	3	4	4	3	3	3	36	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	42	3	3	3	3	3	4	3	3	25	103
45	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	38	3	3	3	5	4	4	5	4	4	5	4	4	48	4	4	4	5	4	4	4	4	33	119
46	5	2	4	4	5	5	5	3	3	5	41	5	5	5	5	5	4	5	5	3	4	4	4	54	4	4	3	4	4	4	4	4	31	126
47	5	4	5	5	2	2	4	3	3	3	36	4	4	3	4	3	3	4	4	3	2	4	41	3	2	4	3	2	4	3	2	23	100	
48	5	4	5	5	3	3	4	3	3	3	38	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	41	4	2	4	3	3	3	4	2	25	104
49	4	5	5	4	2	4	5	3	5	4	41	5	5	4	2	3	4	5	3	2	3	4	3	43	2	3	2	3	4	3	2	3	22	106
50	5	4	4	5	3	4	5	5	4	3	42	3	3	4	3	4	5	5	5	5	4	5	3	49	3	3	5	4	5	3	3	3	29	120
51	5	3	3	4	3	5	4	5	4	5	41	4	5	4	4	5	4	4	3	3	4	2	4	46	2	3	3	4	2	4	2	3	23	110
52	5	5	5	4	2	3	4	5	5	1	39	1	2	3	4	5	4	4	4	5	5	5	5	47	5	5	5	5	5	5	5	5	40	126
53	5	4	5	5	3	4	5	4	1	3	39	4	3	4	5	4	4	5	3	4	4	5	5	50	3	5	4	4	5	5	3	5	34	123
54	5	3	4	4	3	4	4	3	3	3	36	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	42	3	3	3	3	3	4	3	3	25	103
55	4	3	3	4</																														

56	5	2	4	4	5	5	5	3	3	5	41	5	5	5	5	5	4	5	5	3	4	4	4	54	4	4	3	4	4	4	4	31	126	
57	5	4	5	5	2	2	4	3	3	3	36	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	2	4	41	3	2	4	3	2	4	3	2	23	100
58	5	4	5	5	3	3	4	3	3	3	38	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	41	4	2	4	3	3	3	4	2	25	104
59	4	5	5	4	2	4	5	3	5	4	41	5	5	4	2	3	4	5	3	2	3	4	3	43	2	3	2	3	4	3	2	3	22	106
60	5	4	4	5	3	4	5	5	4	3	42	3	3	4	3	4	5	5	5	5	4	5	3	49	3	3	5	4	5	3	3	3	29	120
61	3	4	5	3	5	3	5	5	4	5	42	4	2	5	2	5	4	5	5	5	4	5	3	49	4	5	5	4	5	3	4	5	35	126
62	5	4	5	4	4	3	4	5	4	4	42	5	4	4	5	2	5	5	5	5	5	5	5	55	5	5	5	5	5	5	5	5	40	137
63	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	47	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	54	5	5	5	4	5	5	5	5	39	140
64	3	3	4	4	4	5	5	4	5	5	42	5	5	3	4	2	4	5	5	4	2	3	4	46	4	4	4	2	3	4	4	4	29	117
65	4	5	3	4	2	4	4	3	4	4	37	5	2	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	41	3	4	4	3	4	3	3	4	28	106
66	4	5	4	4	3	5	4	4	4	4	41	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	45	3	3	3	4	4	4	3	3	27	113
67	5	5	4	4	3	5	5	4	3	3	41	4	5	3	3	4	3	5	5	3	4	4	5	48	4	4	3	4	4	5	4	4	32	121
68	5	5	3	4	3	2	3	4	4	4	37	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	42	4	3	4	3	4	3	4	3	28	107
69	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	48	4	4	3	4	4	5	5	5	5	5	4	4	52	5	5	5	5	4	4	5	5	38	138
70	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	56	5	5	5	4	5	5	5	5	39	144
71	5	3	3	4	3	5	4	5	4	5	41	4	5	4	4	5	4	4	3	3	4	2	4	46	2	3	3	4	2	4	2	3	23	110
72	5	5	5	4	2	3	4	5	5	1	39	1	2	3	4	5	4	4	4	5	5	5	5	47	5	5	5	5	5	5	5	5	40	126
73	5	4	5	5	3	4	5	4	1	3	39	4	3	4	5	4	4	5	3	4	4	5	5	50	3	5	4	4	5	5	3	5	34	123
74	5	3	4	4	3	4	4	3	3	3	36	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	42	3	3	3	3	3	4	3	3	25	103
75	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	38	3	3	3	5	4	4	5	4	4	5	4	4	48	4	4	4	5	4	4	4	4	33	119
76	5	2	4	4	5	5	5	3	3	5	41	5	5	5	5	5	4	5	5	3	4	4	4	54	4	4	3	4	4	4	4	4	31	126
77	5	4	5	5	2	2	4	3	3	3	36	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	2	4	41	3	2	4	3	2	4	3	2	23	100
78	5	4	5	5	3	3	4	3	3	3	38	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	41	4	2	4	3	3	3	4	2	25	104
79	4	5	5	4	2	4	5	3	5	4	41	5	5	4	2	3	4	5	3	2	3	4	3	43	2	3	2	3	4	3	2	3	22	106
80	5	4	4	5	3	4	5	5	4	3	42	3	3	4	3	4	5	5	5	5	4	5	3	49	3	3	5	4	5	3	3	3	29	120
81	3	4	5	3	5	3	5	5	4	5	42	4	2	5	2	5	4	5	5	5	4	5	3	49	4	5	5	4	5	3	4	5	35	126
82	5	4	5	4	4	3	4	5	4	4	42	5	4	4	5	2	5	5	5	5	5	5	5	55	5	5	5	5	5	5	5	5	40	137
83	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	47	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	54	5	5	5	4	5	5	5	5	39	140
84	3	3	4	4	4	5	5	4	5	5	42	5	5	3	4	2	4	5	5	4	2	3	4	46	4	4	4	2	3	4	4	4	29	117
85	4	5	3	4	2	4	4	3	4	4	37	5	2	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	41	3	4	4	3	4	3	3	4	28	106
86	4	5	4	4	3	5	4	4	4	4	41	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	45	3	3	3	4	4	4	3	3	27	113
87	5	5	4	4	3	5	5	4	3	3	41	4	5	3	3	4	3	5	5	3	4	4	5	48	4	4	3	4	4	5	4	4	32	121
88	5	5	3	4	3	2	3	4	4	4	37	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	42	4	3	4	3	4	3	4	3	28	107
89	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	48	4	4	3	4	4	5	5	5	5	5	4	4	52	5	5	5	5	4	4	5	5	38	138
90	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	56	5	5	5	4	5	5	5	5	39	144
91	5	3	3	4	3	5	4	5	4	5	41	4	5	4	4	5	4	4	3	3	4	2	4	46	2	3	3	4	2	4	2	3	23	110
92	5	5	5	4	2	3	4	5	5	1	39	1	2	3	4	5	4	4	4	5	5	5	5	47	5	5	5	5	5	5	5	5	40	126
93	5	4	5	5	3	4	5	4	1	3	39	4	3	4	5	4	4	5	3	4	4	5	5	50	3	5	4	4	5	5	3	5	34	123
94	5	3	4	4	3	4	4	3	3	3	36	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	42	3	3	3	3	3	4	3	3	25	103
95	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	38	3	3	3	5	4	4	5	4	4	5	4	4	48	4	4	4	5	4	4	4	4	33	119
96	5	2	4	4	5	5	5	3	3	5	41	5	5	5	5	5	4	5	5	3	4	4	4	54	4	4	3	4	4	4	4	4	31	126
97	5	4	5	5	2	2	4	3	3	3	36	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	2	4	41	3	2	4	3	2	4	3	2	23	100
98	5	4	5	5	3	3	4	3	3	3	38	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	41	4	2	4	3	3	3	4	2	25	104
99	4	5	5	4	2	4	5	3	5	4	41	5	5	4	2	3	4	5	3	2	3	4	3	43	2	3	2	3	4	3	2	3	22	106
100	5	4	4	5	3	4	5	5	4	3	42	3	3	4	3	4	5	5	5	5	4	5	3	49	3	3	5	4	5	3	3	3	29	120

## ANEXO 9:

	Productividad laboral																																	
	Eficiencia								Eficacia												Efectividad													
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30				
1	5	3	3	4	3	5	4	4	31	5	3	3	5	5	4	5	4	5	4	4	5	52	5	4	4	3	4	5	5	4	4	3	41	124
2	5	5	5	4	2	3	4	4	32	3	5	4	5	5	5	1	1	2	3	4	5	43	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	43	118
3	5	4	5	5	3	4	5	2	33	4	4	2	4	4	1	3	4	3	4	5	5	43	4	4	5	3	5	5	4	4	5	3	42	118
4	5	3	4	4	3	4	4	4	31	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	40	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	35	106	
5	4	3	3	4	4	4	4	2	28	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	5	1	43	4	4	5	4	5	1	4	4	5	4	40	111
6	5	2	4	4	5	5	5	5	35	3	3	5	3	3	3	5	5	5	5	5	5	50	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	48	133
7	5	4	5	5	2	2	4	5	32	2	3	2	2	3	3	3	4	4	3	4	3	36	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	33	101
8	5	4	5	5	3	3	4	5	34	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	37	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	35	106
9	4	5	5	4	2	4	5	5	34	2	3	4	4	3	5	4	5	5	4	2	3	44	3	4	5	3	2	3	3	4	5	3	35	113
10	5	4	4	5	3	4	5	5	35	5	5	5	4	5	4	3	3	3	4	3	4	48	4	5	5	5	3	4	4	5	5	5	45	128
11	3	4	5	3	5	3	5	4	32	5	5	4	5	5	4	5	4	2	5	2	5	51	5	4	5	5	2	5	5	4	5	5	45	128
12	5	4	5	4	4	3	4	5	34	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	3	50	2	5	5	5	5	3	2	5	5	5	42	126
13	5	4	5	4	4	5	5	5	37	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	54	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	44	135
14	3	3	4	4	4	5	5	5	33	2	4	2	5	4	5	5	5	5	3	4	3	47	2	4	5	5	4	3	2	4	5	5	39	119
15	4	5	3	4	2	4	4	5	31	5	4	3	3	3	4	4	5	2	3	3	3	42	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	34	107
16	4	5	4	4	3	5	4	4	33	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	43	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	36	112
17	5	5	4	4	3	5	5	5	36	4	4	3	3	4	3	3	4	5	3	3	3	42	4	3	5	5	3	3	4	3	5	5	40	118
18	5	5	3	4	3	2	3	4	29	3	4	5	3	4	4	4	3	4	3	3	3	43	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	36	108
19	5	5	4	5	5	5	5	5	39	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	4	5	54	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	47	140
20	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	56	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	48	144
21	5	3	3	4	3	5	4	4	31	5	3	3	5	5	4	5	4	5	4	4	5	52	5	4	4	3	4	5	5	4	4	3	41	124
22	5	5	5	4	2	3	4	4	32	3	5	4	5	5	5	1	1	2	3	4	5	43	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	43	118
23	5	4	5	5	3	4	5	2	33	4	4	2	4	4	1	3	4	3	4	5	5	43	4	4	5	3	5	5	4	4	5	3	42	118
24	5	3	4	4	3	4	4	4	31	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	40	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	35	106
25	4	3	3	4	4	4	4	2	28	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	5	1	43	4	4	5	4	5	1	4	4	5	4	40	111
26	5	2	4	4	5	5	5	5	35	3	3	5	3	3	3	5	5	5	5	5	5	50	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	48	133
27	5	4	5	5	2	2	4	5	32	2	3	2	2	3	3	3	4	4	3	4	3	36	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	33	101
28	5	4	5	5	3	3	4	5	34	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	37	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	35	106
29	4	5	5	4	2	4	5	5	34	2	3	4	4	3	5	4	5	5	4	2	3	44	3	4	5	3	2	3	3	4	5	3	35	113
30	5	4	4	5	3	4	5	5	35	5	5	5	4	5	4	3	3	3	4	3	4	48	4	5	5	5	3	4	4	5	5	5	45	128
31	3	4	5	3	5	3	5	4	32	5	5	4	5	5	4	5	4	2	5	2	5	51	5	4	5	5	2	5	5	4	5	5	45	128
32	5	4	5	4	4	3	4	5	34	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	3	50	2	5	5	5	5	3	2	5	5	5	42	126
33	5	4	5	4	4	5	5	5	37	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	54	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	44	135
34	3	3	4	4	4	5	5	5	33	2	4	2	5	4	5	5	5	5	3	4	3	47	2	4	5	5	4	3	2	4	5	5	39	119
35	4	5	3	4	2	4	4	5	31	5	4	3	3	3	4	4	5	2	3	3	3	42	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	34	107
36	4	5	4	4	3	5	4	4	33	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	43	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	36	112
37	5	5	4	4	3	5	5	5	36	4	4	3	3	4	3	3	4	5	3	3	3	42	4	3	5	5	3	3	4	3	5	5	40	118
38	5	5	3	4	3	2	3	4	29	3	4	5	3	4	4	4	3	4	3	3	3	43	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	36	108
39	5	5	4	5	5	5	5	5	39	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	4	5	54	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	47	140
40	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	56	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	48	144
41	5	3	3	4	3	5	4	4	31	5	3	3	5	5	4	5	4	5	4	4	5	52	5	4	4	3	4	5	5	4	4	3	41	124
42	5	5	5	4	2	3	4	4	32	3	5	4	5	5	5	1	1	2	3	4	5	43	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	43	118
43	5	4	5	5	3	4	5	2	33	4	4	2	4	4	1	3	4	3	4	5	5	43	4	4	5	3	5	5	4	4	5	3	42	118
44	5	3	4	4	3	4	4	4	31	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	40	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	35	106
45	4	3	3	4	4	4	4	2	28	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	5	1	43	4	4	5	4	5	1	4	4	5	4	40	111
46	5	2	4	4	5	5	5	5	35	3	3	5	3	3	3	5	5	5	5	5	5	50	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	48	133
47	5	4	5	5	2	2	4	5	32	2	3	2	2	3	3	3	4	4	3	4	3	36	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	33	101
48	5	4	5	5	3	3	4	5	34	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	37	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	35	106
49	4	5	5	4	2	4	5	5	34	2	3	4	4	3	5	4	5	5	4	2	3	44	3	4	5	3	2	3	3	4	5	3	35	113
50	5	4	4	5	3	4	5	5	35	5	5	5	4	5	4	3	3	3	4	3	4	48	4	5	5	5	3	4	4	5	5	5	45	128
51	5	3	3	4	3	5	4	4	31	5	3	3	5	5	4	5	4	5	4	4	5	52	5	4	4	3	4	5	5	4	4	3	41	124
52	5	5	5	4	2	3	4	4	32	3	5	4	5	5	5	1	1	2	3	4	5	43	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	43	118
53	5	4	5	5	3	4	5	2	33	4	4	2	4	4	1	3	4	3	4	5	5	43	4	4	5	3	5	5	4	4	5	3	42	118
54	5	3	4	4	3	4	4	4	31	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	40	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	35	106

55	4	3	3	4	4	4	4	2	28	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	5	1	43	4	4	5	4	5	1	4	4	5	4	40	111
56	5	2	4	4	5	5	5	5	35	3	3	5	3	3	3	5	5	5	5	5	5	50	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	48	133
57	5	4	5	5	2	2	4	5	32	2	3	2	2	3	3	3	4	4	3	4	3	36	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	33	101
58	5	4	5	5	3	3	4	5	34	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	37	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	35	106
59	4	5	5	4	2	4	5	5	34	2	3	4	4	3	5	4	5	5	4	2	3	44	3	4	5	3	2	3	3	4	5	3	35	113
60	5	4	4	5	3	4	5	5	35	5	5	5	4	5	4	3	3	3	4	3	4	48	4	5	5	5	3	4	4	5	5	5	45	128
61	3	4	5	3	5	3	5	4	32	5	5	4	5	5	4	5	4	2	5	2	5	51	5	4	5	5	2	5	5	4	5	5	45	128
62	5	4	5	4	4	3	4	5	34	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	3	50	2	5	5	5	5	3	2	5	5	5	42	126
63	5	4	5	4	4	5	5	5	37	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	54	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	44	135
64	3	3	4	4	4	5	5	5	33	2	4	2	5	4	5	5	5	5	3	4	3	47	2	4	5	5	4	3	2	4	5	5	39	119
65	4	5	3	4	2	4	4	5	31	5	4	3	3	3	4	4	5	2	3	3	3	42	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	34	107
66	4	5	4	4	3	5	4	4	33	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	43	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	36	112
67	5	5	4	4	3	5	5	5	36	4	4	3	3	4	3	3	4	5	3	3	3	42	4	3	5	5	3	3	4	3	5	5	40	118
68	5	5	3	4	3	2	3	4	29	3	4	5	3	4	4	4	3	4	3	3	3	43	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	36	108
69	5	5	4	5	5	5	5	5	39	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	4	5	54	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	47	140
70	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	56	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	48	144
71	5	3	3	4	3	5	4	4	31	5	3	3	5	5	4	5	4	5	4	4	5	52	5	4	4	3	4	5	5	4	4	3	41	124
72	5	5	5	4	2	3	4	4	32	3	5	4	5	5	5	1	1	2	3	4	5	43	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	43	118
73	5	4	5	5	3	4	5	2	33	4	4	2	4	4	1	3	4	3	4	5	5	43	4	4	5	3	5	5	4	4	5	3	42	118
74	5	3	4	4	3	4	4	4	31	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	40	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	35	106
75	4	3	3	4	4	4	4	2	28	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	5	1	43	4	4	5	4	5	1	4	4	5	4	40	111
76	5	2	4	4	5	5	5	5	35	3	3	5	3	3	3	5	5	5	5	5	5	50	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	48	133
77	5	4	5	5	2	2	4	5	32	2	3	2	2	3	3	3	4	4	3	4	3	36	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	33	101
78	5	4	5	5	3	3	4	5	34	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	37	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	35	106
79	4	5	5	4	2	4	5	5	34	2	3	4	4	3	5	4	5	5	4	2	3	44	3	4	5	3	2	3	3	4	5	3	35	113
80	5	4	4	5	3	4	5	5	35	5	5	5	4	5	4	3	3	3	4	3	4	48	4	5	5	5	3	4	4	5	5	5	45	128
81	3	4	5	3	5	3	5	4	32	5	5	4	5	5	4	5	4	2	5	2	5	51	5	4	5	5	2	5	5	4	5	5	45	128
82	5	4	5	4	4	3	4	5	34	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	3	50	2	5	5	5	5	3	2	5	5	5	42	126
83	5	4	5	4	4	5	5	5	37	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	54	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	44	135
84	3	3	4	4	4	5	5	5	33	2	4	2	5	4	5	5	5	5	3	4	3	47	2	4	5	5	4	3	2	4	5	5	39	119
85	4	5	3	4	2	4	4	5	31	5	4	3	3	3	4	4	5	2	3	3	3	42	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	34	107
86	4	5	4	4	3	5	4	4	33	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	43	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	36	112
87	5	5	4	4	3	5	5	5	36	4	4	3	3	4	3	3	4	5	3	3	3	42	4	3	5	5	3	3	4	3	5	5	40	118
88	5	5	3	4	3	2	3	4	29	3	4	5	3	4	4	4	3	4	3	3	3	43	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	36	108
89	5	5	4	5	5	5	5	5	39	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	4	5	54	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	47	140
90	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	56	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	48	144
91	5	3	3	4	3	5	4	4	31	5	3	3	5	5	4	5	4	5	4	4	5	52	5	4	4	3	4	5	5	4	4	3	41	124
92	5	5	5	4	2	3	4	4	32	3	5	4	5	5	5	1	1	2	3	4	5	43	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	43	118
93	5	4	5	5	3	4	5	2	33	4	4	2	4	4	1	3	4	3	4	5	5	43	4	4	5	3	5	5	4	4	5	3	42	118
94	5	3	4	4	3	4	4	4	31	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	40	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	35	106
95	4	3	3	4	4	4	4	2	28	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	5	1	43	4	4	5	4	5	1	4	4	5	4	40	111
96	5	2	4	4	5	5	5	5	35	3	3	5	3	3	3	5	5	5	5	5	5	50	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	48	133
97	5	4	5	5	2	2	4	5	32	2	3	2	2	3	3	3	4	4	3	4	3	36	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	33	101
98	5	4	5	5	3	3	4	5	34	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	37	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	35	106
99	4	5	5	4	2	4	5	5	34	2	3	4	4	3	5	4	5	5	4	2	3	44	3	4	5	3	2	3	3	4	5	3	35	113
100	5	4	4	5	3	4	5	5	35	5	5	5	4	5	4	3	3	3	4	3	4	48	4	5	5	5	3	4	4	5	5	5	45	128



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de independencia.”

Lima, 19 de enero del 2021.

Señor:  
SUNARP – Sede San Borja.  
~~Abog.~~ Jorge Alexis Jove Rodríguez.  
Responsable de la Oficina de San Borja.



Asunto: Solicito autorización para la aplicación del instrumento de tesis (cuestionario).

Estimado señor:

Por medio de la presente carta nos dirigimos a usted con el fin de solicitar la autorización para la aplicación del instrumento (cuestionario) de nuestra tesis titulada: “Gestión de Talento Humano y su relación con la productividad laboral en los trabajadores de SUNARP – San Borja – 2020.”, cuyo cuestionario consta de 30 preguntas para marcar y es con fines académicos.

Encomendándonos a la buena fe que su Institución siempre ha demostrado con sus colaboradores, quedo a su pronta respuesta.

Agradezco de antemano su tiempo y colaboración.

Atentamente,

Br. Añaños Valladares, Jenny del Rosario  
DNI: 70212484.  
Celular. 957275197

Br. Medina Meca, William Omar  
DNI: 43002988  
Celular: 922725345.



“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia.”

Lima, 21 de enero del 2021.

Señores:  
Bachilleres  
Añaños Valladares, Jenny del Rosario.  
Medina Meca, William Omar.

**Asunto** : Permiso con fines académicos.  
**Referencia** : Autorización para la aplicación  
del Instrumento de tesis (cuestionario).

De nuestra especial consideración:

Por medio de la presente me dirijo a ustedes para saludarlos y al mismo tiempo dar respuesta a su solicitud en aplicación al Instrumento (cuestionario) de la tesis titulada: “Gestión de Talento Humano y su relación con la productividad laboral en los trabajadores de SUNARP – San Borja – 2020.”, brindo los permisos correspondientes para su aplicación de su Instrumento, recalcado que es con fines académicos.

Al respecto, agradeceremos que culminado su Investigación nos haga llegar un informe del resultado del estudio realizados a los trabajadores de nuestra Institución.

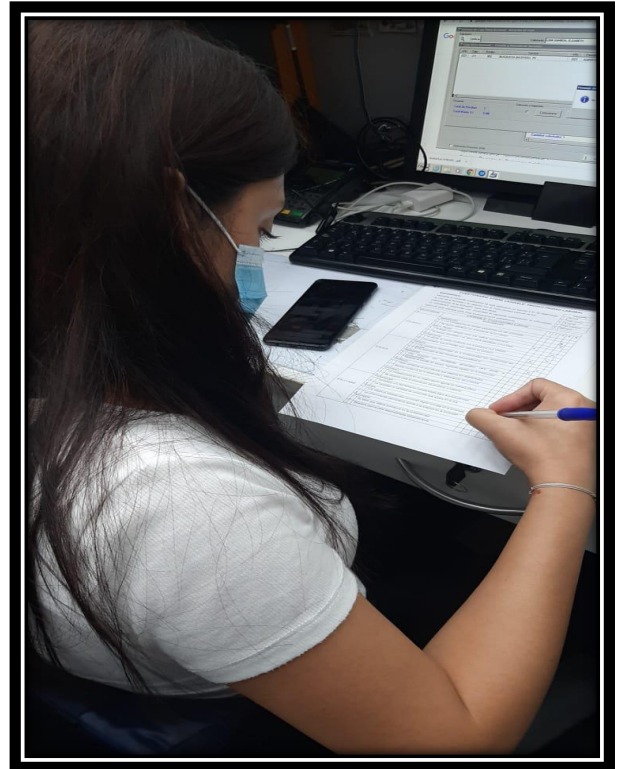
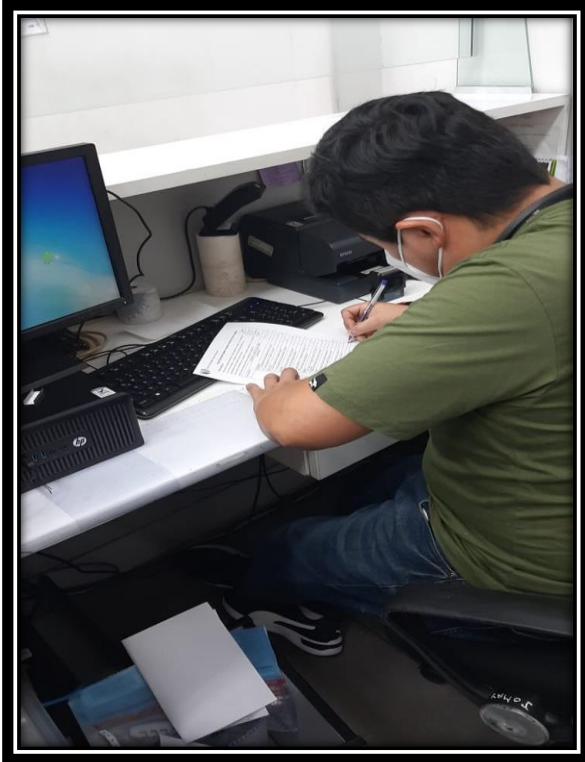
Agradezco de antemano su tiempo y colaboración.

Atentamente,

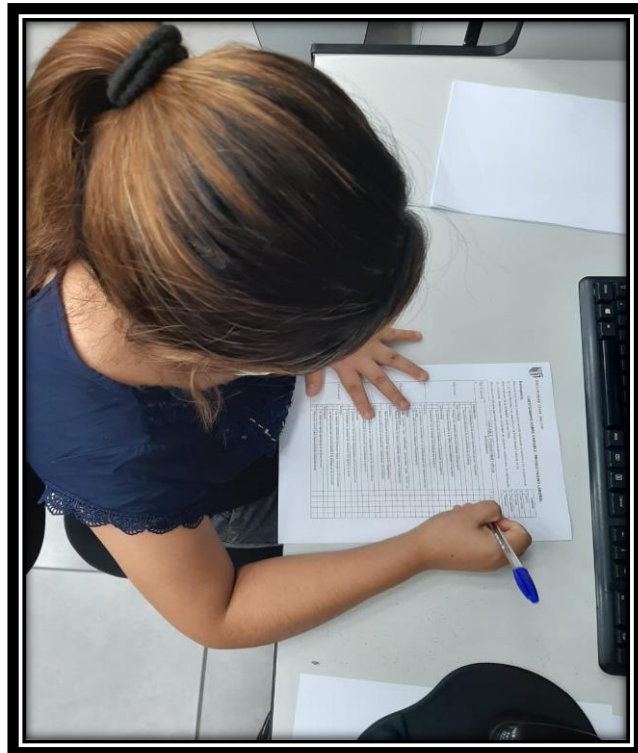
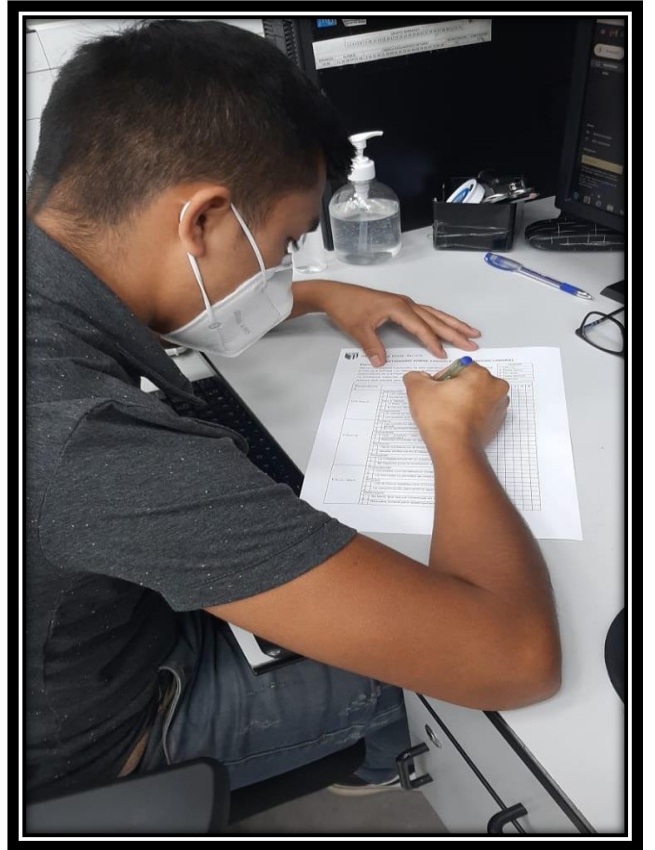


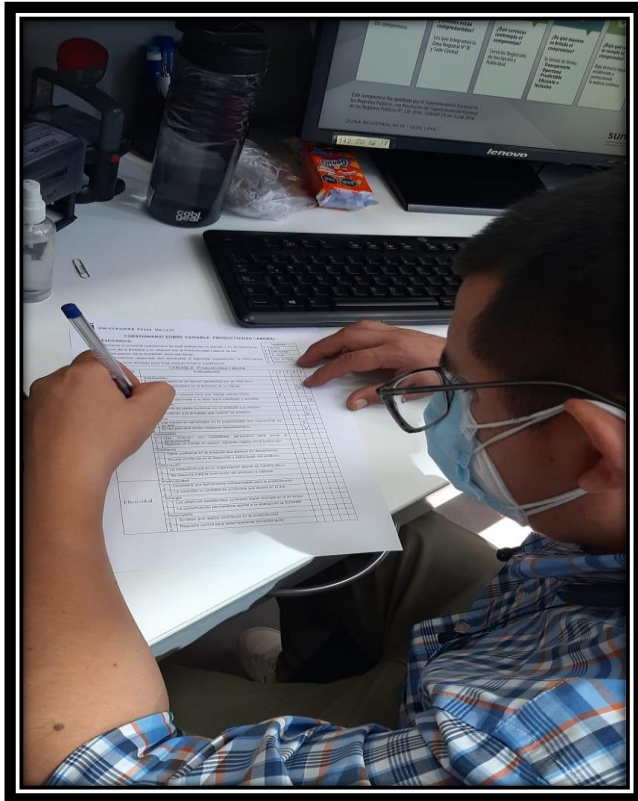
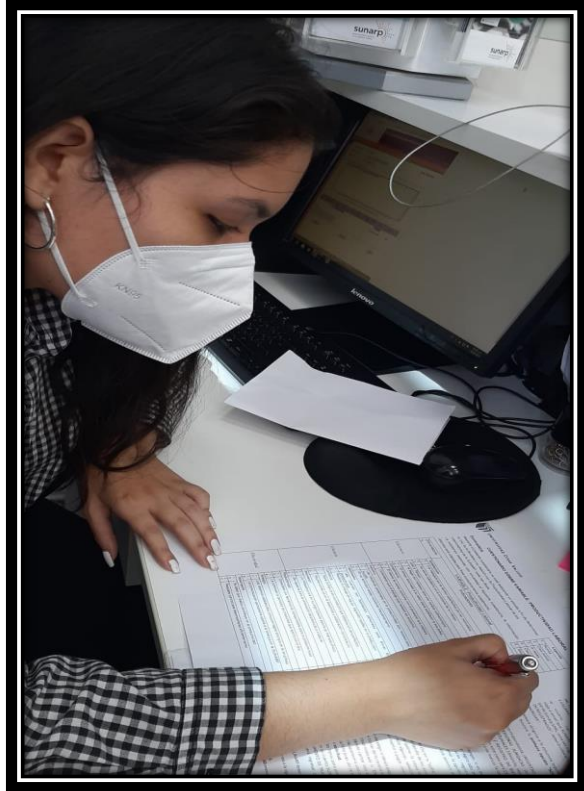
.....  
**Jorge Alexis Jove Rodrigo**  
Responsable de la Oficina Registral de San Borja  
Zona Registral N° IX - Sede Lima

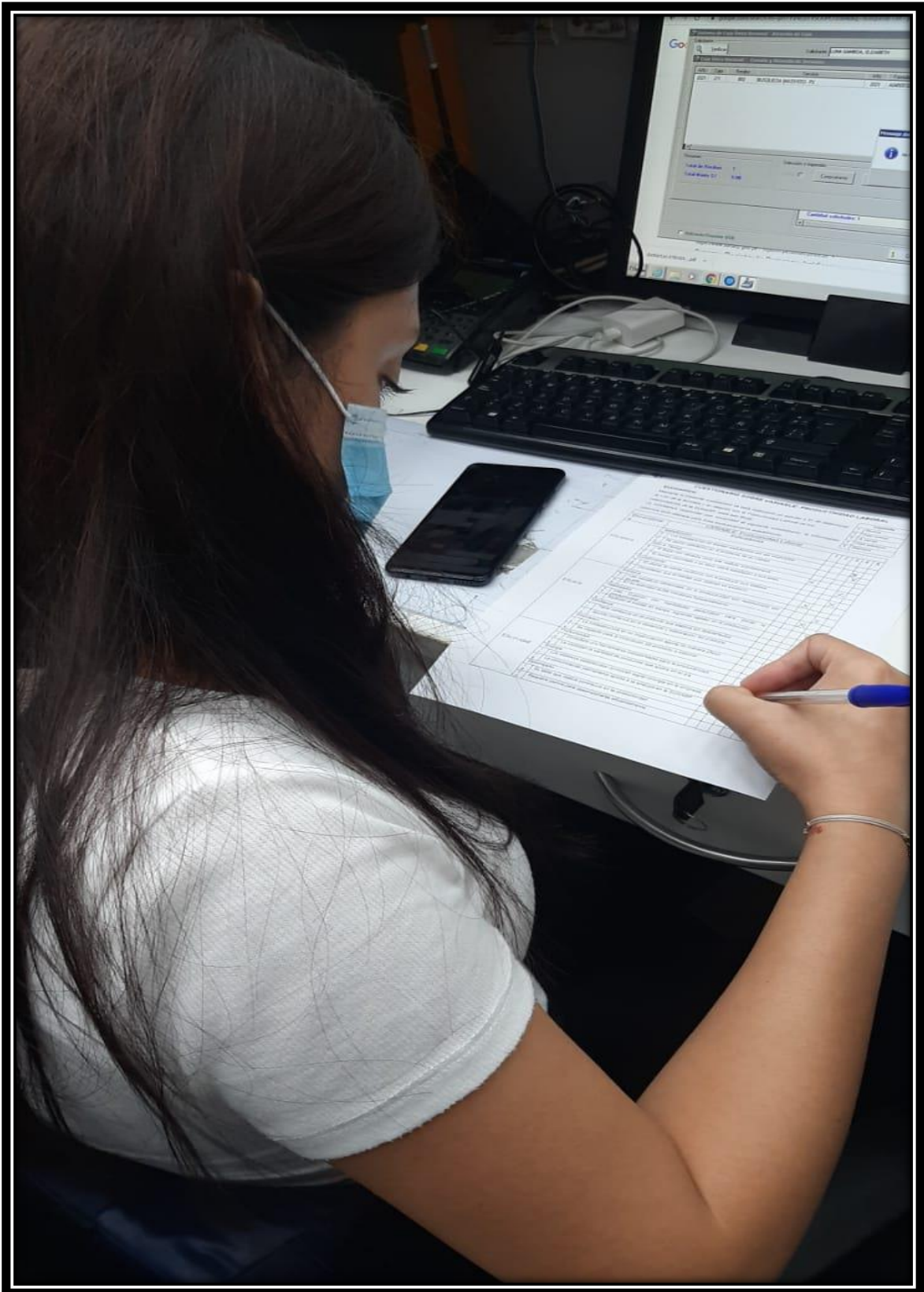
**FOTOS DE LOS COLABORADORES DE SUNARP – SAN BORJA**













**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, EDGAR LAUREANO LINO GAMARRA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES y Escuela Profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO, asesor del Trabajo de Investigación / Tesis titulada: "GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE SUNARP – SAN BORJA – 2020". de los autores JENNY DEL ROSARIO AÑAÑOS VALLADARES y WILLIAM OMAR MEDINA MECA, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender el Trabajo de Investigación / Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Lima, 14 de marzo de 2021.

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
LINO GAMARRA, EDGAR LAUREANO DNI : 32650876 ORCID: 0000-0002-2943-5660	