



**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y EDUCACIÓN  
E.P. DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES**

**“POTENCIAL HUMANO Y PRODUCTIVIDAD DEL PERSONAL DE  
LA EMPRESA GLOBAL FRESH 2018”**

**PARA OBTENER EL TÍTULO DE LICENCIADA EN  
ADMINISTRACIÓN**

**AUTOR**

**Cynthia Fabiola Causto García**

**Lima – Perú**

**2018**

## **Dedicatoria**

A mi hija Daniella y mi esposo, quienes son los pilares en mi vida y que me impulsan a seguir adelante en el logro de mis metas.

A mis padres, por enseñarme e inculcarme siempre los valores y el significado de la responsabilidad.

A mi abuelita que desde el cielo celebra cada uno de mis logros.

## **Agradecimiento**

A Dios, por guiar mis pasos, a mis padres que con su esfuerzo y apoyo me motivaron a seguir avanzando para poder concluir mis metas.

A la Dra. Tamara Pando por la orientación, el seguimiento y la supervisión continúa de la misma.

A mis hermanos, quienes también formaron parte de éste logro, por su apoyo constante en mi vida profesional.

A todos ellos, muchas gracias.

## RESUMEN

La presente investigación titulada “Potencial humano y la productividad del personal de la empresa Global Fresh, 2018”, tuvo como objetivo general el determinar la relación entre las variables mencionadas.

El diseño de la investigación fue no experimental de corte transversal, correlacional. Para la recolección de datos se confecciono dos cuestionarios.

Los instrumentos pasaron por un proceso de validez de contenido por medio del juicio de expertos; así como por un proceso de fiabilidad de los instrumentos en el cual a través del estadístico de Alpha de Cronbach se pudo determinar que los instrumentos tienen una buena fiabilidad. Para la contrastación de hipótesis se empleó el estadístico no paramétrico de correlación de Rho de Spearman.

Los resultados obtenidos muestran que existe una relación significativa entre el potencial humano y la productividad del personal de la empresa Global Fresh, 2018; se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = - 0.754\*\* lo que se interpreta al 95%, la correlación es significativa al nivel 0,05 bilateral, con un  $p = 0.000$  ( $p < 0.05$ ), rechazándose la hipótesis nula.

**PALABRAS CLAVE:** Potencial humano, productividad, trabajadores, empresa

## ABSTRACT

The present research entitled "Human potential and the productivity of the personnel of the company Global Fresh, 2018", had as its general objective to determine the relationship between the mentioned variables.

The research design was non-experimental, cross-sectional, correlational. For the data collection, two questionnaires were prepared.

The instruments went through a process of content validity through expert judgment; as well as by a reliability process of the instruments in which, through the Alpha de Cronbach statistic, it was possible to determine that the instruments have good reliability. For the hypothesis testing the nonparametric statistic of Spearman Rho correlation was used.

The results obtained show that there is a significant relationship between the human potential and the productivity of the personnel of the company Global Fresh, 2018; a Rho correlation coefficient of Spearman = - 0.754 \*\* was obtained, which is interpreted at 95%, the correlation is significant at the 0.05 bilateral level, with a  $p = 0.000$  ( $p < 0.05$ ), rejecting the null hypothesis.

**KEY WORDS:** Human potential, productivity, workers, company

## INDICE

Dedicatoria .....	2
Agradecimiento .....	3
RESUMEN .....	4
ABSTRACT .....	5
INDICE .....	6
CAPITULO I: EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN .....	9
1.1 Planteamiento del Problema .....	10
1.2 .Formulación del Problema .....	12
1.2.1. General .....	12
1.2.2. Específicos .....	12
1.3 Objetivos de la Investigación .....	13
1.3.1 Objetivos generales .....	13
1.3.2 Objetivos específicos .....	13
1.4 Justificación del estudio .....	13
1.5 Limitaciones de la investigación .....	14
CAPITULO II: MARCO TEÓRICO .....	15
2.1 Antecedentes del estudio .....	16
2.2 BASES TEORICAS .....	20
2.2.1. Potencial humano .....	20
2.2.2. Productividad .....	32
2.3. Definición de términos básicos .....	45
2.4 Hipótesis .....	46
2.4.1 Hipótesis general .....	46
2.4.2 Hipótesis específica .....	46
2.5 Variables .....	47

2.5.1. Definición conceptual de las variables .....	47
2.5.2. Definición Operacional .....	48
2.5.3. Operacionalización de variables .....	48
CAPITULO III: METODOLOGÍA .....	50
3.1 Tipo y nivel de investigación.....	51
3.2. Descripción del ámbito de la investigación.....	52
3.2.1. Delimitación espacial.....	52
3.2.2. Delimitación temporal.....	52
3.2.3. Delimitación teórica .....	52
3.3. Población y muestra.....	52
3.3.1. Población .....	53
3.3.2. Muestra.....	53
3.4. Técnica e instrumento de recolección de datos .....	54
3.5 Validez y confiabilidad de los Instrumentos de medición .....	56
3.5.1. Validez del instrumento .....	56
3.5.2. Confiabilidad del instrumento.....	56
3.6. Plan de recolección de datos .....	57
CAPITULO IV: RESULTADOS .....	58
4.1 Descripción de resultados .....	59
4.2 Prueba de hipótesis .....	71
CAPITULO V: DISCUSION.....	77
Discusión de resultados .....	78
CONCLUSIONES .....	81
RECOMENDACIONES.....	83
REFERENCIA BIBLIOGRAFICA .....	84
Anexos .....	87

## Índice de tablas

		<b>Página</b>
Tabla 1	<i>Matriz de operacionalización de variable potencial humano</i>	48
Tabla 2	<i>Matriz de operacionalización de variable productividad</i>	49
Tabla 3	<i>Confiabilidad de los instrumentos</i>	57
Tabla 4	<i>Frecuencia y porcentajes de la variable potencial humano</i>	59
Tabla 5	<i>Frecuencia y porcentajes de la dimensión liderazgo</i>	60
Tabla 6	<i>Frecuencia y porcentajes de la dimensión innovación</i>	61
Tabla 7	<i>Frecuencia y porcentajes de la dimensión recompensa</i>	62
Tabla 8	<i>Frecuencia y porcentajes de la dimensión confort</i>	63
Tabla 9	<i>Frecuencia y porcentajes de la variable productividad</i>	64
Tabla 10	<i>Frecuencia y porcentajes de la dimensión planificación estratégica</i>	65
Tabla 11	<i>Frecuencia y porcentajes de la dimensión recursos humanos</i>	66
Tabla 12	<i>Frecuencia y porcentajes de la dimensión recursos materiales</i>	67
Tabla 13	<i>Frecuencia y porcentajes de la dimensión valores</i>	68
Tabla 14	<i>Frecuencia y porcentajes de la dimensión innovaciones</i>	69
Tabla 15	<i>Frecuencia y porcentajes de la dimensión servicios y productos</i>	70
Tabla 16	<i>Correlación entre el potencial humano y la productividad</i>	71
Tabla 17	<i>Correlación entre el liderazgo y la productividad</i>	73
Tabla 18	Correlación entre la innovación y la productividad	73
Tabla 19	Correlación entre la recompensa y la productividad	74
Tabla 20	Correlación entre el confort y la productividad	75

# **CAPITULO I: EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

## 1.1 Planteamiento del Problema

El ser humano que busca crecer tiene la necesidad de autorrealización, son las necesidades humanas más elevadas y se encuentran en lo más alto de la jerarquía. Llevan a la persona a tratar de emplear su propio potencial y a desarrollarse continuamente a lo largo de la vida como humano. Esta tendencia se expresa mediante el impulso de la persona a ser más de lo que es y a llegar a ser todo lo que puede ser, al respecto Maslow (1943) indicó:

“Las necesidades de autorrealización están relacionadas con la autonomía, independencia, control de sí mismo, competencia y plena realización de aquello que cada persona tiene de potencial y como virtud, así como la utilización plena de sus talentos individuales” (pp. 50-51).

En el mundo moderno, vivimos presionados por el afanoso cumplimiento de deberes, el principio del milenio nos acoge inmersos en un mundo globalizado, agitado y complejo, nos acosa la eficiencia, las metas nos urgen sin tregua. Una organización es un grupo de personas, y cada una de ellas poseen responsabilidades específicas, estas personas unidas son fuente de ventaja competitiva y que interactúan combinando sus habilidades y talentos para conseguir los propósitos que determina el Potencial Humano al éxito o el fracaso. Es por esta razón que hoy se le otorga tanta importancia a los al Potencial Humano y a la Productividad.

Una preocupación permanente de los directivos de las organizaciones ha sido siempre cómo satisfacer a sus trabajadores para lograr un mejor rendimiento o una mayor productividad. La probabilidad que aún exista directivos que sigan pensando así es muy alta, especialmente en nuestros países latinoamericanos, donde la investigación es escasa y difícil de emprender por diversas razones; aunque en los últimos tiempos, los problemas financieros, la falta de apoyo institucional, la resistencia en invertir en la formación de investigadores, entre otros, está cambiando.

Las organizaciones necesitan capital humano, y las personas necesitan a las organizaciones. Las organizaciones tienen un propósito humano. Se forman y mantienen con base en una mutualidad de intereses entre sus participantes. Los administradores necesitan empleados productivos que los ayuden a alcanzar los objetivos organizacionales; los cuales deben ser alcanzados con eficiencia y eficacia.

Bedoya (2005). La nueva gestión de personas y su evaluación de desempeño en empresas competitiva. Tesis de post grado. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima- Perú. Teniendo en cuenta que vivimos en un escenario competitivo, donde la competencia ya no es solo a nivel local, sino a nivel internacional y aporta un margen competitivo para el cual la formación del trabajador debe considerarse como una inversión para el cumplimiento de los

objetivos y metas. Sin embargo, podemos mencionar que muchas organizaciones públicas en el ámbito nacional carecen de un plan de incentivos y motivación, así como prestar un ambiente agradable, trato cordial y hacerlo sentir parte importante de la organización al talento humano. El personal es un recurso interno que cada vez se hace más importante para poder diferenciar una compañía de otra y le agrega valor.

También, en este sentido, Chiavenato (2002) hace referencia a que debe considerarse al personal de una empresa como socios y plantea la elemental concepción de su multidimensionalidad y multivariabilidad de su esencia; de igual forma resalta su importancia como impulsores de la organización, capaces de dotarla de inteligencia, talento y aprendizaje para poder hacerla competitiva y por tanto llevarla al éxito.

En el mundo actual, las organizaciones afrontan un problema interesante. Tienen una variedad de actividades a desarrollar que un gerente o encargado por sí mismo no puede llevar a cabo. Para ello se necesitan los esfuerzos y la colaboración de los subordinados. Lo que el gerente ha de hacer es inducirlos para que cooperen en la ejecución de la tarea en cuestión y para ello deben de crear un ambiente donde la gente se sienta motivada y que crezca su productividad.

Ante lo descrito es necesario formular la siguiente situación problemática

Ante lo descrito es necesario formular la siguiente situación problemática.

## **1.2. Formulación del Problema**

### **1.2.1. General**

¿Cómo se relaciona el potencial humano y la productividad del personal de la empresa Global Fresh, 2018?

### **1.2.2. Específicos**

¿De qué manera se relaciona el liderazgo y la productividad del personal de la empresa Global Fresh, 2018?

¿Cómo se relaciona la innovación y la productividad del personal de la empresa Global Fresh, 2018?

¿Cómo se relaciona la recompensa y la productividad del personal de la empresa Global Fresh, 2018?

¿Cómo se relaciona el confort y la productividad del personal de la empresa Global Fresh, 2018?

## **1.3. Objetivos de la Investigación**

### **1.3.1. Objetivos generales**

Determinar la relación entre el potencial humano y la productividad del personal de la empresa Global Fresh, 2018

### **1.3.2 Objetivos específicos**

Determinar la relación entre el liderazgo y la productividad del personal de la empresa Global Fresh, 2018

Establecer la relación entre la innovación y la productividad del personal de la empresa Global Fresh, 2018

Establecer la relación entre la recompensa y la productividad del personal de la empresa Global Fresh, 2018

Establecer la relación entre el confort y la productividad del personal de la empresa Global Fresh, 2018

### **1.4 Justificación del estudio**

El motivo de la presente tesis es conocer si existe relación entre el potencial humano y la productividad laboral busca aportar ampliando los conocimientos entorno a las variables los resultados servirán para que los que conducen la empresa tomen medidas al respecto para que de esta manera se convierta en una institución de calidad y que brinda un buen servicio al respecto.

Desde el punto de vista teórico se podrá conocer el nivel de potencial humano que cuenta la empresa y el nivel de productividad labora estos

resultados serán contrastados con la teoría la cual afianzara para que la empresa pueda tomar decisiones de mejor y lograr la calidad y metas trazadas.

Se justificó metodológicamente , para la recolección de datos se empleó dos cuestionarios para poder medir cada variable los datos fueron a analizados para presentar conclusiones y recomendaciones respectivas.

### **1.5 Limitaciones de la investigación**

Una de las principales limitaciones de la investigación fue la disponibilidad y empatía de los encuestados en brindar información; así como la disposición de tiempo por parte de ellos, debido a las ocupaciones laborales que presentan; son sin duda algunas de las limitaciones relevantes que se pudieron encontrar en el trabajo de campo.

## **CAPITULO II: MARCO TEÓRICO**

## 2.1 Antecedentes del estudio

Díaz (2004), realizó la tesis: “La gestión del potencial humano en las organizaciones. Una propuesta metodológica desde la psicología”, su objetivo fue de elaborar una propuesta metodológica para la Gestión del Potencial Humano de la Organización que se plantea como objeto de atención la relación individuo, trabajo, organización; para identificar y estimular posibilidades de desarrollo tanto de la organización como de sus miembros, dentro de los límites del proyecto de empresa. En el orden metodológico, a la investigación le interesó probar y fundamentar la utilización del Assessment Center como metodología para gestionar el potencial humano de la organización. El desafío fundamental en este aspecto consistió en no importar el método en su proceso de implementación en empresas cubanas, sino asimilarlo críticamente, dado el hecho de que éste se originó y se desarrolla en el contexto de países desarrollados con culturas y sistemas socioeconómicos diferentes a los nuestros. Se arriba en las siguientes conclusiones La propuesta metodológica para la Gestión del Potencial Humano de la organización se elabora desarrollando un marco conceptual que define como objeto de estudio la relación individuo-trabajo-organización, con el fin de propiciar tanto el desarrollo individual como organizacional, a través de un procedimiento de Evaluación Potencial para el Desarrollo.

Saavedra (2012) desarrolló la tesis titulada “El diseño organizacional y el Potencial Humano del Clima Organizacional de los trabajadores del

Centro de Salud Max Arias Schreiber del distrito de La Victoria en Noviembre-Diciembre del 2012” con objetivo de determinar la relación que existe entre el Diseño Organizacional y el Potencial Humano del Clima Organizacional, su muestra fue 69 trabajadores seleccionados con un muestreo probabilístico intencionado, halló un 49,3% de trabajadores que estuvieron “ni de acuerdo ni en desacuerdo”, un 30.4% se identificaron en el “nivel de acuerdo”, 17,4% “en desacuerdo” y sólo el 2.9% estuvo “totalmente de acuerdo”. El resultado evidencio una correlación positiva considerable entre el diseño organizacional y el potencial humano del clima organizacional de los trabajadores del centro de salud por el coeficiente de correlación de Spearman de 0.840. Concluyéndose que el médico jefe debe implementar proyectos de mejora continua con los responsables gerenciales del equipo de gestión y de las unidades operativas para mejorar la relación del diseño organizacional y el potencial humano con la finalidad de obtener ventajas competitivas tales como organización en salud y exigencia a los niveles directivos superiores en cuanto a la logística y el financiamiento de los mismos.

Fuentes (2012) en su tesis sobre satisfacción laboral y su influencia en la productividad laboral. El objetivo de este estudio fue establecer la influencia que tiene la satisfacción laboral en la productividad. Los objetivos específicos, evaluar el nivel de satisfacción, determinar la importancia que el personal rinda y se sienta satisfecho con su trabajo y los efectos que conlleva

en la productividad. Las variables de estudio fueron, la satisfacción laboral que es el resultado de factores tanto internos como externos y la productividad que es una relación entre eficiencia y eficacia. El procedimiento estadístico a utilizar fue la significación y fiabilidad de la correlación. Se concluye que no existe influencia entre la satisfacción laboral y productividad. Se recomienda efectuar mediciones de satisfacción laboral periódicamente para mantener información actualizada de la misma y se propone la comunicación asertiva como estrategia para mejorar la satisfacción del recurso humano, por medio de capacitaciones.

Zapata y Morales (2104) La presente investigación, tiene como propósito establecer la relación entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel de productividad de los colaboradores de la empresa Chimú Agropecuaria S.A del distrito de Trujillo. Se utilizó el diseño de investigación descriptivo , el tamaño de la muestra correspondió a la población muestral conformado por 80 colaboradores.

Entre los resultados más relevantes se considera que existe un nivel medio de satisfacción de los colaboradores y un nivel de productividad traducida en el desempeño laboral que es regular. Se identificó que los colaboradores de la empresa laboran los días feriados siendo compensado con un día de descanso la cual genera una desmotivación ya que el colaborador prefiere que se le pague. Asimismo corresponde a gerencia,

analizar y evaluar continuamente. Se recomienda efectuar mediciones de satisfacción laboral periódicamente para mantener información actualizada de la misma y se propone la comunicación asertiva como estrategia para mejorar la satisfacción de los colaboradores.

Agreda (2015) realizó su investigación sobre gestión del potencial humano y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores. Ante la globalización de los servicios financieros, el desarrollo tecnológico, el gran efecto del cambio, el intenso movimiento en búsqueda de la calidad y la productividad, se comprueba de manera elocuente en la mayoría de las instituciones, que la principal ventaja competitiva de las entidades o empresas se deriva de las personas que laboran en ellas. La organización para lograr sus objetivos requiere de una serie de recursos, estos son elementos que administrados correctamente, le permitirán o le facilitarán alcanzar sus metas.

La presente investigación se realizó en la agencia principal de la Cooperativa San Pedro de Andahuaylas, el estudio se hizo principalmente sobre la gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral. El objetivo general de la presente investigación fue: Determinar la relación que existe entre la gestión del potencial humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la entidad mencionada.

La información fue recabada utilizando cuestionarios estructurados dirigidos a funcionarios o jefes de áreas y a los empleados, para conocer las opiniones de cada uno, la investigación fue de carácter no experimental y para presentar los resultados se utilizaron cuadros y gráficos, procesados programa estadístico SPSS. La relación entre las variables de gestión del potencial humano y el desempeño laboral, según los datos obtenidos en el SPSS y el coeficiente de correlación de Spearman tienen una correlación positiva muy baja, siendo esta tendencia también para las dimensiones.

## **2.2 BASES TEORICAS**

### **2.2.1. Potencial humano**

Para Arraiz (2002: 135-136) «[...] el potencial es la capacidad de las personas de adaptarse y desempeñar a satisfacción puestos de superior nivel de responsabilidad del que desempeñan en un momento dado. Una persona con alto potencial es una persona promocionable»

Para Gonzales Rodriguez (citado por Agreda 2015), es el conjunto de acciones que pretende organizar, desarrollar y poner en funcionamiento a las personas que trabajan en una empresa y que son necesarias para que esta pueda conseguir sus objetivos.

Según Simon I, Valle Cabre, Susan E, Jackson y Randall S, Shuler (citado por Agreda 2015), son aquellas actividades que afectan al comportamiento de

las personas a la hora de formular las estrategias de la empresa o las decisiones respecto a la orientación dada a los procesos de gestión de recursos humanos y que afecten al comportamiento de los individuos a medio o largo plazo, tomando como referencia tanto los factores internos como de contexto a la organización.

### **Características de las personas con potencial**

Según la consultora Development Dimensions International (2007), las organizaciones deben identificar a las personas con el mayor potencial para cubrir las posiciones de liderazgo. Sin embargo, consideran que no lo están haciendo efectivamente. se presentarán diferentes propuestas para calificar a las personas como poseedoras de potencial. Busso (2009) considera que las variables críticas para detectar el potencial son: pensamiento estratégico, liderazgo, tolerancia a la frustración, manejo de estresores, autorregulación y autoconfianza. Estas últimas son competencias emocionales. En el cuadro 1 se presenta la propuesta del perfil para identificar personas con potencial realizada por García (1996) El Ministerio de Salud (2011, p. 7) definió al potencial humano como:

El sistema social interno de la organización, compuesto por individuos y grupos tanto grandes como pequeños, Las personas son seres vivientes, pensantes y con sentimientos que conforman la organización. y ésta existe para alcanzar sus objetivos, con las

siguientes dimensiones: Liderazgo, innovación, recompensa y confort.

Dentro de la estructura señalo como perfil de la persona con potencial:

- Actitud positiva ante el cambio
- Capacidad de compromiso
- Flexibilidad y adaptación
- Facilidad en la toma de decisiones y asunción de riesgos
- Capacidad de autocrítica y superación
- Creatividad e innovación
- Habilidad para la comunicación y el diálogo
- Liderar y dirigir equipos humanos

### **Las dimensiones del Potencial Humano.**

La variable Potencial Humano con cuatro dimensiones:

**Liderazgo:** “Influencia ejercida por ciertas personas, especialmente los jefes, en el comportamiento de otros para lograr resultados” (Minsa, 2008, pp.

**Innovación:** “Esta dimensión cubre la voluntad de una organización de experimentar cosas nuevas y de cambiar la forma de hacerlas” (Minsa, 2008, pp. 21).

Robbins y Judge (2009) mencionan que se refiere “a hacer las cosas en forma diferente. Es un tipo de cambio especializado. Es una nueva idea que se aplica para iniciar o mejorar el producto, proceso o servicio. Por lo tanto, todas las innovaciones involucran un cambio”, (p.634).

**Recompensa:** “En las organizaciones se utiliza el premio en vez del castigo, generando un clima apropiado, incentivándose al trabajador a hacer bien su trabajo y en caso de no hacerlo impulsarlo mejorarlo en un mediano plazo” (Minsa, 2008, pp. 22).

**Confort:** “Esfuerzos que realiza la dirección para crear un ambiente físico sano y agradable” (Minsa, 2008, pp. 21).

Dentro de las organizaciones es de vital importancia que el hombre identifique su potencial como ser humano, que es casi ilimitado. Precisamente, la concepción que se tiene de “qué podemos hacer”, es decir “lo que se piensa que podemos hacer”, es muy limitada y es en ese marco que determinamos lo “que queremos y debemos hacer”; lo “que realmente podemos hacer” constituye solo una fracción de este límite auto impuesto y es entonces cuando se puede decir que “sí existe convergencia en lo que “quiero, debo y puedo hacer”, a través de que se logra la real satisfacción laboral. Creamos una automotivación en la medida que evaluamos lo que hacemos en relación con los objetivos que nos hemos fijado porque nos parecen realistas, desde el

punto de vista de nuestra propia imagen, y porque alcanzarlos posee un valor para nosotros. Según lo expuesto, a la persona

Los seres humanos son transformados por el entorno, pero, a la vez, ellos tienen la potencialidad de transformar dicho entorno, a partir de sus facultades activas y creadoras, ideales, sueños, deseos, inconformidades y problemas. La actividad creadora le permite al hombre poner el sello de su singularidad tanto al servicio de su bienestar como al servicio de la singularidad y bienestar de los demás seres humanos. Tobon (2004)

### **Desarrollo del potencial humano organizacional**

Díaz (2017) sostiene que el Desarrollo del Potencial Humano de las organizaciones constituye un modelo teórico-metodológico de intervención en las organizaciones, centrado en la relación de trabajo individuos-instituciones, cuya finalidad es propiciar un desarrollo organizacional sostenible como vía de realización del desarrollo de los individuos y de las instituciones.

Al hablar de potencial humano de la organización, damos por hecho la existencia en cada organización de un nivel real-actual de desarrollo, el cual está determinado por las competencias (de sus miembros) de la organización para resolver independientemente un problema de trabajo con éxito. A la vez, damos cuenta de un nivel de desarrollo futuro, que quedará determinado por la capacidad de la organización de resolver el problema con la ayuda de Otro. La resolución del problema puede ser facilitada –en el ámbito laboral– por un formador, consultor, un *coach*, un mentor, el jefe inmediato o los propios

compañeros de trabajo. Este nivel es considerado como estado potencial de desarrollo. Trabajar esa brecha entre estados de desarrollo actual y futuro, a través de metodologías de diagnóstico e intervención organizacional, es el cometido de esta propuesta de trabajo con el potencial humano de las organizaciones.

El Desarrollo del Potencial Humano de las organizaciones (DPH) constituye una alternativa de intervención en las organizaciones, centrada en la relación de trabajo individuos-instituciones, cuya finalidad es propiciar un desarrollo organizacional sostenible como vía de realización de los proyectos de desarrollo de los individuos y de las instituciones.

El modelo DPH es una matriz de integración que a partir de su declaración de objeto-finalidad-método, selecciona y asimila críticamente diferentes teorías y metodologías y se toman decisiones relacionadas sobre cómo diseñar una intervención “a medida” para la solución de un problema concreto.

La estrategia de intervención DPH es la de gestionar el potencial humano de la organización, movilizándolo recursos individuales, colectivos y sociales, contenidos en las relaciones de trabajo individuos-instituciones. Mediante un encuadre particular de la tarea, se identifican-crean-modelan situaciones laborales críticas y a través de la comunicación y la participación, se devela y estimula la existencia de puntos de encuentro entre los proyectos individuales y colectivos al interno de la organización.

### **Aspectos fundamentales de la gestión del potencial humano**

Al respecto Chiavenato (2009), considera a las personas:

- Como seres Humanos.- Porque están dotados de personalidad propia y profundamente diferente entre sí, con un historial personal particular y diferenciado, poseedoras de conocimientos, habilidad y competencias indispensables para la debida administración de los demás recurso de la organización. Las personas como individuos y no como simples recursos humanos.
- Como activadores inteligentes de los recursos organizacionales.- Son como elementos impulsores de la organización, capaces de dotarla del talento indispensable para su constante renovación y competitividad en un mundo lleno de cambios y desafíos. Las personas son fuente de impulso propio que dinamiza la organización y no como agentes pasivos, inertes y estáticos.
- Como asociadas de la organización.- Capaces de conducirla a la excelencia y al éxito. Como asociadas, las personas hacen inversiones en la organización, esfuerzo, dedicación, responsabilidad, compromiso, riesgos, etc. Con la esperanza de obtener rendimiento de esas inversiones, por medio de salarios, incentivos económicos, crecimiento profesional, satisfacción, desarrollo de carrera, etc. Toda inversión solo se justifica si produce un rendimiento razonable. En la medida en la que el rendimiento sea bueno y sustentable, la tendencia ciertamente será

hacia mantener o aumentar la inversión, de ahí el carácter de reciprocidad en la interacción entre las personas y las organizaciones. Las personas como asociados activos de la organización y no como simples sujetos pasivos de ella.

- Como talentos proveedoras de competencias.- Las personas como elementos vivos y portadoras de competencias esenciales para el éxito de la organización. Cualquier organización puede comprar máquinas y adquirir tecnologías, para equiparse con sus competidores; esto es relativamente fácil, pero construir competencias similares a las que poseen los competidores es extremadamente difícil, lleva tiempo, maduración y aprendizaje.
- Como capital humano de la organización.- Como el principal activo de la empresa que agrega inteligencia a su negocio.

### **Desarrollo Organizacional y Desarrollo del Potencial Humano:**

Perez (2017) señalo que el dilema entre lo individual y lo colectivo, entre el ser social y el ser individual, es un dilema presente en todas las ciencias sociales en general y en particular también en la psicología. La relación entre los individuos y las instituciones está atravesada por este dilema.

En un mundo cambiante, de incremento de la aceleración social (Rosa, 2011) la típica confrontación entre lo individual y lo social, se convierte en un factor de riesgo. Está descrito en la literatura que la vida cotidiana de hoy, genera elevados niveles de estrés que atentan contra la salud, el bienestar y la calidad de vida de las personas. En estas circunstancias, la movilización de recursos individuales y sociales como el aprendizaje son estrategias acertadas de afrontamiento

El Desarrollo del Potencial Humano de las organizaciones es una alternativa interventiva de espíritu interdisciplinar. Al ubicarnos en el ámbito de la intervención organizacional, colocamos la propuesta DPH dentro del campo del Desarrollo Organizacional (DO), el cual puede ser asumido tanto desde una perspectiva multidisciplinar como interdisciplinar. Desde la perspectiva disciplinar reconozco al Desarrollo Organizacional como una subdisciplina de la psicología laboral y de las organizaciones. También el Desarrollo organizacional es tratado como un área de conocimiento y actividad en sí mismo, desde un enfoque inter y transdisciplinar, que utiliza todos los avances de las ciencias sociales y del comportamiento, entre ellas la economía, la administración, la antropología, el derecho, la ingeniería industrial, la psicología, etc. El Desarrollo Organizacional es todo cambio planeado que conduce a mejorar la eficiencia, eficacia y efectividad de la organización. En este sentido el DO es una respuesta de cambio de la organización ante los cambios de su entorno (Schein, 1982); que se destina a realizar cambios en

las actitudes, los valores, los comportamientos, la estructura de la organización, de tal modo que esta pueda adaptarse mejor a las nuevas coyunturas, mercados, tecnologías, problemas y desafíos que surgen constantemente en progresión creciente.

El Desarrollo del Potencial Humano de las organizaciones constituye un modelo teórico-metodológico de intervención en las organizaciones, centrado en la relación de trabajo individuos-instituciones, cuya finalidad es propiciar un desarrollo organizacional sostenible como vía de realización del desarrollo de los individuos y de las instituciones.

Así las cosas, la intervención organizacional Desarrollo del Potencial Humano focaliza la atención en las relaciones de trabajo entre los Individuos (staff o línea) y las Instituciones (representadas también por individuos) al interno de la organización. Se reconoce allí un dilema y también las potencialidades para su solución, por todos los recursos individuales y sociales que contienen esas relaciones. El dilema está dado por el inter-juego entre los intereses y motivaciones individuales y colectivas, al interno de la organización. Este inter-juego puede catalizar o bloquear la expresión del potencial humano organizacional y con ello facilitar u obstaculizar el cumplimiento de los objetivos y su desarrollo sostenible. La estrategia de intervención DPH es la de gestionar el potencial humano de la organización, contenido en las relaciones individuos-instituciones, en el entorno de la actividad laboral que se realiza (Díaz, 2004). ¿Cómo? A través de un encuadre

particular de la tarea, se utilizan múltiples métodos y técnicas de diferente naturaleza (metodología mixta) y se identifican-crean-modelan situaciones laborales críticas (vinculadas a la solución de problemas relacionados con la integración interna de la organización). El propósito es, mediante mecanismos de comunicación y participación, develar y estimular la existencia de puntos de encuentro entre los proyectos individuales y colectivos, en consonancia con el proyecto de la organización. Como resultado de ello se movilizan recursos individuales, colectivos y sociales, contenidos en las relaciones de trabajo individuos-instituciones, que catalizan la expresión del potencial humano organizacional.

Al hablar de potencial humano de la organización, damos por hecho la existencia en cada organización de un nivel real-actual de desarrollo, el cual está determinado por las competencias (de sus miembros) de la organización para resolver independientemente un problema de trabajo con éxito. A la vez, damos cuenta de un nivel de desarrollo futuro, que quedará determinado por la capacidad de la organización de resolver el problema con la ayuda de Otro.

La resolución del problema puede ser facilitada en el ámbito laboral por un formador, consultor, un coach, un mentor, el jefe inmediato o los propios compañeros de trabajo. Este nivel es considerado como estado potencial de desarrollo. Trabajar esa brecha entre estados de desarrollo actual y futuro, a través de metodologías de diagnóstico e intervención organizacional, es el

cometido de esta propuesta de trabajo con el potencial humano de las organizaciones.

El potencial humano en las organizaciones. En toda organización intervienen muchos elementos que deben estar bien coordinados para el logro de los objetivos de la misma, una organización es lo que las personas hacen de ella. Los objetivos organizacionales están dados por la competitividad, nuevos mercados, la permanencia en el mercado, etc. En cambio los objetivos personales van más allá de los materiales, y son: necesidades de seguridad, sociales, físicas, de autoestima, de poder, etc.

El éxito de una organización está en complementar los objetivos organizacionales y los objetivos individuales, así las personas están dispuestas a efectuar inversiones personales como: buen desempeño, creatividad, cumplimiento de normas, generar valor, a su vez la organización retribuirá con remuneración, compensaciones, capacitación, entrenamiento, reconocimientos y otros beneficios.

Con el propósito de que una organización sea más eficiente y eficaz, debemos adoptar nuevos valores, buscar soluciones, administrar inculcando el liderazgo participativo y no la obediencia, diseñar organigramas más horizontales, escuchar al trabajador de los niveles operativos, hacerlo parte del proceso decisorio, tomando en cuenta que quien mejor conoce a la empresa es su personal.

### **2.2.2. Productividad laboral**

Para Robbins (2004 p.23) la productividad es la “medida del desempeño que abarca eficacia y eficiencia”. Según Koontz, Wehrich y Cannice (2012, p.14-15.) Las compañías exitosas crean su valor agregado mediante operaciones productivas. Aun cuando no hay un acuerdo absoluto sobre el verdadero significado de productividad, cabe definirla como el cociente producción-insumos dentro de un periodo, considerando la calidad.

La productividad supone efectividad y eficiencia en el desempeño individual y organizacional: la efectividad es el logro de objetivos y la eficiencia es alcanzar los fines con el mínimo de recursos. La efectividad, de suyo, no es suficiente a menos que una empresa sea también eficiente en el logro de sus objetivos. Por tanto, una compañía de alto desempeño debe ser efectiva y eficiente para ser eficaz. Los gerentes no pueden saber si son productivos a menos que primero conozcan sus metas y las de la organización

Para Martínez (2007) la productividad es:

Un indicador que refleja que tan bien se están usando los recursos de una economía en la producción de bienes y servicios; traducida en una relación entre recursos utilizados y productos obtenidos, denotando además la eficiencia con la cual los recursos humanos, capital,

conocimientos, energía, etc. son usados para producir bienes y servicios en el mercado. (p. 17)

La productividad laboral del trabajo es una variable económica clave en la competitividad y un instrumento útil de las tendencias del empleo y salarios. Estas medidas indican, de forma aparente, el nivel de eficiencia de la utilización del factor trabajo, siendo más eficiente aquel sector que obtiene un mayor nivel de producción por unidad.

Sar Levitan y D. Werneke (citado), por Tito (2012, p. 85) menciona algunos factores que afectan la productividad:

- Empleo e inversiones del capital para obtener bienes.
- La tecnología adquirida (software, planos, libros, patentes, etc.)
- Estabilidad macroeconómica (inflación).
- Competencias.
- Infraestructura.

### **Beneficios de la productividad**

Bain (citado por Zapata y Morales 2014), indica que la importancia radica en que es un instrumento comparativo para gerentes y directores de empresas, ingenieros industriales, economistas y políticos; 18 pues compara la producción en diferentes niveles del sistema económico (organización, sector o país) con los recursos consumidos. Por otro lado se reconoce que los cambios de la productividad tienen una gran influencia en numerosos

fenómenos sociales y económicos, tales como el rápido crecimiento económico, el aumento de los niveles de vida, las mejoras de la balanza de pagos de la nación, el control de la inflación e incluso el volumen y la calidad de las actividades recreativas.

### **Medición de la productividad.**

Gaither y Frazier (citado por Zapata y Morales, 2014), definieron productividad como la cantidad de productos y servicios realizados con los recursos utilizados y propusieron la siguiente medida.  $\text{Productividad} = \frac{\text{Cantidad de productos o servicios realizados}}{\text{Cantidad de recursos utilizados}}$  Es la medida de desempeño que abarca la consecución de metas y la proporción entre el logro de resultados y los insumos requeridos para conseguirlos.

### **Indicadores de productividad:**

Koontz y Wehrich (Citado por Zapata y Morales, 2014), señalan que existen tres criterios comúnmente utilizados en la evaluación del desempeño de un sistema, los cuales están relacionados con la productividad. Eficiencia Idalberto Chiavenato (2004), en su libro introducción a la teoría general de la administración, define la eficiencia como la utilización correcta de los recursos disponibles.

Efectividad Es la relación entre los resultados logrados y los resultados propuestos, permite medir el grado de cumplimiento de los objetivos planificados. Se considera la cantidad como único criterio, se cae en estilos

efectivitas, aquellos donde lo importante es el resultado, no importa a qué costo. La efectividad se vincula con la productividad a través de impactar en el logro de mayores y mejores productos

Eficacia La eficacia se relaciona con el concepto de productividades y agrega una idea de expectación o deseabilidad. "Hacer lo que está bien". Otra definición de eficacia es "obtener el efecto deseado o producir el resultado esperado

### **Factores que influyen en la productividad**

Schroeder (citado por Zapata y Morales, 2014), indica que los factores que influyen en la productividad fundamentalmente son; la inversión de capital, la investigación y desarrollo, la tecnología, los valores, actitudes sociales y las políticas gubernamentales. Según las teorías más aceptadas, existen cuatro factores determinantes primarios en la productividad en las organizaciones; el entorno, las características de la organización, las características del trabajo, las aptitudes y actitudes de los individuos. El entorno La mayoría de las variables producidas por el entorno son incontrolables. Entre otras, se encuentran las leyes y normativas dictadas por el Estado, los cambiantes valores y actitudes sociales que influyen en los individuos, los cambios en la tecnología, los precios de la materia prima, la energía y el capital.

Fietman (1994), señala que los factores más importantes que afectan la productividad en la empresa se determinan por.

- *Recursos Humanos.* Se considera como el factor determinante de la productividad, ya que es de gran influencia y éste dirige a los demás factores.
- *Maquinaria y Equipo.* Es fundamental tomar en cuenta el estado de la maquinaria, la calidad y la correcta utilización del equipo.
- *Organización del Trabajo.* En este factor intervienen la estructuración y rediseño de los puestos de trabajo, que se determinan de acuerdo a la maquinaria, equipo y trabajo.

### ***Dimensiones.***

Las dimensiones que se han considerado para evaluar la productividad laboral son: La planificación estratégica, (b) Recursos humanos, (c) Actividades y procesos, (d) Recursos materiales, (e) valores, (f) Innovación e investigación y (g) Servicios y productos.

### ***Planificación estratégica.***

Muñiz (2009) indicó que la planificación estratégica es:

El conjunto de elementos que permiten alcanzar los objetivos previstos, este documento, llamados también estrategia, debería incluir objetivos, normas, medidas de actuación, planes de acción,

indicadores y responsables. La planificación es una forma de actuar a partir del estudio de las diferentes opciones previamente analizada y valoradas. (p. 27)

### ***Recursos humanos.***

Los recursos humanos constituyen el activo más importante de una organización, al respecto Ibáñez (2011) considera que los recursos humanos son el potencial más importante de una organización ya que el personal que ingresa a laboral, permanecen, participan creando innovación, siendo emprendedores, constituyéndose en el factor principal de la organización y la razón de ser de toda sociedad ya que son seres humanos.

### ***Recursos materiales.***

Según Ibáñez (2011) los recursos materiales constituyen los equipos, materiales, maquinarias, maquinas, espacio terrenos, etc. Que son considerados los activos fijos de la organización y que sin ellos la organización no funcionaría adecuadamente, estos elementos garantizan la operatividad de la organización.

### ***Valores.***

Los valores organizacionales constituyen un elemento fundamental por los que se rigen las personas que colaboran y los empleados de una organización para poder obtener el mismo objetivo. Estos valores pueden perjudicar o favorecer de manera directa la realización de las funciones propia del grupo porque están relacionados con la construcción de un ambiente de trabajo óptimo que

permita que el ser humano se desarrolle de una manera profesional, donde los valores personal para el logro de resultados y metas. Algunos de los valores organizacionales elementales son: la honestidad, trabajo de equipo, lealtad, respeto, eficacia, calidad, responsabilidad, justicia, orden, limpieza, creatividad, innovación, entre otros. La visión inicial de la nueva gestión pública reposa en tres valores básicos: Economía, eficacia y eficiencia pero reconceptualizaciones como la formulada por la OCDE en 1995 cuestionan la versión restringida de la nueva gestión pública desplazando los programas de modernización hacia un espectro más amplio de valores en el que cobran sentido la adaptabilidad, la innovación, la representación y la participación (López, 2002).

### ***Innovación e investigación.***

La innovación es muy importante en una organización y para lograr que sus trabajadores sean innovadores deben realizar charlas talleres para desarrollar la creatividad de sus trabajadores, al respecto Ibáñez (2011) indicó:

Que el nivel de innovación de una empresa tiene un impacto sobre la organización; así la gente que antes no se sentía poderosa, cambia al notar que sus ideas estimulan y se toman en serio, y por eso, podrá mayor empeño en mejorar las cosas. (p. 62)

### ***Servicios y productos.***

Actualmente los productos y servicios que se brinden a los usuarios, clientes deben responder a una calidad porque depende de ello para mantenerlos como clientes, al respecto Nedo, López, Pérez y Ramón (2007) indicaron:

La empresa que es buscada por los clientes se distinguen por su buen servicio y por la calidad de sus servicios, ofrece atención rápida, con sugerencias que dan seguridad, ofertas claras con características y plazos que se cumplen, productos fiables, duraderos y fáciles de manejar, contacto frecuente con el cliente, comunicaciones internas y externas sin errores y basadas en un buen sistema de información. (p. 174).

### **Factores para mejorar la productividad.**

Bain (2003), señala que existen dos factores que pueden contribuir al mejoramiento de la productividad.

**1.- Factores internos:** Algunos factores internos son susceptibles de modificarse más fácilmente que otros, por lo que se les clasifica en dos grupos, duros y blandos. Los factores duros incluyen los productos, la tecnología, el equipo y las materias primas; mientras que los factores blandos incluyen la fuerza de trabajo, los sistemas y procedimiento de organización, los estilos de dirección y los métodos de trabajo.

Factores duros :

- *Producto*. La productividad de este factor significa el grado en el que el producto satisface las exigencias del cliente; y se le puede mejorar mediante un perfeccionamiento del diseño y de las especificaciones.
- *Planta y equipo*. La productividad de este factor se puede mejorar el prestar atención a la utilización, la antigüedad, la modernización, el costo, la inversión, el equipo producido internamente, el mantenimiento y la expansión de la capacidad, el control de los inventarios, la planificación y control de la producción, entre otros.
- *Tecnología*. La innovación tecnológica constituye una fuente importante de aumento de la productividad, ya que se puede lograr un mayor volumen de bienes y servicios, un perfeccionamiento de la calidad, la introducción de nuevos métodos de comercialización, entre otros, mediante una mayor automatización y una mejor tecnología de la información.
- *Materiales y energía*. En este rubro, hasta un pequeño esfuerzo por reducir el consumo de materiales y energía puede producir notables resultados. Además se pone énfasis en las materias primas y los materiales indirectos.

#### Factores blandos.

- *Persona*. Se puede mejorar la productividad de este factor para obtener la cooperación y participación de los trabajadores, a través de una buena motivación, de la constitución de un conjunto de valores favorables al

aumento de la productividad, de un adecuado programa de sueldos y salarios, de una buena formación y educación, y de programas de seguridad.

- *Organización y sistemas.* Para mejorar su productividad se debe volver más flexible, capaz de prever los cambios del mercado y de responder a ellos, estar pendientes de las nuevas capacidades de la mano de obra, de las innovaciones tecnológicas, así como poseer una buena comunicación en todos los niveles.
- *Métodos de trabajo.* Se debe realizar un análisis sistemático de los métodos actuales, la eliminación del trabajo innecesario y la realización del trabajo necesario con más eficacia, a través de un estudio del trabajo y de la formación profesional.
- *Estilos de dirección.* Es el responsable del uso eficaz de todos los recursos sometidos al control de la empresa, debido a que influye en el diseño organizativo, las políticas de personal, la descripción del puesto de trabajo, la planificación y control operativos, las políticas de mantenimiento y compras, los costos de capital, las fuentes de capital, los sistemas de elaboración del presupuesto, las técnicas de control de costos y otros.

## **2.- Factores externos.**

La productividad determina en gran medida los ingresos reales, la inflación, la competitividad y el bienestar de la población, razón por la cual las organizaciones se esfuerzan por descubrir las razones reales del crecimiento o de la disminución de la productividad. Dentro de estos factores, se tienen los siguientes.

- *Ajustes estructurales.* Los cambios estructurales de la sociedad influyen a menudo en la productividad nacional y de la empresa independientemente de la dirección adoptada por las compañías. Sin embargo a largo plazo los cambios en la productividad tienden a modificar a esta estructura.
- *Cambios económicos.* El traslado de empleo de la agricultura a la industria manufacturera; el paso del sector manufacturero a las industrias de servicio; y por otro lado las variaciones en la composición del capital, el impacto estructural de las actividades de investigación, desarrollo y tecnología, las economías de escala, y la competitividad industrial.
- *Cambios demográficos y sociales.* Dentro de este aspecto destacan las tasas de natalidad y las de mortalidad, ya que a largo plazo tienden a repercutir en el mercado de trabajo, la incorporación de las mujeres a la fuerza de trabajo y los ingresos que perciben, la edad de jubilación, y los valores y actitudes culturales.

- *Recursos naturales.* Comprenden la mano de obra, capacidad técnica, educación, formación profesional, salud, actitudes, motivaciones, y perfeccionamiento profesional; la tierra y el grado de erosión que tiene, la contaminación del suelo, la disponibilidad de tierras, la energía y su oferta, las materias primas y sus precios, así como su abundancia.
- *Administración pública e infraestructura.* Comprende las leyes, reglamentos o prácticas institucionales que se llevan a cabo y que repercuten directamente en la productividad.

-  
Robbins y Coulter (2005), indican que la productividad es una combinación de las variables de persona y operaciones. Señalan que W. Edward Deming, consultor en administración y experto en calidad, señaló 14 puntos para mejorar la productividad de la gerencia.

- ✓ Crear constancia en los propósitos.
- ✓ Adoptar una nueva filosofía.
- ✓ Terminar con la práctica de comprar a los más bajos precios.
- ✓ Establecer liderazgo.
- ✓ Eliminar slogans vacíos.
- ✓ Eliminar cuotas numéricas.
- ✓ Establecer entrenamiento dentro del trabajo.
- ✓ Desechar temores.
- ✓ Romper barreras entre departamentos.

- ✓ Tomar acciones para lograr la transformación.
- ✓ Mejorar constantemente y siempre el proceso de producción y servicio.
- ✓ Desistir de la dependencia en la inspección en masa.
- ✓ Remover barreras para apreciar la mano de obra.
- ✓ Reeducar vigorosamente

Así mismo señalan las reglas para el éxito de la productividad;

- Tratar a las personas con respeto y confianza.
- Ser innovador y no un imitador, ser un líder y no un seguidor, en todos los productos y servicios.
- Aplicar sistemáticamente la regla de las 3 P, por la cual el éxito depende de la planeación, la preparación y la paciencia.
- Implementar un programa de participación en las ganancias en función a los resultados en materia de productividad total.
- Ser plenamente optimista al gestionar el cambio.
- Administrar la tecnología con un sentido total e integrador.
- Enfocarse y pensar en términos sistémicos e interdisciplinarios, y no en pensamientos y actitudes funcionales.
- Hacer prevalecer el trabajo en equipo por sobre las actitudes individualistas.
- Practicar la administración con el ejemplo.
- Imponerse objetivos altos.
- Buscar permanentemente el salto cuantitativo y cualitativo.

### 2.3. Definición de términos básicos

**Desempeño** es eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral. En este sentido, el desempeño profesional de las personas va a depender de su comportamiento y también de los resultados obtenidos.

**La productividad:** es un indicador que refleja que tan bien se están usando los recursos de una economía en la producción de bienes y servicios; traducida en una relación entre recursos utilizados y productos obtenidos, denotando además la eficiencia con la cual los recursos humanos, capital, conocimientos,

**Liderazgo:** “Influencia ejercida por ciertas personas, especialmente los jefes, en el comportamiento de otros para lograr resultados” (Minsa, 2008, pp.

**Potencial humano.** Para Arraiz (2002: 135-136) «[...] el potencial es la capacidad de las personas de adaptarse y desempeñar a satisfacción puestos de superior nivel de responsabilidad del que desempeñan en un momento dado

**Gestión por competencias:** Sistema que sirve para alinear el personal a los objetivos estratégicos de la organización

**Medio ambiente laboral:** El medio ambiente laboral involucra de alguna forma a la organización y estructura del trabajo, ya que la organización se plasma en el espacio, pero a los fines del estudio del tema, podemos diferenciar los aspectos estrictos del medio ambiente laboral y aquellos que dependen de la organización del trabajo

## **2.4 Hipótesis**

### **2.4.1 Hipótesis general.**

Existe relación significativa entre el potencial humano y la productividad del personal de la empresa Global Fresh, 2018

### **2.4.2 Hipótesis específica.**

Existe relación significativa entre el liderazgo y la productividad del personal de la empresa Global Fresh, 2018

Existe relación significativa entre la innovación y la productividad del personal de la empresa Global Fresh, 2018

Existe relación significativa entre la recompensa y la productividad del personal de la empresa Global Fresh, 2018

Existe relación significativa entre el confort y la productividad del personal de la empresa Global Fresh, 2018?

## **Estadístico para la validación de hipótesis**

De acuerdo a las hipótesis planteadas y al tamaño de la muestra, el estadístico apropiado es Rho de Spearman, que va a permitir determinar los eventos que conducen a rechazar o no rechazar las hipótesis en base al nivel de significación elegido

### **2.5 Variables**

Variable 1: Potencial humano

Variable 2: Productividad

#### **2.5.1. Definición conceptual de las variables**

Para Arraiz (2002: 135-136) «[...] el potencial es la capacidad de las personas de adaptarse y desempeñar a satisfacción puestos de superior nivel de responsabilidad del que desempeñan en un momento dado. Una persona con alto potencial es una persona promocionable»

Robbins (2004 p.23) quien señalo que la productividad es la “medida del desempeño que abarca eficacia y eficiencia

#### **2.5.2. Definición Operacional**

##### **Definición operacional:**

La variable será medida a través de un cuestionario tipo escala de Likert con 10 ítems en cuatro dimensiones: liderazgo, innovación, recompensa, confort

##### **Definición operacional: Satisfacción del cliente**

La variable será medida a través de un cuestionario tipo escala de Likert con 18 ítems en seis dimensiones: planificación estratégica, recursos humanos, recursos materiales, valores, innovaciones, servicios y productos

### 2.5.3. Operacionalización de variables

Tabla 1

*Matriz de operacionalización de variable potencial humano*

<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala valorativa</b>	<b>Niveles y rangos</b>
Liderazgo	-Disponibilidad -Condiciones para el progreso	1,2,	Nunca (1) Casi nunca	Alto desarrollo
Innovación	Presencia de iniciativa y creatividad	3,4,5	(2) A veces	
Recompensa	-Estimulo -Política de incentivos	6,7,8,	(3) Casi	Regular desarrollo
Confort	-Satisfacción en el ambiente de trabajo Limpieza y orden	9,10	siempre (4) Siempre (5)	Bajo desarrollo

Nota. Fuente: elaboración propia.

Tabla 2

*Matriz de operacionalización de variable productividad*

<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Items</b>	<b>Escala de valor</b>	<b>Niveles y rangos</b>
Planificación estratégica	Toma de decisiones	1,2,3,	Nunca (1)	Alta
	Alternativas de solución		Casi nunca (2)	Media
Recursos humanos	Trabajo en equipo Capacitaciones	4,5,6	A veces (3)	Baja
Recursos materiales	y Presupuestos entorno cantidades	7,8,9 a	Casi siempre (4)	
Valores	Valores organizacionales	10,11,12	Siempre (5)	
Innovaciones	Cultura identidad	e 13,14,15		
Servicios productos	y Servicio Producto confianza	16,17,18 y		

Nota. Fuente: elaboración propia

## **CAPITULO III: METODOLOGÍA**

### 3.1 Tipo y nivel de investigación

El enfoque utilizado en la investigación fue cuantitativo, según Hernández, Fernández y Baptista (2010) el enfoque cuantitativo utiliza los datos recogidos de los instrumentos de medición para luego realizar la contrastación de las hipótesis, tomar decisiones y obtener las conclusiones para luego generalizar los resultados a la muestra de estudio.

Así mismo se utilizó el método hipotético deductivo, al respecto Bernal (2006) indicó: “El método hipotético deductivo consiste en un procedimiento que parte de unas aseveraciones en calidad de hipótesis y busca refutar o falsear tales hipótesis, deduciendo de ellas conclusiones que deben confrontarse con los hechos” (p.56).

El tipo de investigación según su finalidad fue básica, con un nivel descriptivo y correlacional.

Según Sierra (2008) la investigación es básica, ya que tiene como finalidad “mejorar el conocimiento y comprensión de los fenómenos sociales. Se llama básica porque es el fundamento de otra investigación” (Sierra, 2008, p. 32).

De tipo correlacional porque tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular. Al evaluar el grado de asociación, miden cuantifican y analizan la vinculación existente. (Hernández *et al.* 2010)

## **3.2. Descripción del ámbito de la investigación**

### **3.2.1. Delimitación espacial**

La investigación se llevará a cabo en la empresa Global Fresh, la cual está dedicada a la agro exportación de productos

### **3.2.2. Delimitación temporal**

Una de las principales limitaciones de la investigación fue la disponibilidad y empatía de los encuestados en brindar información; así como la disposición de tiempo por parte de ellos, debido a las ocupaciones laborales que presentan; son sin duda algunas de las limitaciones relevantes que se pudieron encontrar en el trabajo de campo.

### **3.2.3. Delimitación teórica**

La presente investigación tendrá como base los conceptos de potencial humano basado en Arraiz (2002: 135-136) «[...] el potencial es la capacidad de las personas de adaptarse y desempeñar a satisfacción puestos de superior nivel de responsabilidad del que desempeñan en un momento dado. Una persona con alto potencial es una persona promocionable. En cuanto a productividad está basado en Robbins (2004 p.23) quien señalo que la productividad es la “medida del desempeño que abarca eficacia y eficiencia”.

## **3.3. Población y muestra**

### **Población**

Según Hernández, *et. al* (2010), afirma que ello está referido a al conjunto de personas que tienen similares características que están dentro del contexto objeto de estudio.). En este caso la población estuvo conformada por los 150 trabajadores de la empresa

### 3.3.2. Muestra

Según Hernández, Fernández y Baptista (2010) la muestra representa una parte representativa de la población, en la investigación se trabajó con una muestra probabilística donde cada participante tuvo la opción de formar parte de ella y teniendo en cuenta que la población es finita se recurrió a la siguiente formula:

$$n = \frac{z^2 \cdot N \cdot p \cdot q}{\varepsilon^2 \cdot (N - 1) + z^2 \cdot p \cdot q}$$

$$Z^2=1,96^2$$

$$N = \text{población} = 150$$

$$p= 0,5$$

$$q= 0,5$$

$$\varepsilon= 0,05$$

$$n = \frac{(1.96)^2 \cdot 150 \cdot 0.5 \cdot 0.5}{(0.05)^2 \cdot (150 - 1) + (1.96)^2 \cdot 0.5 \cdot 0.5}$$

$$n= 109$$

El tamaño de la muestra quedo determinada en 109 trabajadores

### **3.4. Técnica e instrumento de recolección de datos**

En la presente investigación se utilizó la técnica de la encuesta, según Canales (2009) la encuesta consiste en tener la información acerca de las variables en estudio por medio de los sujetos a través de sus opiniones, actitudes o sugerencias ya sean a través de la entrevista y cuestionarios

El instrumento utilizado para la presente investigación es el cuestionario, que será dirigido a los trabajadores de la empresa que son parte de la muestra

Los cuestionarios se entregarán de forma directa, en algunos casos se enviarán por correo electrónico, para que lo puedan llenar y entregar para el análisis de los resultados. El trabajo se realizará de la siguiente manera.

- Selección del estadístico.
- Elaboración de las preguntas.
- Envío de las preguntas al estadístico (para su corrección).
- Envío de las preguntas a los trabajadores.

- Se vuelve a enviar las encuestas con los resultados añadidos, con la posibilidad que el estadístico, haga correcciones, comentarios y emita opinión respecto a los resultados.
- Tabulación de los resultados y análisis estadístico.

### **Instrumento para medir el potencial humano**

#### **Ficha técnica:**

Nombre : Cuestionario sobre potencial humano

Adaptado por : Cynthia Causto

Lugar : Lima 2018

Objetivo : Determinar Los niveles de potencial humano en la empresa Global Fresh

Administración : Individual y/o colectiva.

Tiempo de duración: 15 a 20 minutos aproximadamente.

#### **Contenido**

Está constituido por las siguientes dimensiones: liderazgo, innovación, recompensa, confort

### **Instrumento para medir la productividad**

#### **Ficha técnica:**

Nombre : Cuestionario sobre productividad

Adaptado por : Cynthia Causto

Lugar : Lima, 2018

Objetivo : Determinar el nivel de productividad en la empresa  
Global Fresh

Administración : Individual y/o colectiva.

Tiempo de duración: 15 a 20 minutos aproximadamente.

### **Contenido**

Está constituido por 18 ítems repartidos en las siguientes dimensiones: planificación estratégica, recursos humanos, recursos materiales, valores, innovaciones, servicios y productos

## **3.5 Validez y confiabilidad de los Instrumentos de medición**

### **3.5.1. Validez del instrumento**

Para Hernández, Fernández, y Baptista (2010) la validez de un instrumento de medición consiste en el grado en que un instrumento mide realmente a la variable en estudio que pretende medir, es decir los jueces expertos seleccionados revisan la pertinencia, la relevancia y la claridad de los ítems de acuerdo a los indicadores y dimensiones

El instrumento que se aplicará en la presente investigación es un cuestionario sobre el potencial humano y productividad , validado y aprobado por docentes expertos en el tema cuyo resultado está considerado como aplicable según la ficha correspondiente al anexo 3.

### **3.5.2. Confiabilidad del instrumento**

Para Hernández, Fernández, y Baptista (2010), la confiabilidad de un instrumento de medición “se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo individuo u objeto produce resultados iguales” (p.200). Se trata de un índice de consistencia interna que toma valores entre 0 y 1 y que sirve para comprobar si el instrumento que se está evaluando re-copila información defectuosa y por tanto nos llevaría a conclusiones equivocadas o si se trata de un instrumento fiable que hace mediciones estables y consistentes, se utilizó el estadístico Alfa de Cronbach ya que ambos instrumentos han sido medidos en escala ordinal.

Tabla 3

*Confiabilidad de los instrumentos*

Variables	Alfa de Cronbach	N de elementos
Potencial humano	.840	10
Productividad	.782	18

La prueba de confiabilidad se realizó con el método de Alfa de Cronbach, obteniendo como resultado una alta confiabilidad en ambos instrumentos

### **3.6. Plan de recolección de datos**

El objetivo es recolectar los datos en torno a las variables para ser analizados, ello se dará a través de dos cuestionarios, las respuestas obtenidas serán codificadas para su análisis. A continuación se menciona algunos pasos a seguir

Primero una vez corregido el instrumento se aplicara

La siguiente etapa se procede a la aplicación del instrumento en el campo.

Se realiza la revisión de la información recogida.

Finalmente, se realizará la contrastación de la hipótesis a través del estadístico de correlación de Sperman.

## **CAPITULO IV: RESULTADOS**

Después de recoger los datos, se procedió a colocarlos en una base de datos los cuales fueron procesados obteniéndose los siguientes resultados.

#### 4.1 Descripción de resultados

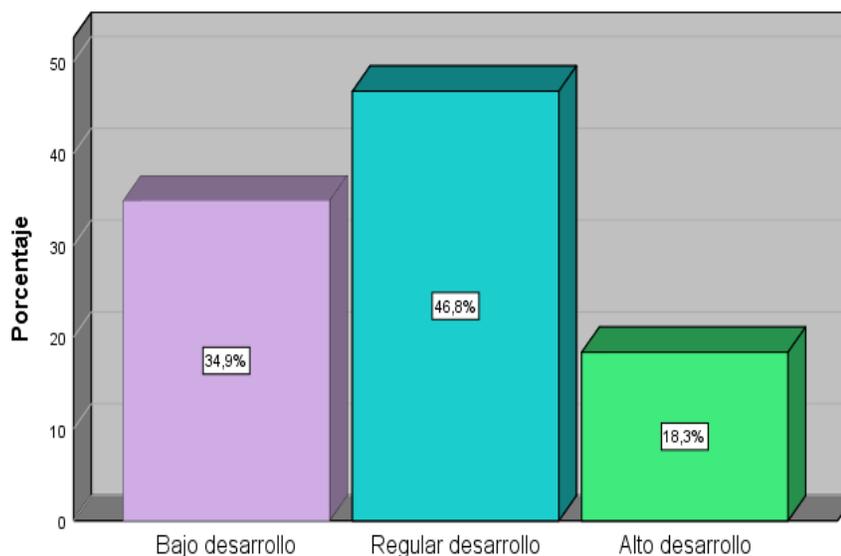
**Variable: potencial humano**

**Tabla 4**

***Frecuencia y porcentajes de la variable potencial humano***

		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Válido	Bajo desarrollo	38	34,9
	Regular desarrollo	51	46,8
	Alto desarrollo	20	18,3
	Total	109	100,0

**Fuente: Base de datos**



En la tabla y gráfico respectivo se aprecia que de la totalidad de encuestados que representan al 100%, el 34,9% considera que existe un bajo desarrollo del potencial humano de la empresa Global Fresh, 2018, mientras que el 46,8%

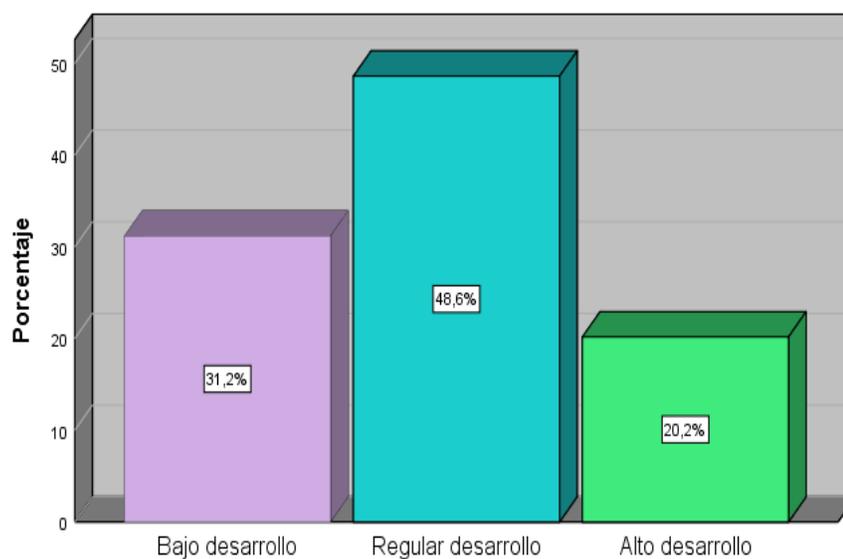
considera que existe un regular desarrollo y el 8,3% considera que existe un alto desarrollo

**Tabla 5**

***Frecuencia y porcentajes de la dimensión liderazgo***

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo desarrollo	34	31,2
	Regular desarrollo	53	48,6
	Alto desarrollo	22	20,2
	Total	109	100,0

**Fuente: Base de datos**



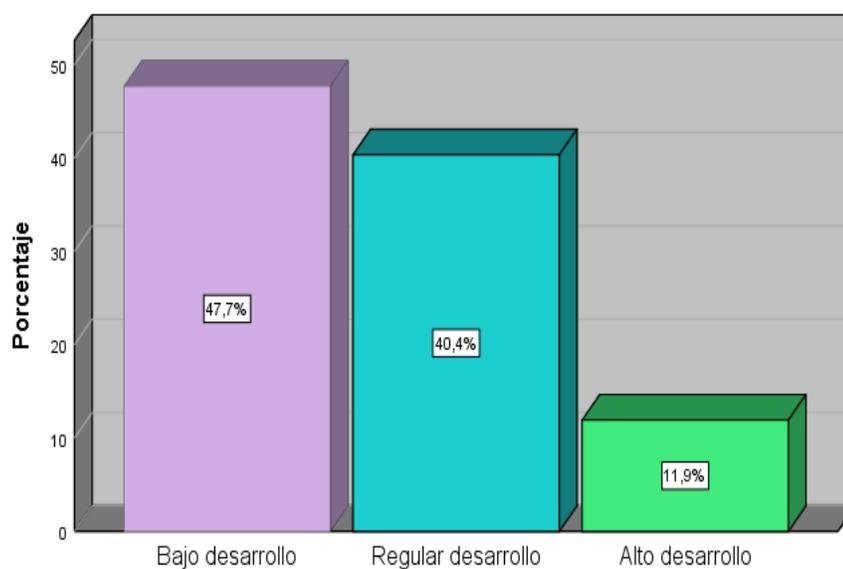
En la tabla y gráfico respectivo se aprecia que de la totalidad de encuestados que representan al 100%, el 31,2% considera que existe un bajo desarrollo en cuanto a la dimensión liderazgo en la empresa Global Fresh, 2018, mientras que el 48,6% considera que existe un regular desarrollo y el 20,2% considera que existe un alto desarrollo

**Tabla 6**

***Frecuencia y porcentajes de la dimensión innovación***

		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Válido	Bajo desarrollo	52	47,7
	Regular desarrollo	44	40,4
	Alto desarrollo	13	11,9
	Total	109	100,0

**Fuente: Base de datos**



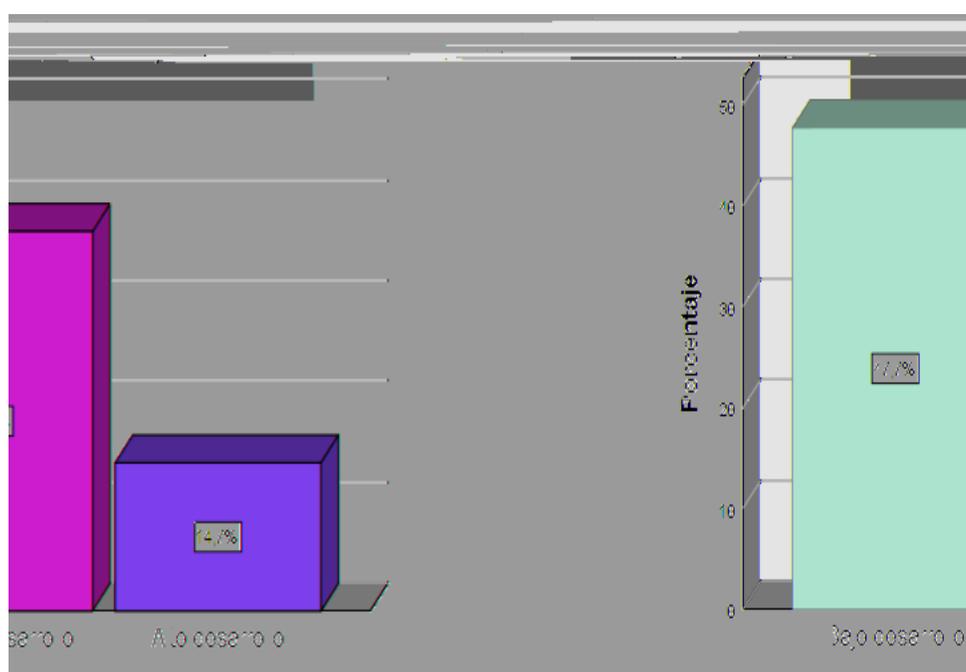
En la tabla y gráfico respectivo se aprecia que de la totalidad de encuestados que representan al 100%, el 47,7% considera que existe un bajo desarrollo en cuanto a la dimensión innovación en la empresa Global Fresh, 2018, mientras que el 40,4% considera que existe un regular desarrollo y el 11,9% considera que existe un alto desarrollo

Tabla 7

**Frecuencia y porcentajes de la dimensión recompensa**

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo desarrollo	52	47,7
	Regular desarrollo	41	37,6
	Alto desarrollo	16	14,7
	Total	109	100,0

Fuente: Base de datos



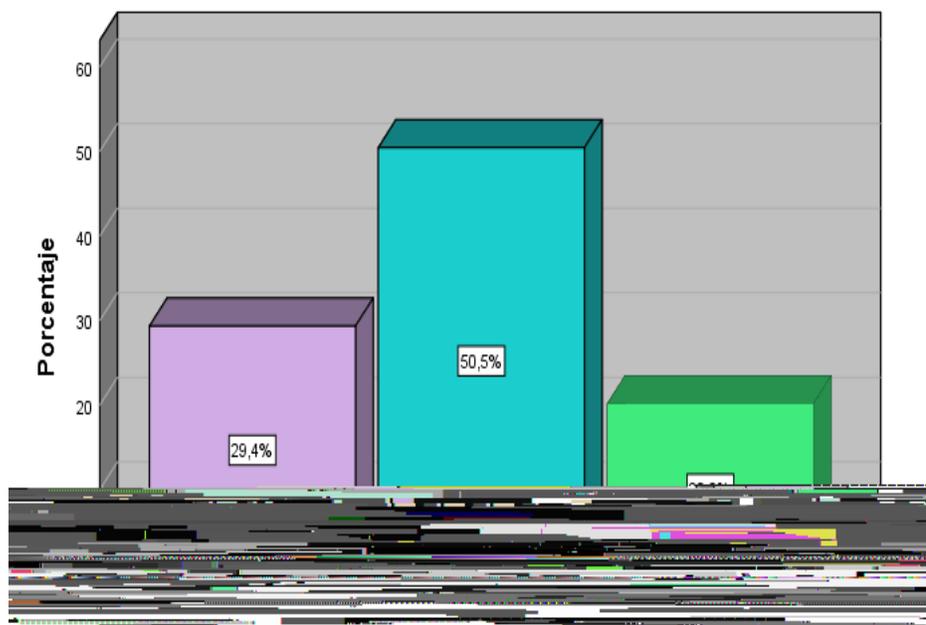
En la tabla y grafico respectivo se aprecia que de la totalidad de encuestados que representan al 100%, el 47,7% considera que existe un bajo desarrollo en cuanto a la dimensión recompensa en la empresa Global Fresh, 2018, mientras que el 37,6% considera que existe un regular desarrollo y el 14,7% considera que existe un alto desarrollo

Tabla 8

*Frecuencia y porcentajes de la dimensión confort*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo desarrollo	32	29,4
	Regular desarrollo	55	50,5
	Alto desarrollo	22	20,2
	Total	109	100,0

Fuente: Base de datos



En la tabla y gráfico respectivo se aprecia de la totalidad de encuestados que representan al 100%, el 29,4% considera que existe un bajo desarrollo en cuanto a la dimensión confort en la empresa Global Fresh, 2018, mientras que el 50,5% considera que existe un regular desarrollo y el 20,2% considera que existe un alto desarrollo.

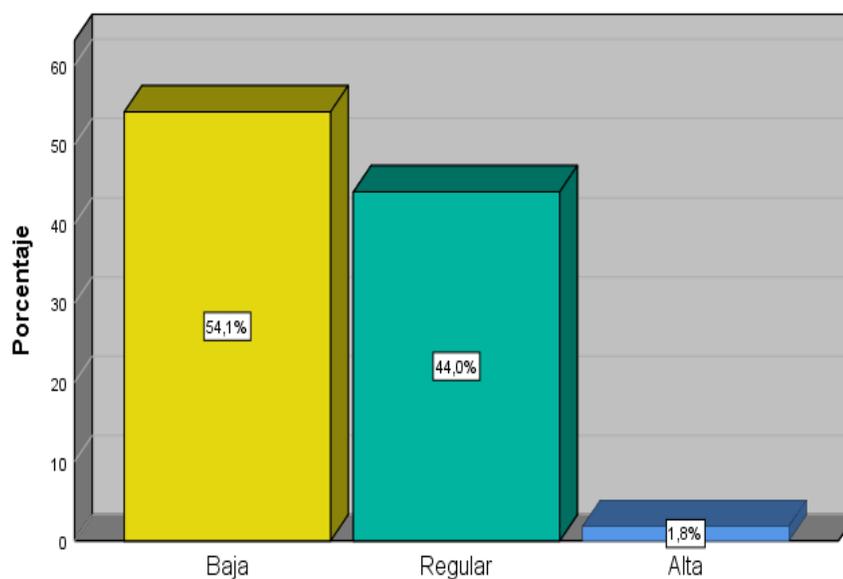
**Variable: *productividad***

**Tabla 9**

***Frecuencia y porcentajes de la variable productividad***

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Baja	59	54,1
	Regular	48	44,0
	Alta	2	1,8
	Total	109	100,0

**Fuente: Base de datos**



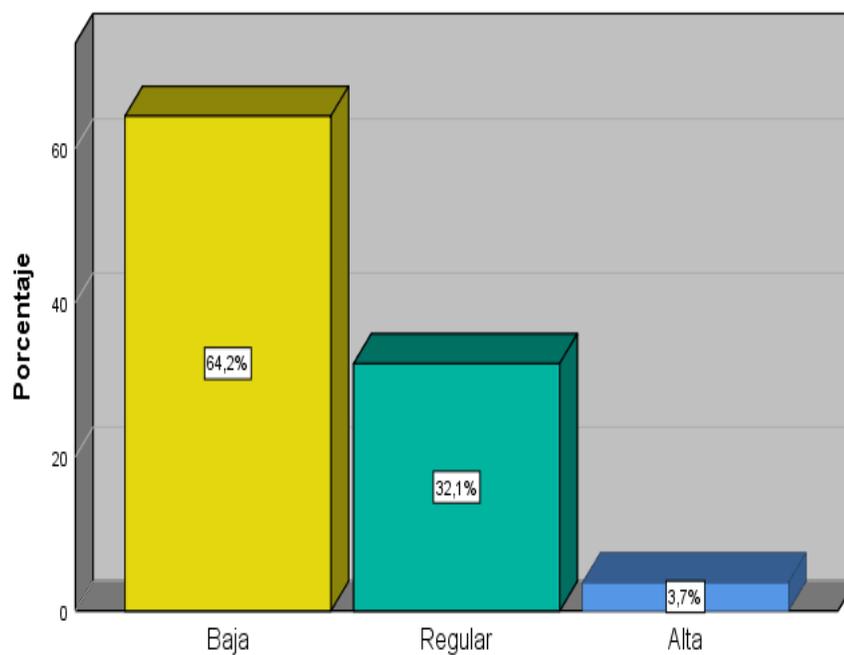
En la tabla y grafico respectivo se aprecia que de la totalidad de encuestados que representan al 100%, el 54,1% considera que existe un bajo desarrollo de la productividad en la empresa Global Fresh, 2018, mientras que el 44% considera que existe un regular desarrollo y el 1,8% considera que existe un alto desarrollo

Tabla 10

***Frecuencia y porcentajes de la dimensión planificación estratégica***

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Baja	70	64,2
	Regular	35	32,1
	Alta	4	3,7
	Total	109	100,0

**Fuente:** Base de datos



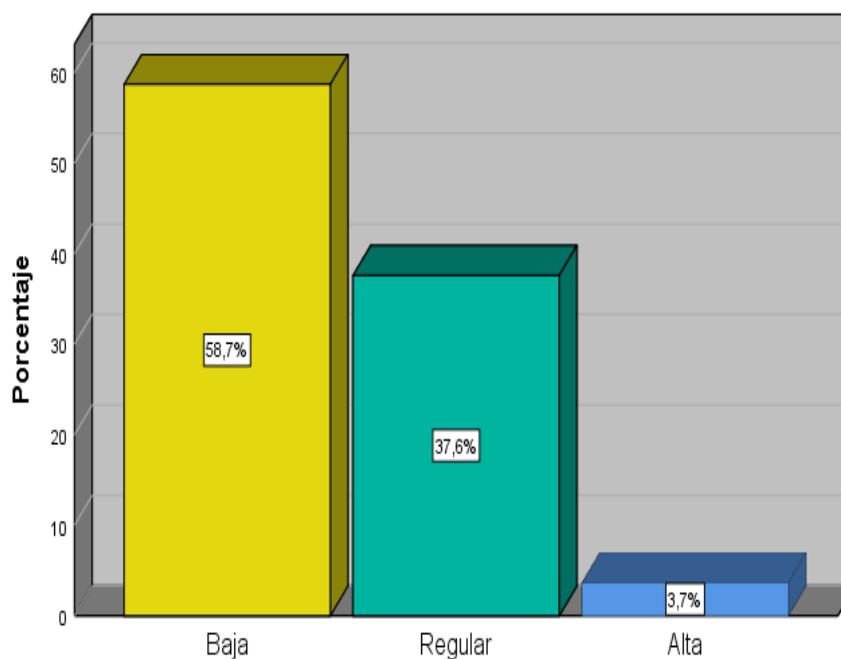
En la tabla y gráfico respectivo se aprecia que de la totalidad de encuestados que representan al 100%, el 64,2% considera que existe un bajo desarrollo en cuanto a la dimensión planificación estratégica en la empresa Global Fresh, 2018, mientras que el 32,1% considera que existe un regular desarrollo y el 3,7% considera que existe un alto desarrollo

Tabla 11

***Frecuencia y porcentajes de la dimensión recursos humanos***

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Baja	64	58,7
	Regular	41	37,6
	Alta	4	3,7
	Total	109	100,0

**Fuente:** Base de datos



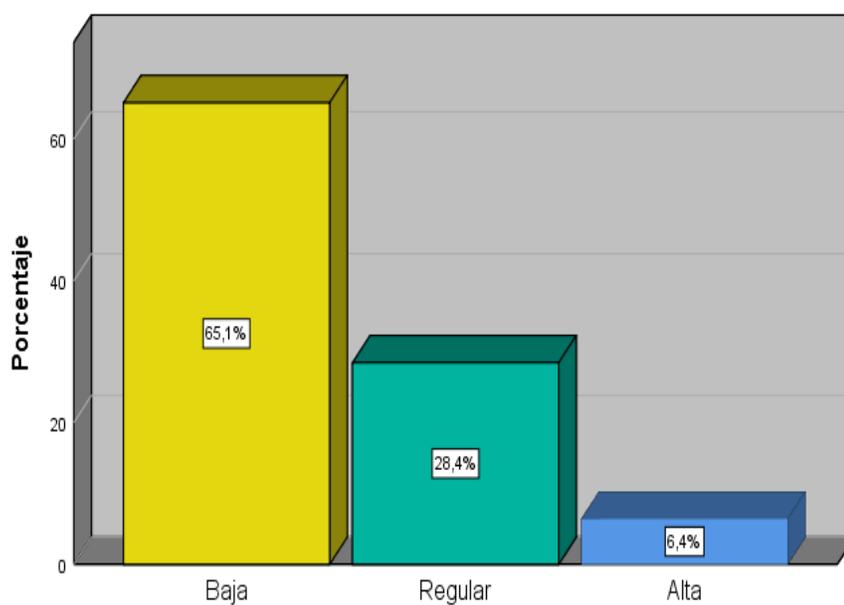
En la tabla y gráfico respectivo se aprecia que de la totalidad de encuestados que representan al 100%, el 58,7% considera que existe un bajo desarrollo en cuanto a la dimensión recursos humanos en la empresa Global Fresh, 2018, mientras que el 37,6% considera que existe un regular desarrollo y el 3,7% considera que existe un alto desarrollo.

Tabla 12

***Frecuencia y porcentajes de la dimensión recursos materiales***

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Baja	71	65,1
	Regular	31	28,4
	Alta	7	6,4
	Total	109	100,0

Fuente: Base de datos



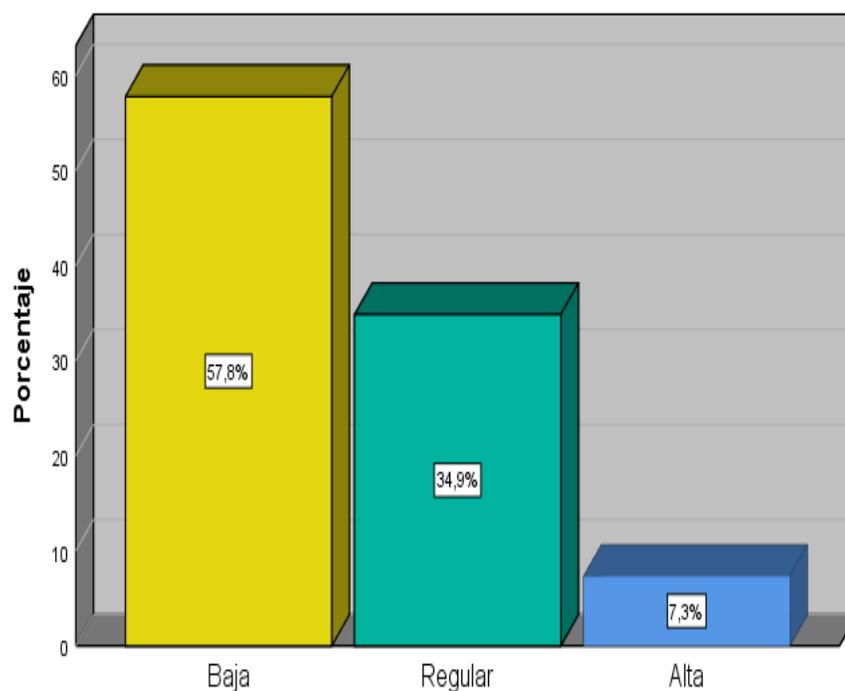
En la tabla y gráfico respectivo se aprecia que de la totalidad de encuestados que representan al 100%, el 65,1% considera que existe un bajo desarrollo en cuanto a la dimensión recursos materiales en la empresa Global Fresh, 2018, mientras que el 28,4% considera que existe un regular desarrollo y el 6,4% considera que existe un alto desarrollo

Tabla 13

***Frecuencia y porcentajes de la dimensión valores***

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Baja	63	57,8
	Regular	38	34,9
	Alta	8	7,3
	Total	109	100,0

**Fuente:** Base de datos



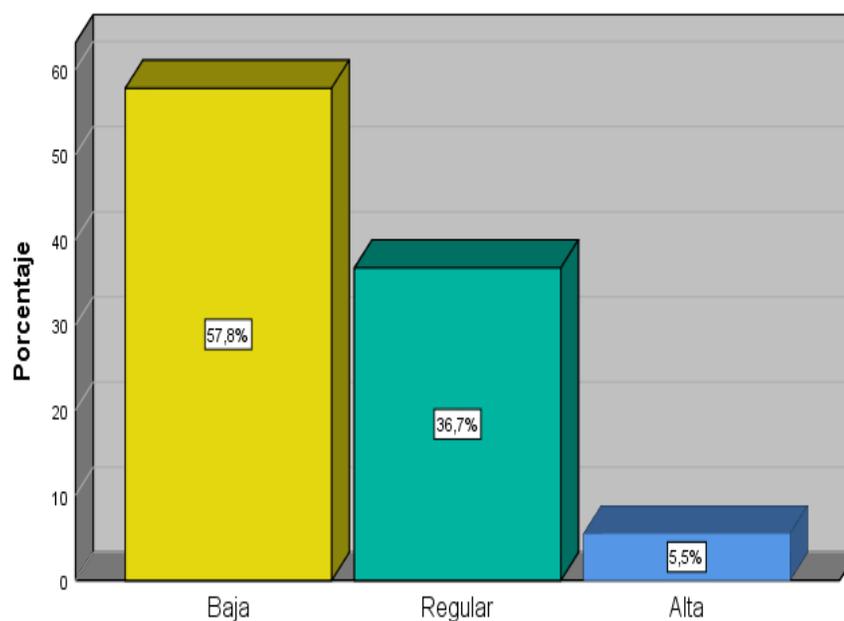
En la tabla y gráfico respectivo se aprecia que de la totalidad de encuestados que representan al 100%, el 57,8% considera que existe un bajo desarrollo en cuanto a la dimensión valores en la empresa Global Fresh, 2018, mientras que el 34,9% considera que existe un regular desarrollo y el 7,3% considera que existe un alto desarrollo

Tabla 14

***Frecuencia y porcentajes de la dimensión innovaciones***

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Baja	63	57,8
	Regular	40	36,7
	Alta	6	5,5
	Total	109	100,0

**Fuente:** Base de datos



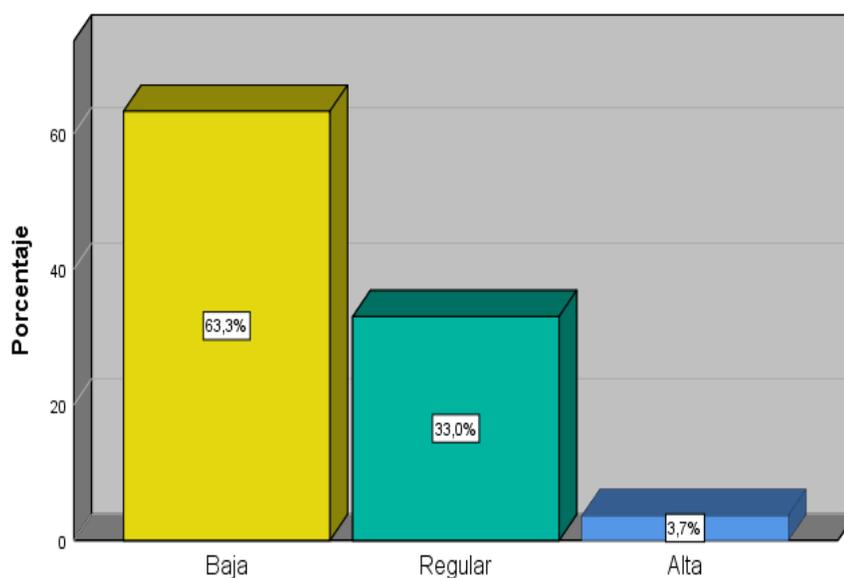
En la tabla y gráfico respectivo se aprecia que de la totalidad de encuestados que representan al 100%, el 57,8% considera que existe un bajo desarrollo en cuanto a la dimensión innovaciones en la empresa Global Fresh, 2018, mientras que el 36,7% considera que existe un regular desarrollo y el 5,5% considera que existe un alto desarrollo

Tabla 15

***Frecuencia y porcentajes de la dimensión servicios y productos***

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Baja	69	63,3
	Regular	36	33,0
	Alta	4	3,7
	Total	109	100,0

**Fuente:** Base de datos



En la tabla y gráfico respectivo se aprecia que de la totalidad de encuestados que representan al 100%, el 63,3% considera que existe un bajo desarrollo en cuanto a la dimensión servicios y productos en la empresa Global Fresh, 2018, mientras que el 33% considera que existe un regular desarrollo y el 3,7% considera que existe un alto desarrollo

## 4.2 Prueba de hipótesis

Para realizar el procesamiento de contrastación de la hipótesis se utilizó el estadístico Rho de Spearman

Nivel de significancia:  $\alpha = 0,05 \cong 5\%$  de margen máximo de error

Regla de decisión:

$\rho \geq \alpha \rightarrow$  se acepta la hipótesis nula  $H_0$

Se utilizara la siguiente comparación para establecer el nivel de correlación:

### Hipótesis general.

**H<sub>0</sub>:** No existe relación significativa entre el potencial humano y la productividad del personal de la empresa Global Fresh, 2018

**H<sub>a</sub>:** Existe relación significativa entre el potencial humano y la productividad del personal de la empresa Global Fresh, 2018

**Tabla 16.**

### ***Correlación entre el potencial humano y la productividad***

		Potencial humano	Productividad	
Rho de Spearman	Potencial humano	Coeficiente de correlación	1,000	
		Sig. (bilateral)	.	
		N	109	
	Productividad	Coeficiente de correlación	,754**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	109	109

En la tabla, se presentan los resultados para contrastar la hipótesis general se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = ,754\*\* lo que se interpreta al 95%, la correlación es significativa al nivel 0,05 bilateral, con un  $\rho = 0.000$  ( $\rho < 0.05$ ), rechazándose la hipótesis nula y aceptándose que existe relación significativa entre el potencial humano y la productividad del personal de la empresa Global Fresh, 2018

### Hipótesis específicas.

#### Hipótesis específica 1.

**Ho:** No existe relación significativa entre el liderazgo y la productividad del personal de la empresa Global Fresh, 2018

**Ha:** Existe relación significativa entre el liderazgo y la productividad del personal de la empresa Global Fresh, 2018

**Tabla 17**

#### ***Correlación entre el liderazgo y la productividad***

		Liderazgo	Productividad
Rho de Spearman	Liderazgo	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	109
	Productividad	Coeficiente de correlación	,625**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	109

En la tabla, se presentan los resultados para contrastar la hipótesis específica primera se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = ,625\*\* lo que se interpreta al 95% , la correlación es significativa al nivel 0,05 bilateral, con un  $p = 0.000$  ( $p < 0.05$ ), rechazándose la hipótesis nula y aceptándose que existe relación significativa entre el liderazgo y la productividad del personal de la empresa Global Fresh, 2018

### Hipótesis específicas.

#### Hipótesis específica 2.

**Ho:** No existe relación significativa entre la innovación y la productividad del personal de la empresa Global Fresh, 2018

**Ha:** Existe relación significativa entre la innovación y la productividad del personal de la empresa Global Fresh, 2018

**Tabla 18**

#### Correlación entre la innovación y la productividad

			Innovación	Productividad
Rho de Spearman	Innovación	Coeficiente de correlación	1,000	,603**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	109	109
	Productividad	Coeficiente de correlación	,603**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	109	109

En la tabla, se presentan los resultados para contrastar la hipótesis específica segunda se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = ,603\*\* lo que se interpreta al 95%, la correlación es significativa al nivel 0,05 bilateral, con un  $p = 0.000$  ( $p < 0.05$ ), rechazándose la hipótesis nula y aceptándose que existe relación significativa entre la innovación y la productividad del personal de la empresa Global Fresh, 2018

### Hipótesis específicas.

#### Hipótesis específica 3.

**Ho:** No existe relación significativa entre la recompensa y la productividad del personal de la empresa Global Fresh, 2018

**Ha:** Existe relación significativa entre la recompensa y la productividad del personal de la empresa Global Fresh, 2018

**Tabla 19**

#### Correlación entre la recompensa y la productividad

			Recompensa	Productividad
Rho de Spearman	Recompensa	Coeficiente de correlación	1,000	,638**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	109	109
	Productividad	Coeficiente de correlación	,638**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	109	109

En la tabla, se presentan los resultados para contrastar la hipótesis específica tercera se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = ,638\*\* lo que se interpreta al 95%, la correlación es significativa al nivel 0,05 bilateral, con un  $p = 0.000$  ( $p < 0.05$ ), rechazándose la hipótesis nula y aceptándose que existe relación significativa entre la recompensa y la productividad del personal de la empresa Global Fresh, 2018

### Hipótesis específicas.

#### Hipótesis específica 4.

**Ho:** No existe relación significativa entre el confort y la productividad del personal de la empresa Global Fresh, 2018

**Ha:** Existe relación significativa entre el confort y la productividad del personal de la empresa Global Fresh, 2018

**Tabla 20**

#### Correlación entre el confort y la productividad

			Confort	Productividad
Rho de Spearman	Confort	Coeficiente de correlación	1,000	,605**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	109	109
	Productividad	Coeficiente de correlación	,605**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	109	109

En la tabla, se presentan los resultados para contrastar la hipótesis específica tercera se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = ,605\*\* lo que se interpreta al 95%, la correlación es significativa al nivel 0,05 bilateral, con un  $p = 0.000$  ( $p < 0.05$ ), rechazándose la hipótesis nula y aceptándose que existe relación significativa entre el confort y la productividad del personal de la empresa Global Fresh, 2018

## **CAPITULO V: DISCUSSION**

## **Discusión de resultados**

Los datos mostrados en las tablas anteriores, los cuales han sido analizados permiten poder afirmar que existe relación significativa entre el potencial humano y la productividad del personal de la empresa Global Fresh, 2018, al respecto los estudios realizados por Díaz (2004), realizó su investigación referida a la gestión del potencial humano en las organizaciones, el autor llegó a plantear una propuesta para mejorar la gestión del potencial humano en una organización, todo ello permitió propiciar tanto el desarrollo individual como también el organizacional; así mismo la investigación planteada por Agreda (2015) sobre gestión del potencial humano y su relación con el desempeño laboral, en la cual el autor después de analizar sus resultados llegó a afirmar que existe relación entre las variables objeto de estudio, es necesario considerar que si existe un buen desempeño laboral del trabajador ello llevara por ende el desarrollo de un aumento en lo referente a su productividad laboral dentro de la empresa

En cuanto a los resultados específicos se pudo afirmar que existe relación significativa entre el liderazgo y la productividad del personal de la empresa Global Fresh, 2018, se señaló en la presente investigación que el liderazgo es considerado como la influencia ejercida por personas que en el caso de empresas son los jefes, directivos los cuales inciden en el comportamiento para lograr obtener buenos resultados; Saavedra (2012) en su estudio sobre el diseño organizacional y el Potencial Humano del Clima Organizacional; en el cual el autor llegó a concluyéndose que el jefe debe implementar proyectos de mejora

continúa con los responsables gerenciales del equipo de gestión y de las unidades operativas para mejorar la relación del diseño organizacional y el potencial humano con la finalidad de obtener ventajas competitivas tales como organización y exigencia a los niveles directivos superiores en cuanto a la logística y el financiamiento de los mismos.

En cuanto a la hipótesis específica segunda se pudo evidenciar que existe relación significativa entre la innovación y la productividad del personal de la empresa Global Fresh, 2018, en cuanto a innovación está referido a la voluntad de una organización para experimentar cosas nuevas y de cambiar las formas de hacerlas; al respecto se precisa que la investigación realizada por Díaz (2004), en la cual se propone un plan innovador para gestionar el potencial humano en la empresa lo cual generó buenos resultados, ello implica que el plantear innovaciones que generen cambios en la organización puede resultar beneficioso para la misma, Saavedra (2012) es más preciso en señalar que este trabajo debe recaer en los jefes, directivos que lideran las organizaciones,

En cuanto a la hipótesis específica tercera se pudo evidenciar que existe relación significativa entre la recompensa y la productividad del personal de la empresa Global Fresh, 2018, En las organizaciones se utiliza el premio en vez del castigo, generando un clima apropiado, incentivándose al trabajador a hacer bien su trabajo y en caso de no hacerlo impulsarlo mejorarlo en un mediano plazo; Zapata y Morales (2014) en su investigación, tiene como propósito establecer la relación entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel de productividad, en tre

sus resultados se identificó que los colaboradores de la empresa laboran los días feriados siendo compensado con un día de descanso la cual genera una desmotivación ya que el colaborador prefiere que se le pague. Asimismo corresponde a gerencia, analizar y evaluar continuamente.

Finalmente se evidencio que existe relación significativa entre el confort y la productividad del personal de la empresa Global Fresh, 2018, es preciso señalar que ello se refiere a los esfuerzos que realiza la dirección para crear un ambiente físico sano y agradable, todo ello permite que el trabajador se encuentre satisfecho, la investigación que realizo Zapata y Morales (2104) tuvo como propósito establecer la relación entre el nivel de satisfacción laboral en la cual el autor recomienda efectuar mediciones de satisfacción laboral periódicamente para mantener información actualizada de la misma y se propone la comunicación asertiva como estrategia para mejorar la satisfacción de los colaboradores.

## CONCLUSIONES

**Primera:** Los datos determinaron que existe relación significativa entre el potencial humano y la productividad del personal de la empresa Global Fresh, 2018, con un Rho de Spearman = ,754\*\* lo que se interpreta al 95%, la correlación es significativa al nivel 0,05, con un  $p = 0.000$  ( $p < 0.05$ ). Además se pudo evidenciar que el 46,8% considera que existe un regular desarrollo del potencial humano así como el 54,1% precisa que es bajo el nivel de productividad en la empresa objeto del presente estudio.

**Segunda:** Los datos determinaron que existe relación significativa entre el liderazgo y la productividad del personal de la empresa Global Fresh, 2018, con un Rho de Spearman = ,625\*\* lo que se interpreta al 95% , la correlación es significativa al nivel 0,05 bilateral, con un  $p = 0.000$  ( $p < 0.05$ ).

**Tercera:** Los datos determinaron que existe relación significativa entre la innovación y la productividad del personal de la empresa Global Fresh, 2018, con un Rho de Spearman = ,603\*\* lo que se interpreta al 95%, la correlación es significativa al nivel 0,05 bilateral, con un  $p = 0.000$  ( $p < 0.05$ )

**Cuarta:** Los datos determinaron que existe relación significativa entre la recompensa y la productividad del personal de la empresa Global Fresh, 2018, con un Rho de Spearman = ,638\*\* lo que se interpreta al 95%, la correlación es significativa al nivel 0,05 bilateral, con un  $\rho = 0.000$  ( $\rho < 0.05$ ).

**Quinta:** Los datos determinaron que existe relación significativa entre el confort y la productividad del personal de la empresa Global Fresh, 2018, con un Rho de Spearman = ,605\*\* lo que se interpreta al 95%, la correlación es significativa al nivel 0,05 bilateral, con un  $\rho = 0.000$  ( $\rho < 0.05$ ).

## RECOMENDACIONES

Después de analizar los resultados permiten señalar que los directivos y/o jefes deben considerar la implementación de planes que permitan mejorar la gestión del potencial humano con el que cuenta la empresa, que ello es parte de su labor directiva, pero sobre todo el motivar a sus trabajadores ya que ello permitira que el trabajador se sienta identificado con la empresa y lograr un compromiso por parte de el para poder lograr los objetivos institucionales planteados.

Así mismo el directivo como profesional que es debe ser capacitado en el dominio de un adecuado liderazgo, así como en estrategias que les permita conducir a sus trabajadores en el logro de las metas institucionales, el saber solucionar conflictos, que permitan generar un clima adecuado en la que el trabajador se sienta a gusto, satisfecho y pueda desempeñarse adecuadamente.

Es necesario que el área de recursos humanos de la empresa cuente con políticas establecidas para generar recompensas adecuadas a los trabajadores, que ello sea políticas de la empresa lo cual motive al trabajador y ello se vea reflejado en un alto nivel de productividad

A los directivos capacitar a su personal ya que vivimos en constantes cambios lo cual pone a pensar que nuestros trabajadores deben estar atentos a cada cambio que les permitirá no solo especializarse, desarrollarse sino también realizar su trabajo con mejor precisión.

## REFERENCIA BIBLIOGRAFICA

- Atalaya M (1999) Satisfacción laboral y productividad. *Revista de psicología* 3 (5) 6-46
- Agreda H (2015) *Gestión del potencial humano y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la cooperativa de ahorro y crédito San Pedro de Andahuaylas, Apurímac – 2015*. (Tesis de grado) Universidad Nacional José María Arguedas
- Ayala, S. (2002). *Gerencia Educativa*. Tarapoto Perú: Universidad Nacional de San Martín
- Bedoya, E. (2005). La nueva gestión de personas y su evaluación de desempeño en empresas competitiva, Tesis de post grado. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima- Perú
- Bohlander, G. (2009). *Administración de Recursos Humanos*. México: Cengage Learning Editores, S.A. de C.V.
- Canales, J. (2014). *Investigación Cualitativa y Cuantitativa*. Lima, Perú: La Merced.
- Chiavenato, I. (2014). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones* (8va ed.). México. Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión del talento humano*, 1a Edición. México: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano* (3ra ed.). México. Mc Graw Hill
- Díaz, M. (2004). *La gestión del potencial humano en las organizaciones. Una propuesta metodológica desde la psicología* (Tesis doctoral). Universidad

de la Habana. Cuba. Recuperado en:  
[tesis.repo.sld.cu/527/1/DiazPerez.pdf](http://tesis.repo.sld.cu/527/1/DiazPerez.pdf)

Díaz, M (2017) Desarrollo del potencial humano organizacional .Cuestiones epistemológicas y de método. Revista alternativas Cubanas en Psicología 5 (13)

Hernández R., Fernández C. y Batista P. (2010). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw – Hill.

García, F. (1996)La identificación de potencial, herramienta polivalente de gestión para la dirección de O + RH». En: Alta Dirección, año 30, Nº 179, pp. 67-74.

Ibáñez, M. (2011). *Gestión del talento humano en la empresa*. Perú: San Marcos.

Mazabel, G. (2011). *Indicadores de Gestion en Recursos Humanos y su Impacto Economico en la organización*. lima, Peru: Centro de Investigación de Recursos Humanos

Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional, Teoría y Práctica* (7ma ed.) Edición Prentince-Hall Hispanoamericana S.A.

Robbins, S. y Coulter, M. (2000). *Administración*. México: Prentice-Hall Hispanoamericana, S.A.

Robbins, S. y Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional*. México. Pearson.

Sánchez, H. y Reyes, C. (2009). *Metodología y diseño de investigación científica*. Lima (N. E).

Saavedra, M. (2012). El Diseño Organizacional y el Potencial Humano del Clima Organizacional de los trabajadores del Centro de Salud Max Arias

Schein, E. (1982). "El Cambio Organizacional y el Desarrollo" En: Psicología de la Organización. México: Prentice-Hall Hispanoamericana

Sierra, R. (2008). *Técnicas de investigación*. Madrid: Paraninfo

# **Anexos**

## Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<b>Problema General</b>	Objetivo General	<b>Hipótesis General</b>	<b>Variables de la hipótesis general</b>	<b>Metodología de la investigación</b>
¿Cómo se relaciona el potencial humano y la productividad del personal de la empresa Global Fresh, 2018?	Determinar la relación entre el potencial humano y la productividad del personal de la empresa Global Fresh, 2018	Existe relación significativa entre el potencial humano y la productividad del personal de la empresa Global Fresh, 2018	Variable Potencial humano	Tipo: correlacional y descriptivo  Nivel: Descriptivo  Diseño: No experimental
<b>Problemas Específicos</b>	Objetivos Generales	<b>Hipótesis Específicas</b>		
¿Cómo se relaciona el liderazgo y la productividad del personal de la empresa Global Fresh, 2018?	Determinar la relación entre el liderazgo y la productividad del personal de la empresa Global Fresh, 2018	Existe relación significativa entre el liderazgo y la productividad del personal de la empresa Global Fresh, 2018	Variable dependiente:  Productividad	Técnicas: Cuestionario  La población esta conformada por los 150 trabajadores
¿Cómo se relaciona la innovación y la productividad del personal de la empresa Global Fresh, 2018?	Establecer la relación entre la innovación y la productividad del personal de la empresa Global Fresh, 2018	Existe relación significativa entre la innovación y la productividad del personal de la empresa Global Fresh, 2018  Existe relación significativa entre la recompensa y la		

<p>¿Cómo se relaciona la recompensa y la productividad del personal de la empresa Global Fresh, 2018?</p> <p>¿Cómo se relaciona el confort y la productividad del personal de la empresa Global Fresh, 2018?</p>	<p>Establecer la relación entre la recompensa y la productividad del personal de la empresa Global Fresh, 2018</p> <p>Establecer la relación entre el confort y la productividad del personal de la empresa Global Fresh, 2018</p>	<p>productividad del personal de la empresa Global Fresh, 2018</p> <p>Existe relación significativa entre el confort y la productividad del personal de la empresa Global Fresh, 2018?</p>		
--	--	--	--	--



### Questionario sobre potencial humano

**Instrucciones:**

Por favor, utilice sólo lapicero de color negro o azul. Así mismo, marcar aquella respuesta que usted considera correcta. No está permitido marcar más de una respuesta.

Nombres y apellidos: \_\_\_\_\_

N°	ITEMS	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1.	Mi jefe está disponible cuando se le necesita.					
2.	Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi organización.					
3.	La innovación es característica de nuestra organización					
4.	Mis compañeros de trabajo toman iniciativa para la solución de problemas.					
5.	Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios.					
6.	Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo.					
7.	Mi trabajo es evaluado en forma adecuado					
8.	Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa					
9.	La limpieza de los ambientes es adecuada.					
10.	En términos generales me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo					



### Cuestionario sobre productividad

Antes de responder considerar los siguientes:

- El cuestionario es anónimo y confidencial.
- Es importante responder de manera franca y honesta.
- Enfoque su atención en lo que sucede habitualmente en la organización, puede pensar en lo últimos tres meses de trabajo.
- Llenar el cuestionario con bolígrafo.

Nº	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				
		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
<b>Planificación estratégica</b>						
1	Contiene el análisis externo e interno de la institución					
2	Es una herramienta útil en la toma de decisiones					
3	Realiza análisis legales y de responsabilidad social					
<b>Recursos humanos</b>						
4	Respetar las etapas del proceso de selección					
5	Realiza diseños innovados de cargos					
6	Percibe un liderazgo transformacional de la gerencia					
<b>Recursos materiales</b>						
7	Proveen de materiales de oficina					
8	Poseen modernas y adecuadas instalaciones y equipamientos					
9	Poseen tecnología informática moderna					
<b>Valores</b>						
10	Se identifica con la visión, misión y valores institucionales de su centro de trabajo.					
11	Realizan la rendición de cuentas ante los integrantes de la institución, usuarios y sociedad					
12	Existe buena reputación y confianza en la institución como servicio público					

<b>Innovación e investigación</b>					
13	Se orienta la innovación a los lineamientos y estrategias institucionales.				
14	Tiene acceso a las herramientas, conocimiento y asesoría que requiere para innovar				
15	Existen los recursos necesarios para realizar la innovación				
<b>Servicios y productos</b>					
16	Se elaboran informes de las actividades realizadas semanalmente, mensualmente y trimestral.				
17	Proyecta una imagen profesional adecuada				
18	El tiempo de atención al usuario es el adecuado				



**UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION Y NEGOCIOS INTERNACIONALES**

**I. DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto: .....

Cargo e institución donde labora: .....

Nombre del Instrumento motivo de evaluación: Cuestionario sobre potencial humano y productividad

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		0-20%	21-40%	41-60%	61-80%	81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				90	
OBJETIVIDAD	Esta observado en conductas observables				90	
ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología				90	
ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica				90	
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad				90	
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de.....				90	
CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos-científicos de.....				90	
COHERENCIA	Entre los ítems , indicadores, variables, objetivos, problemas de investigación				90	
METODOLOGIA	Responde al diseño y propósito de la investigación				90	

**I. OPINION DE APLICABILIDAD**

.....

.....

**II. PROMEDIO DE VALORACION**

**90%**

Lima, 2018

### Base de datos de la variable productividad

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18							
1	1	1	1	3	2	1	1	4	1	1	2	4	2	1	1	4	1	1	1	3	1	2	1	4	22
2	1	4	2	7	1	5	2	8	1	2	1	4	2	2	1	5	1	2	4	7	1	4	3	8	39
3	1	1	1	3	1	1	1	3	2	1	2	5	1	1	2	4	1	2	1	4	2	1	1	4	23
4	1	4	3	8	1	4	3	8	4	2	3	9	2	2	1	5	2	3	1	6	2	1	3	6	42
5	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	1	3	4	4	3	11	1	4	3	8	2	2	1	5	33
6	3	2	3	8	4	1	2	7	1	3	2	6	3	5	2	10	5	4	3	12	2	5	5	12	55
7	4	1	2	7	5	2	2	9	3	2	2	7	2	2	4	8	3	2	3	8	4	2	3	9	48
8	3	4	3	10	2	3	3	8	2	1	2	5	3	4	3	10	2	3	2	7	1	2	1	4	44
9	2	3	4	9	2	3	3	8	2	1	2	5	3	1	2	6	1	3	2	6	3	2	3	8	42
10	5	1	5	11	1	5	1	7	5	1	5	11	1	5	5	11	5	5	2	12	5	2	3	10	62
11	4	3	2	9	1	2	2	5	1	1	3	5	3	3	2	8	1	2	3	6	3	4	2	9	42
12	3	5	3	11	5	3	5	13	3	5	2	10	5	3	5	13	2	1	2	5	1	1	2	4	56
13	2	3	2	7	1	2	3	6	2	4	3	9	4	3	2	9	2	3	2	7	2	1	2	5	43
14	1	2	1	4	1	2	1	4	1	1	2	4	1	1	2	4	1	1	1	3	1	2	1	4	23
15	4	3	4	11	1	4	3	8	5	3	4	12	3	4	5	12	1	5	4	10	5	4	2	11	64
16	1	1	1	3	1	2	1	4	1	1	1	3	1	1	2	4	1	1	1	3	2	1	4	7	24
17	1	2	3	6	2	2	2	6	3	4	3	10	2	1	2	5	3	2	4	9	4	3	2	9	45
18	1	1	2	4	1	1	1	3	1	1	1	3	1	2	1	4	1	1	2	4	1	2	1	4	22
19	5	3	5	13	1	5	3	9	5	1	5	11	4	5	3	12	1	3	1	5	2	1	1	4	54
20	1	2	3	6	2	2	3	7	2	4	3	9	4	1	2	7	3	1	2	6	2	1	3	6	41
21	1	2	1	4	1	2	1	4	1	2	1	4	1	1	2	4	2	1	1	4	1	1	1	3	23
22	3	2	3	8	4	4	3	11	2	1	2	5	1	2	3	6	1	2	2	5	3	2	2	7	42
23	1	2	1	4	2	3	1	6	2	4	3	9	2	1	2	5	4	3	4	11	2	3	2	7	42
24	2	1	1	4	1	1	2	4	2	1	1	4	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	1	3	21

25	4	2	3	9	4	2	3	9	4	3	2	9	3	3	4	10	3	4	3	10	2	3	2	7	54
26	1	1	3	5	1	2	1	4	2	1	3	6	1	1	1	3	1	1	3	5	2	3	4	9	32
27	3	2	3	8	5	5	3	13	5	3	5	13	4	5	1	10	5	3	2	10	5	2	1	8	62
28	2	3	2	7	1	2	1	4	2	3	2	7	3	2	3	8	3	2	3	8	3	3	2	8	42
29	4	3	2	9	1	2	1	4	5	4	2	11	2	4	2	8	1	3	4	8	3	4	2	9	49
30	2	1	2	5	1	2	1	4	2	3	1	6	3	1	3	7	1	3	4	8	1	4	3	8	38
31	1	2	3	6	3	4	2	9	4	1	3	8	2	2	2	6	4	3	4	11	3	2	1	6	46
32	2	1	2	5	4	4	2	10	2	2	3	7	3	3	2	8	3	5	3	11	2	3	2	7	48
33	1	1	2	4	2	1	1	4	2	1	1	4	1	2	1	4	1	2	1	4	1	1	1	3	23
34	1	4	2	7	1	2	3	6	2	2	2	6	3	3	2	8	3	2	2	7	3	3	2	8	42
35	1	2	4	7	3	4	2	9	2	2	4	8	3	4	3	10	2	3	4	9	3	4	2	9	52
36	2	1	1	4	1	2	1	4	1	2	1	4	1	2	1	4	1	1	1	3	1	1	1	3	22
37	3	2	4	9	4	3	2	9	2	2	5	9	2	3	2	7	4	2	3	9	2	3	2	7	50
38	2	3	2	7	3	2	3	8	2	1	2	5	3	2	2	7	2	3	4	9	3	2	1	6	42
39	2	3	5	10	5	3	3	11	5	1	3	9	3	2	3	8	3	1	2	6	3	2	1	6	50
40	3	1	2	6	2	1	1	4	1	2	1	4	2	1	3	6	3	1	1	5	1	3	3	7	32
41	1	1	1	3	2	1	1	4	2	1	1	4	1	2	1	4	2	1	1	4	2	1	1	4	23
42	3	2	2	7	2	2	3	7	2	1	2	5	3	2	3	8	4	2	3	9	2	1	3	6	42
43	1	3	3	7	2	1	2	5	3	3	3	9	2	2	1	5	2	3	1	6	2	4	3	9	41
44	4	1	3	8	4	1	3	8	1	4	3	8	1	5	1	7	2	1	3	6	2	1	2	5	42
45	3	2	3	8	4	2	4	10	5	2	5	12	4	2	3	9	4	2	3	9	4	3	4	11	59
46	3	3	2	8	4	3	3	10	3	4	2	9	3	4	3	10	2	3	2	7	2	3	1	6	50
47	3	2	2	7	3	2	2	7	2	2	2	6	3	2	3	8	4	2	3	9	4	3	1	8	45
48	2	2	1	5	2	1	1	4	1	1	1	3	1	1	1	3	1	2	1	4	2	1	1	4	23
49	3	2	2	7	2	2	2	6	3	2	2	7	2	3	2	7	3	2	3	8	3	2	2	7	42
50	2	1	2	5	3	2	2	7	3	1	2	6	3	3	2	8	1	2	3	6	2	1	1	4	36
51	2	1	1	4	2	1	1	4	1	1	2	4	1	1	2	4	1	1	1	3	1	1	2	4	23

52	2	2	3	7	5	2	1	8	4	2	1	7	5	2	1	8	2	1	2	5	1	2	4	7	42
53	2	3	2	7	1	3	4	8	2	3	2	7	3	3	2	8	1	2	3	6	2	1	3	6	42
54	3	2	3	8	3	2	1	6	2	3	1	6	2	3	4	9	2	3	2	7	3	1	2	6	42
55	4	1	1	6	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	4	6	3	4	3	10	31
56	2	3	2	7	1	4	3	8	2	1	4	7	1	2	1	4	3	2	3	8	4	3	1	8	42
57	2	2	3	7	4	3	4	11	1	2	5	8	2	2	3	7	2	2	2	6	2	3	5	10	49
58	2	3	2	7	1	2	3	6	2	3	2	7	3	3	2	8	1	2	3	6	3	2	3	8	42
59	2	3	1	6	2	3	2	7	3	4	2	9	3	3	2	8	1	2	3	6	3	2	3	8	44
60	2	1	2	5	5	3	5	13	1	5	1	7	5	1	5	11	1	5	1	7	5	1	5	11	54
61	1	3	3	7	4	3	4	11	3	2	1	6	2	2	1	5	1	3	3	7	2	2	3	7	43
62	1	2	1	4	3	5	3	11	5	3	5	13	3	5	3	11	5	2	5	12	4	5	3	12	63
63	4	3	4	11	2	1	2	5	3	2	1	6	2	3	2	7	4	3	4	11	2	3	1	6	46
64	3	2	3	8	4	2	2	8	3	4	2	9	3	2	4	9	3	2	3	8	2	1	3	6	48
65	3	1	3	7	2	1	4	7	3	4	1	8	4	3	5	12	3	4	3	10	4	2	3	9	53
66	3	4	3	10	2	2	1	5	1	1	1	3	2	1	1	4	1	1	1	3	2	1	1	4	29
67	4	3	2	9	1	2	1	4	2	3	2	7	2	2	3	7	4	3	2	9	4	2	3	9	45
68	3	2	3	8	4	3	4	11	3	2	1	6	2	3	2	7	3	2	3	8	1	2	1	4	44
69	2	3	2	7	3	1	5	9	3	5	1	9	5	3	5	13	1	5	4	10	5	5	1	11	59
70	4	3	4	11	3	2	1	6	2	3	2	7	2	3	2	7	4	3	4	11	1	2	3	6	48
71	1	3	1	5	2	2	5	9	2	1	1	4	2	4	1	7	3	1	1	5	1	4	1	6	36
72	2	1	1	4	2	3	3	8	2	3	4	9	4	3	2	9	1	2	1	4	5	2	3	10	44
73	3	2	1	6	2	1	1	4	2	1	2	5	3	1	2	6	4	3	2	9	1	2	2	5	35
74	2	1	2	5	3	1	2	6	3	1	2	6	1	3	2	6	3	2	1	6	2	3	4	9	38
75	2	3	4	9	2	3	4	9	2	3	4	9	2	3	4	9	3	2	3	8	4	2	2	8	52
76	1	2	1	4	1	4	1	6	1	3	1	5	2	1	2	5	1	3	1	5	3	1	2	6	31
77	2	4	3	9	2	3	3	8	2	3	5	10	5	3	5	13	3	5	4	12	3	2	1	6	58
78	4	3	2	9	3	2	2	7	3	2	1	6	2	1	2	5	3	4	3	10	2	3	4	9	46

79	1	2	5	8	3	2	4	9	3	2	1	6	2	1	5	8	4	2	2	8	1	3	1	5	44
80	3	2	1	6	3	2	2	7	1	2	1	4	2	1	2	5	3	1	3	7	3	1	2	6	35
81	3	2	1	6	2	3	1	6	2	3	3	8	4	2	4	10	1	3	2	6	1	2	3	6	42
82	3	3	2	8	1	2	2	5	1	2	4	7	4	2	2	8	2	3	3	8	2	5	2	9	45
83	3	2	1	6	3	2	1	6	3	2	2	7	1	2	2	5	1	5	5	11	1	5	3	9	44
84	2	3	1	6	4	2	1	7	4	2	1	7	2	3	2	7	2	2	3	7	1	4	3	8	42
85	4	3	1	8	2	4	1	7	2	4	3	9	4	2	2	8	2	4	3	9	1	2	3	6	47
86	1	2	3	6	1	2	4	7	1	2	4	7	1	2	2	5	2	1	2	5	2	2	2	6	36
87	5	2	3	10	2	4	3	9	5	4	4	13	3	2	2	7	2	5	2	9	3	2	2	7	55
88	2	3	4	9	3	2	4	9	3	2	3	8	2	3	2	7	1	2	3	6	4	3	3	10	49
89	2	5	5	12	5	1	2	8	5	5	5	15	5	3	5	13	1	5	3	9	5	5	3	13	70
90	1	2	3	6	1	2	3	6	1	2	2	5	1	1	1	3	2	1	2	5	3	1	2	6	31
91	2	1	2	5	3	2	1	6	2	3	2	7	1	2	2	5	2	3	2	7	1	2	2	5	35
92	2	2	1	5	1	3	3	7	2	2	3	7	2	3	4	9	1	2	3	6	2	3	2	7	41
93	1	1	1	3	1	2	1	4	1	1	2	4	1	1	1	3	1	1	2	4	1	2	1	4	22
94	2	1	1	4	1	1	2	4	1	1	1	3	1	3	1	5	1	1	1	3	1	1	2	4	23
95	3	2	4	9	1	2	2	5	2	2	1	5	2	2	1	5	2	2	1	5	3	2	1	6	35
96	4	3	4	11	3	4	3	10	5	2	5	12	3	5	3	11	5	2	5	12	5	2	3	10	66
97	2	3	2	7	3	4	3	10	2	2	3	7	2	2	2	6	2	2	3	7	2	2	2	6	43
98	2	2	3	7	4	3	2	9	3	3	2	8	1	2	3	6	3	3	2	8	1	2	3	6	44
99	2	3	2	7	3	2	3	8	3	3	2	8	2	2	3	7	3	3	4	10	1	2	3	6	46
100	2	1	1	4	1	1	2	4	1	2	1	4	1	2	1	4	1	2	1	4	1	1	1	3	23
101	1	3	1	5	1	3	1	5	3	1	3	7	3	1	3	7	1	3	3	7	1	3	1	5	36
102	1	1	4	6	2	1	1	4	1	1	4	6	1	4	1	6	1	4	1	6	3	1	3	7	35
103	1	2	2	5	2	2	2	6	1	2	2	5	2	1	1	4	1	3	4	8	1	2	3	6	34
104	4	5	4	13	3	4	4	11	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	4	6	1	5	1	7	43
105	2	1	2	5	2	1	2	5	2	1	4	7	2	3	4	9	2	2	2	6	2	1	1	4	36



### Base de datos de la variable potencial humano

	1	2		3	4	5		6	7	8		9	10		
1	1	2	3	1	2	1	4	1	1	2	4	1	3	4	15
2	4	2	6	3	2	1	6	2	3	2	7	3	2	5	24
3	1	2	3	1	2	1	4	2	1	2	5	1	1	2	14
4	5	3	8	2	4	4	10	4	4	3	11	4	4	8	37
5	1	2	3	3	4	2	9	3	4	2	9	3	2	5	26
6	5	3	8	5	4	3	12	5	4	5	14	5	5	10	44
7	5	4	9	3	2	5	10	4	3	2	9	1	3	4	32
8	2	3	5	3	4	3	10	2	1	2	5	3	2	5	25
9	5	4	9	1	3	4	8	3	4	1	8	4	1	5	30
10	4	5	9	4	5	3	12	4	4	5	13	4	5	9	43
11	2	3	5	2	1	2	5	1	1	1	3	1	2	3	16
12	5	4	9	3	4	4	11	4	4	5	13	5	5	10	43
13	1	2	3	3	4	3	10	3	2	3	8	2	1	3	24
14	2	3	5	1	2	2	5	3	2	1	6	2	1	3	19
15	5	4	9	5	3	4	12	5	4	5	14	5	4	9	44
16	2	1	3	2	3	2	7	3	2	1	6	2	3	5	21
17	1	3	4	2	4	3	9	5	1	2	8	3	4	7	28
18	1	2	3	3	2	1	6	2	1	2	5	3	2	5	19
19	5	5	10	2	3	2	7	3	4	3	10	5	5	10	37
20	3	2	5	3	2	3	8	2	4	2	8	3	2	5	26
21	1	1	2	3	1	1	5	1	2	1	4	1	2	3	14
22	1	2	3	3	2	3	8	4	2	3	9	2	3	5	25
23	3	2	5	4	2	3	9	2	3	2	7	1	2	3	24
24	1	2	3	3	1	2	6	2	1	2	5	3	2	5	19

25	5	5	10	2	5	4	11	3	4	5	12	5	5	10	43
26	2	1	3	5	3	2	10	5	2	1	8	5	2	7	28
27	5	5	10	4	4	5	13	4	3	4	11	5	5	10	44
28	3	2	5	1	2	3	6	1	2	3	6	4	2	6	23
29	4	5	9	4	3	4	11	3	4	3	10	2	5	7	37
30	2	4	6	2	4	3	9	2	4	3	9	5	3	8	32
31	4	5	9	3	2	4	9	3	4	2	9	4	5	9	36
32	2	3	5	2	1	2	5	4	2	3	9	2	3	5	24
33	2	1	3	1	3	2	6	2	3	2	7	1	2	3	19
34	3	2	5	3	1	2	6	2	1	2	5	3	2	5	21
35	5	5	10	5	3	4	12	5	3	5	13	5	5	10	45
36	1	2	3	1	2	1	4	3	2	1	6	2	2	4	17
37	5	2	7	3	5	2	10	4	5	3	12	3	5	8	37
38	2	3	5	2	3	2	7	1	2	3	6	4	2	6	24
39	5	5	10	5	4	3	12	3	4	5	12	5	5	10	44
40	1	3	4	3	2	3	8	2	1	3	6	2	3	5	23
41	1	2	3	3	1	2	6	2	3	2	7	1	2	3	19
42	3	2	5	1	2	3	6	4	4	3	11	3	3	6	28
43	4	3	7	3	2	3	8	1	2	3	6	4	3	7	28
44	2	2	4	3	2	1	6	2	3	1	6	2	2	4	20
45	5	5	10	5	4	3	12	5	3	5	13	5	5	10	45
46	5	5	10	3	2	4	9	2	4	2	8	5	5	10	37
47	4	3	7	5	1	2	8	1	3	2	6	4	3	7	28
48	2	1	3	2	1	2	5	1	2	3	6	2	1	3	17
49	3	2	5	3	4	3	10	2	1	2	5	3	2	5	25
50	2	3	5	2	4	2	8	3	2	3	8	2	3	5	26
51	1	1	2	2	1	3	6	1	1	3	5	1	1	2	15

52	2	3	5	2	3	2	7	1	2	3	6	2	3	5	23
53	2	1	3	2	1	1	4	3	2	4	9	2	3	5	21
54	3	2	5	3	2	3	8	1	2	3	6	1	2	3	22
55	3	4	7	2	3	2	7	3	4	2	9	1	2	3	26
56	5	2	7	5	2	5	12	2	1	5	8	3	2	5	32
57	4	3	7	2	1	3	6	2	5	3	10	3	5	8	31
58	2	1	3	2	3	2	7	3	2	1	6	2	3	5	21
59	3	4	7	1	4	1	6	4	3	4	11	3	4	7	31
60	5	5	10	5	4	4	13	5	3	2	10	5	5	10	43
61	2	3	5	2	1	2	5	3	2	3	8	2	3	5	23
62	5	5	10	3	5	4	12	4	3	4	11	5	5	10	43
63	1	2	3	3	4	3	10	3	1	1	5	2	1	3	21
64	2	3	5	1	2	2	5	3	1	2	6	3	2	5	21
65	5	5	10	3	3	3	9	3	3	3	9	5	5	10	38
66	2	1	3	2	3	2	7	3	1	2	6	3	2	5	21
67	1	3	4	2	4	3	9	5	4	5	14	4	3	7	34
68	1	2	3	3	2	1	6	2	2	2	6	3	3	6	21
69	5	5	10	5	3	3	11	5	3	4	12	5	5	10	43
70	3	2	5	3	2	3	8	2	2	3	7	1	2	3	23
71	4	2	6	3	2	1	6	2	3	1	6	2	1	3	21
72	2	3	5	4	3	3	10	2	1	2	5	3	2	5	25
73	1	2	3	2	3	4	9	3	3	2	8	3	2	5	25
74	3	2	5	3	1	2	6	2	3	2	7	1	2	3	21
75	3	2	5	1	2	3	6	2	3	4	9	2	4	6	26
76	2	2	4	1	2	3	6	2	3	2	7	1	2	3	20
77	5	1	6	3	5	4	12	3	1	1	5	2	1	3	26
78	4	5	9	2	3	2	7	5	2	5	12	2	1	3	31

79	2	1	3	1	2	3	6	2	3	4	9	3	4	7	25
80	2	3	5	1	3	2	6	3	1	4	8	2	1	3	22
81	2	3	5	2	3	2	7	1	3	2	6	3	2	5	23
82	3	2	5	3	2	1	6	2	4	2	8	3	2	5	24
83	4	1	5	4	1	3	8	4	3	3	10	2	3	5	28
84	2	5	7	2	4	1	7	4	2	1	7	4	1	5	26
85	3	2	5	3	2	3	8	4	3	2	9	1	2	3	25
86	2	1	3	2	4	2	8	1	3	2	6	5	2	7	24
87	1	3	4	1	3	2	6	5	4	3	12	3	3	6	28
88	3	2	5	3	2	3	8	2	1	2	5	3	2	5	23
89	4	1	5	4	5	4	13	3	4	4	11	1	4	5	34
90	3	3	6	3	3	2	8	3	2	1	6	3	1	4	24
91	3	1	4	2	1	2	5	3	2	1	6	2	1	3	18
92	1	2	3	3	4	3	10	4	2	3	9	2	1	3	25
93	3	2	5	3	2	1	6	1	2	1	4	2	1	3	18
94	3	2	5	1	2	1	4	2	3	2	7	1	1	2	18
95	3	4	7	2	3	2	7	1	2	3	6	4	2	6	26
96	3	2	5	5	2	4	11	2	4	5	11	3	2	5	32
97	5	1	6	2	3	4	9	5	4	3	12	2	5	7	34
98	2	4	6	2	3	2	7	4	3	3	10	4	3	7	30
99	3	4	7	3	5	3	11	5	4	5	14	3	4	7	39
100	3	1	4	2	1	2	5	3	2	1	6	2	1	3	18
101	3	3	6	2	1	2	5	2	2	3	7	3	3	6	24
102	3	2	5	1	2	3	6	4	3	4	11	2	3	5	27
103	4	3	7	3	2	4	9	1	4	1	6	2	1	3	25
104	2	2	4	3	2	1	6	2	3	4	9	3	5	8	27
105	3	2	5	3	4	2	9	2	2	1	5	2	3	5	24

106	5	5	10	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	10	50
107	4	3	7	5	1	2	8	1	4	5	10	4	3	7	32
108	2	1	3	2	1	2	5	1	2	2	5	3	3	6	19
109	3	2	5	3	4	3	10	2	3	2	7	4	2	6	28

