



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**Gestión del talento humano y productividad laboral en la  
Municipalidad Distrital de Pacasmayo, 2022**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE  
Maestro en Gestión Pública

**AUTOR:**

Torre Rueda, Wilbert Alfredo ([orcid.org/0000-0002-5706-1555](https://orcid.org/0000-0002-5706-1555))

**ASESORA:**

Mg. Gonzales Moncada, Teresa Marianella ([orcid.org/0000-0002-8516-2193](https://orcid.org/0000-0002-8516-2193))

**CO-ASESORA:**

Mg. Ames Coca, Martha Alicia ([orcid.org/0000-0002-3164-8032](https://orcid.org/0000-0002-3164-8032))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y Modernización del Estado

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles

CALLAO - PERÚ

2023

## **Dedicatoria**

A Dios por guiarme en el sendero de la vida, protegiéndome siempre; a mi familia por el apoyo moral brindado en esta etapa universitaria.

## **Agradecimiento**

A mis profesores de la Universidad César Vallejo, por sus conocimientos y experiencias impartidas durante la maestría.

## Índice de contenido

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	22
3.1 Tipo y diseño de la investigación	22
3.2 Variables y operacionalización	23
3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	24
3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos	24
3.5 Procedimientos	25
3.6 Método de análisis de datos	25
3.7 Aspectos éticos	26
IV. RESULTADOS	26
V. DISCUSIÓN	45
VI. CONCLUSIONES	51
VII. RECOMENDACIONES	53
REFERENCIAS	55
ANEXOS	61

## Índice de tablas

Tabla 1 Nivel de gestión del talento humano	26
Tabla 2 Nivel dimensión incorporación de talentos	28
Tabla 3 Nivel dimensión colocación de talentos	29
Tabla 4 Nivel dimensión recompensar talentos	30
Tabla 5 Nivel dimensión desarrollo de talentos	31
Tabla 6 Nivel dimensión retención de talentos	32
Tabla 7 Nivel dimensión monitoreo	33
Tabla 8 Nivel de variable productividad laboral	34
Tabla 9 Nivel de dimensión factores internos	35
Tabla 10 Nivel de dimensión factores externos	36
Tabla 11 Pruebas de normalidad	37
Tabla 12 Relación gestión del talento humano y productividad laboral	38
Tabla 13 Relación incorporación de talentos y productividad laboral	39
Tabla 14 Relación colocación de talentos y productividad laboral	40
Tabla 15 Relación recompensar de talentos y productividad laboral	41
Tabla 16 Relación desarrollo de talentos y productividad laboral	42
Tabla 17 Relación retención de talentos y productividad laboral	43
Tabla 18 Relación monitoreo de talentos y productividad laboral	44

## Índice de figuras

Figura 1 Nivel de gestión del talento humano	26
Figura 2 Nivel dimensión incorporación de talentos	28
Figura 3 Nivel dimensión colocación de talentos	29
Figura 4 Nivel dimensión recompensar talentos	30
Figura 5 Nivel dimensión desarrollo de talentos	31
Figura 6 Nivel dimensión retención de talentos	32
Figura 7 Nivel dimensión monitoreo	33
Figura 8 Nivel de variable productividad laboral	34
Figura 9 Nivel de dimensión factores internos	35
Figura 10 Nivel de dimensión factores externos	36

## **Resumen**

El presente estudio, tuvo como objetivo general determinar la relación entre gestión del talento humano y productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Pacasmayo, 2022, siendo el autor Chiavenato (2009) de gestión del talento humano, quien señala que debe evaluarse la incorporación del talento, colocación del talento, recompensar al talento, desarrollo del talento, retención del talento, monitoreo y supervisión; asimismo, para la productividad laboral se toma las consideraciones del autor Propokenko (1987) quien sostiene la necesidad de análisis de los factores internos y externos de la organización.

El tipo de investigación fue básica, enfoque cuantitativo, nivel correlacional y diseño no experimental. La población fue de 35 servidores públicos, la técnica fue encuesta y el instrumento el cuestionario.

Finalmente se concluye que, el 57.14% de encuestados señalan un nivel medio de gestión del talento humano; mientras que el nivel de productividad laboral fue bajo con 45.6%; por otro lado, se comprobó que sí existe una relación alta significativa entre gestión del talento humano y productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Pacasmayo, porque se tuvo en la prueba de relación Rho de Spearman un puntaje de significancia de 0,000 y por coeficiente de 0,760.

Palabras clave: Gestión, talento humano, desempeño y productividad.

## **Abstract**

The present study had as general objective to determine the relationship between human talent management and labor productivity in the District Municipality of Pacasmayo, 2022, being the author Chiavenato (2009) of human talent management, who points out that the incorporation of talent should be evaluated. , talent placement, rewarding talent, talent development, talent retention, monitoring and supervision; Since, for labor productivity, the considerations of the author Propokenko (1987) are taken, who maintains the need for analysis of internal and external factors of the organization.

The type of research was basic, quantitative approach, correlational level and non-experimental design. The population was 35 public servants, the technique was a survey and the instrument the questionnaire.

Finally, it is concluded that 57.14% of those surveyed indicated an average level of human talent management; while the level of labor productivity was low with 45.6%; On the other hand, it was verified that there is a highly significant relationship between human talent management and labor productivity in the District Municipality of Pacasmayo, because the Spearman Rho relationship test had a significance score of 0.000 and a coefficient of 0.760.

Keywords: Management, human talent, performance and productivity.



## **I. INTRODUCCIÓN**

En la actualidad, a nivel global, específicamente en Latinoamérica las instituciones públicas cuentan con deficiencias respecto al servicio brindado a los usuarios o contribuyentes, lo cual se debe por la baja productividad del personal y la inadecuada gestión del talento humano, a nivel internacional, Luo (2021) señala que en China muchas de las instituciones no poseen procesos que facilite una adecuada gestión del talento humano y con ello mejorar el desempeño, dentro de las estrategias de éxito de las organizaciones chinas se encuentra una efectiva gestión de beneficios, gestión del desempeño, y de mantenimiento. Cabe resaltar que la evolución surgida en el campo del manejo del recurso humano nace a partir del papel tradicional del servicio, el cual busca ofrecer una atención de calidad para posicionar la marca en la mentalidad del cliente.

De acuerdo al artículo de Huang et al. (2022) uno de los indicadores que afectan a las entidades estatales especialmente a la productividad laboral es la sobrecarga de trabajo, como por ejemplo las horas extras, elevada rotación de personal, reducidas capacitaciones financiadas por las entidades públicas; por ello, en las entidades chinas se están implementando acciones y estrategias para maximizar la productividad laboral, empezando por los trabajadores de bajo rango hasta llegar a los líderes o gerentes, logrando eficacia y eficiencia en las actividades diarias.

Desde la perspectiva de Viteri y Franco (2022) por medio de su artículo sostienen que la adecuada productividad de las personas que desarrollan funciones en las instituciones estatales en la ciudad de Guayaquil se fundamenta primordialmente en la adecuada gestión del talento humano, teniendo en consideración una complementación con la gestión del conocimiento, el cambio planificado, los procedimientos de consultoría, cultura organizacional, entre otras dimensiones que faciliten un adecuado enfoque del talento humano, que conlleve de esta manera un desempeño eficaz de las funciones de las personas en los gobiernos locales.

Por otra parte, Chiang y San Martín (2018) sostienen por medio de su artículo

de investigación que las personas es el recurso de gran trascendencia de las organizaciones, en donde una adecuada gestión facilitará un desempeño oportuno en el cumplimiento de las diferentes metas institucionales, es por esto, que a través de la dimensión de capacitación del personal influye de manera significativa en la eficiencia en la productividad y el compromiso de los funcionarios hacia las organizaciones locales. Conforme a Matabanchoy, Álvarez y Riobamba (2018) afirman que, en la actualidad en la ciudad de Bogotá, la adecuada gestión del talento humano en los centros municipales es considerado relevante para la obtención del éxito organizacional, es por esto que, es de suma relevancia que se generen herramientas óptimas que faciliten el reconocimiento, acompañamiento y la orientación del progreso laboral de los funcionarios para el alcance de las metas institucionales sobre todo en aspecto de cumplimiento y manejo eficiente de los recursos.

En el plano nacional, se tiene en consideración a los autores Mestas et al. (2021) que por medio de su artículo sostienen que en el ámbito municipal, la el talento humano no es manejado de forma efectiva para producir un óptimo desempeño laboral en los funcionarios, debido a las deficiencias en el momento de optar por una selección de personal que facilite el alcance eficaz de las metas institucionales, ante ello, la Ley del Servicio Civil (SERVIR) Ley N°30057, hace énfasis el propósito de las entidades que deben impulsar por medio de sus atribuciones la implementación de mecanismos para ofrecer servicio de calidad a los usuarios por medio de un desempeño eficiente y gestión del talento humano para poder brindar información relevante, clara y concisa sobre los diversos servicios ofrecidos por las entidades.

La gestión del talento humano, hoy promueve un valor sostenible en las instituciones estatales en el Perú, por medio de una normativa que se ha desenvuelto de manera exigente en relación a los usuarios internos y externos, es por eso, que es importante que se genere una reforma de manera sistemática por medio del compromiso y la confianza, dejando de lado las estrategias basados en esquemas complejos y rígidos, teniendo en consideración que los servidores públicos puedan manifestar una relación sostenible entre la capacidad que poseen y las funciones en las que se

desenvuelven.

Según Calle (2021) a través de su artículo menciona la necesidad de desarrollar un rediseño del enfoque humano que impacte de manera significativa en la productividad de las personas, sin embargo, se desarrollan diversos conflictos en relación a un gobierno local en la ciudad de Lima referentes a los diferentes regímenes laborales, jornadas laborales extensas, condiciones deficientes de labores, condiciones salariales y contrataciones informales que alejan la visión de un buen enfoque humano y en consecuencia repercuten de manera negativa en la productividad de los diferentes funcionarios públicos que desarrollan sus responsabilidades en dicho gobierno local.

Por otra parte, Cieza, Silva y Silva (2021) sostienen la relevancia del desarrollo de planificaciones y proyectos sostenibles que faciliten una adecuada productividad en los trabajadores de los gobiernos locales en Trujillo, manifiestan que el factor humano es el elemento más relevante en las organizaciones, en relación a que estos se transforman en activos estratégicos y que su gestión óptima permitirá que la productividad en las organizaciones puedan alcanzar con los diferentes objetivos institucionales que los gobiernos locales desean cumplir en beneficio de la comunidad y en bienestar de sus propios trabajadores.

Enfoque local, la investigación que se presenta se desarrolla en la municipalidad de Pacasmayo, ubicada en la provincia de Pacasmayo, cuenta con una estructura organizacional que abarca el concejo municipal como ente rector, seguido de la alcaldía, luego por la gerencia municipal que se encuentra a cargo de las gerencias de administración y finanzas, asesoría legal, planeamiento y presupuestos, infraestructura, desarrollo económico – social y por ultimo por la gerencia de servicios públicos y ambientales, en la cual se viene presentando deficientes niveles de productividad laboral en las áreas organizacionales ya que no se están cumpliendo con los requerimientos y actividades programadas para lograr los objetivos institucionales lo cual se debe a la inadecuada incorporación del talento, el inadecuado planteamiento

de reclutamiento de personal como es la colocación de personas en puestos no alineados al perfil requerido, bajos incentivos o recompensas hacia el talento, inadecuada línea de desarrollo de capacidades del talento, asimismo, el diseño organizacional es deficiente lo cual no permite la retención de personal muy importante, asimismo, no se evalúa ni monitorea el desempeño diario, etc.; por otro lado, las causas que generan una productividad laboral se encuentra relacionada a la inadecuada organización y sistema de trabajo actual, métodos de trabajo tradicionales sin adaptarse a las nuevas tendencias tecnológicas, estilo de dirección con bajo liderazgo, etc.; todo ello trae consecuencias negativas como el incumplimiento de las metas establecidas por el gobierno central, y sobre todo un servicio deficiente a la ciudadanía quien es el motor que impulsa a las instituciones públicas.

Ante lo descrito se plantea como problema general ¿Cuál es la relación entre gestión del talento humano y productividad en la Municipalidad Distrital de Pacasmayo, 2022? Como problemas específicos se encuentran: ¿Cuál es la relación entre incorporación de talentos y productividad laboral en la Municipalidad? ¿Cuál es la relación entre colocación de talentos y productividad laboral en la Municipalidad? ¿Cuál es la relación entre recompensar talentos y productividad laboral en la Municipalidad? ¿Cuál es la relación entre desarrollo de talentos y productividad laboral en la Municipalidad? ¿Cuál es la relación entre retención de talentos y productividad laboral en la Municipalidad? ¿Cuál es la relación entre monitoreo y productividad laboral en la Municipalidad?

Siendo el objetivo general determinar la relación entre gestión del talento humano y productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Pacasmayo, 2022. Objetivos específicos: a. Determinar la relación entre incorporación de talentos y productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Pacasmayo; b. Determinar la relación entre colocación de talentos y productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Pacasmayo. c. Determinar la relación entre recompensar talentos y productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Pacasmayo. d. Determinar la relación entre desarrollo de talentos y productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Pacasmayo. e.

Determinar la relación entre retención de talentos y productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Pacasmayo. f. Determinar la relación entre monitoreo y productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Pacasmayo.

El estudio se fundamenta teóricamente debido a que se analizaron conceptos teóricos acerca del talento humano con exponentes como Chiavenato (2009) con su libro sobre gestión del talento humano, considerando también la teoría de Prokopenko (1987) sobre productividad laboral, así también las teorías de la administración como es la teoría de las relaciones humanas dada por Elton Mayo y Teoría burocrática de Weber; la misma que se fundamenta en el plano económico debido a que se recomendarán acciones para hacer más eficiente la gestión del recurso humano y con ello maximizar la productividad laboral, disminuyendo la carga laboral y costos adicionales que se puedan generar; se fundamenta en el plano social por que se pretende hacer más efectiva la atención al usuario, ya que el contribuyente es la razón de ser de una entidad pública.

Cabe resaltar que la hipótesis general fue: H1: Existe relación entre gestión del talento humano y productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Pacasmayo, 2022. H0: No existe relación entre gestión del talento humano y productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Pacasmayo, 2022. Como hipótesis específicas se formularon: Existe relación entre incorporación de talentos y productividad laboral en la Municipalidad de Pacasmayo. Existe relación entre colocación de talentos y productividad laboral en la Municipalidad de Pacasmayo. Existe relación entre recompensar talentos y productividad laboral en la Municipalidad de Pacasmayo. Existe relación entre desarrollo de talentos y productividad laboral en la Municipalidad de Pacasmayo. Existe relación entre retención de clientes y productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Pacasmayo. Existe relación entre monitoreo y productividad laboral en la Municipalidad de Pacasmayo.

## II. MARCO TEÓRICO

En el artículo realizado, en Cuba, Loaiza y Canahuire (2022) investigaron acerca de la gestión de talento humano en una organización prestadora de servicios, la metodología fue cuantitativa, con diseño no experimental y correlacional, utilizándose como población a 128 servidores, empleándose cuestionarios con escalas ordinales. Se concluyó que, la institución si cuenta con la infraestructura necesaria que permitió tener un mayor nivel de confort tanto para el usuario como para los colaboradores que permitió fomentar el nivel de productividad, observándose un mediano nivel de compromiso sobre todo para poder brindar un trato oportuno que transmita bienestar a todas las áreas que ayuda a fomentar el cumplimiento de las metas establecidas, mediante el desarrollo adecuado de indicadores de control de facilite la supervisión del trabajo realizado por los colaboradores.

En Colombia, Ramírez et al. (2019) estudiaron sobre gestión de talento humano y su enfoque estratégico; la metodología fue cuantitativa, con diseño no experimental, utilizándose como población a 55 participantes, empleándose cuestionarios con escalas ordinales. Se concluyó que una pertinente gestión del talento humano permite la articulación sistemática de las acciones que pretende instaurar la gerencia para el alcance de metas y objetivos estratégicos, empezando por la adecuada selección y monitoreo de talentos, los indicadores clave para ser considerados son las estrategias organizacional que involucra a socializar cada actividad; rasgos y tendencia que involucra la identidad promovida y los etilos emergentes de los colaboradores; y la necesidad de modelos funcionales para la ejecución de funciones que logren los objetivos.

En Ecuador, Castro et al. (2020) analizaron sobre gestión de talento humano y el mejoramiento que tiene sobre el desempeño; la metodología fue cuantitativa, utilizándose como población a 25 servidores, empleándose cuestionarios con escalas ordinales. Se concluyó que existen deficiencias respecto a al desarrollo de talentos y capacitaciones previas para el nuevo personal contratado, asimismo, las razones que generan un bajo desempeño laboral se encuentra asociado a las inadecuadas herramientas y equipos de

gestión.

En el Perú, Maldonado et al. (2020) investigaron sobre gestión de talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores en dos municipios de Huancayo; la metodología fue cuantitativa, con diseño no experimental y correlacional; utilizándose como población a 32 servidores, empleándose cuestionarios con escalas ordinales. Se concluyó que existe relación entre las dimensiones de la gestión del humano como es de selección, retención, recompensas de los municipios de Quilcas y Quichuay dado que la correlación de Spearman fue de 0.868, esto se debe a que los municipios estudiados vienen desarrollando capacitaciones y preparación a los servidores públicos para mejorar la capacidad de respuesta y el servicio hacia la ciudadanía, por ello, se emplearon acciones de recompensas para los trabajadores que más desempeño tengan.

Marín y Delgado (2020) estudiaron al desempeño laboral en los municipios del Perú utilizándose como población a 10 artículos sobre gestión municipal, empleándose las fuentes bibliográficas para el desarrollo, la metodología fue cualitativa. Se concluyó que existen problemas respecto al desempeño laboral ideal en las entidades del estado, por ello, es importante que se implementen sistemas que evalúen en desempeño diario considerando un enfoque por competencias, analizando el compromiso y comportamiento ético, sobre todo para potenciar las habilidades de cada uno de los colaboradores que permite facilitar el desarrollo eficiente de las actividades.

Cieza et al. (2021) en su estudio de gestión y el desempeño laboral municipal, utilizándose como población a servidores públicos, la metodología fue cualitativa, con diseño no experimental. De los resultados, obtenidos se registró tener un adecuado nivel de gestión sobre todo que facilitó la adecuada planificación y con ellos la dirección del personal que ayudará a verificar el cumplimiento de las metas programadas. Se concluyó que la gestión de los recursos humanos es vital para cualquier entidad que tenga como propósito brindar un servicio o producto, por ello, la incorporación y colocación de talentos es importante para que la fuerza laboral sea efectiva para poder

adaptarla a los nuevos desafíos o demandas que requiere la sociedad.

Reyes et al. (2020) propusieron estudiar sobre gestión de talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de un municipio; la metodología fue cuantitativa, y correlacional; utilizándose como población a 120 servidores, empleándose cuestionarios con escalas ordinales. Se concluyó que existe relación entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral en una municipalidad dado que la correlación de Spearman fue de 0.971, por lo tanto, se deben considerar estrategias en la gestión del talento humano que maximicen la funcionalidad de los procesos realizados por los servidores públicos y con ello su productividad tomando en cuenta los factores internos como es el desempeño de los servidores como también los factores externos como es la necesidad del contribuyente para poder otorgar servicios de calidad.

La política pública alineada a la investigación se encuentra la establecida en el numeral 5 del acuerdo nacional del gobierno abarcando el planeamiento estratégico, prospectivas nacionales y procedimiento transparente; debido a que la finalidad es orientar eficientemente los recursos estatales para el logro de cada objetivo nacional para el desarrollo, crecimiento e integración de personas; es importante la presente política porque la gestión del talento humano se basa en mejorar las capacidades de las personas para optimizar tanto los recursos humanos como materiales.

A la vez se alinea a la política nacional de modernización de la gestión pública, R.M N° 248-2019-PCM debido a que por medio de la adecuada gestión y capacitación de los recursos humanos se podrá generar e implementar herramientas digitales y optimizar los procesos burocráticos que generan cuellos de botella.

Cabe destacar que también se alinea a la política nacional número 8 del acuerdo nacional enfocada a la descentralización política y administrativa, ya que con la con la eficiencia y eficacia de los recursos humanos se podrá cumplir con los objetivos de locales y se fortalecerá administrativamente a las gestiones locales, regionales y nacionales.



La teoría que se consideró en la presente investigación fue las relaciones humanas, que consiste en que todos los colaboradores perciben las condiciones del entorno que les impulse la adecuada motivación sobre todo para el desarrollo económico y fortalecimiento psicosocial, que promueva la atención de las necesidades sobre todo de crecimiento constante entre ello mediante el fortalecimiento del aprendizaje dado con el autor Elton Mayo, señalando que es una teoría burocrática que busca la eficiencia organizacional, en la que se consideró una serie de reglas y políticas para poder incrementar el nivel de productividad.

Chiavenato (2009) señala que la\_gestión del talento humano, es aquel conjunto de políticas y prácticas, que permite el desarrollo eficiente de las actividades, sobre todo mediante la administración adecuada de los recursos tanto del talento humano sobre todo para que facilite la evaluación de las tareas realizadas; asimismo, se indica que, la gestión de las personas es hablar de gente, en donde manifiestan un intelecto, fuerza, acción y proacción. La gestión de las personas es percibida como uno de los departamentos que ha tenido más cambios en las últimas décadas, esto porque se relaciona con los elementos tangibles y concretos; asimismo, se sostiene que se percibe como una responsabilidad de gestión dedicada a integrar, instruir, evaluar y remunerar de manera adecuada a los colaboradores. Todos los administradores son denominados como gerentes de recursos humanos, debido a que desarrollan una participación oportuna en el reclutamiento, entrevistas, selección y en la instrucción. Es por esto, que se confirma que la gestión del talento humano, referencia de manera significativa la provisión de capacitaciones, desarrollo y la incentivación de los colaboradores, de la misma manera que se anhela el mantenimiento y conservación de los mismos.

Desde la perspectiva de Ramírez et al. (2021) manifiesta que la gestión del talento humano se encuentra fundamentada en una serie de decisiones integradas, que son referenciadas a las relaciones de trabajo, impactando de manera significativa en la eficacia de los colaboradores y de las instituciones, asimismo, esta gestión se desarrollará en la capacidad de crear talento a través de una serie integrada de acciones, y que facilite el buen trato del

talento humano de las instituciones, teniendo en consideración que es el factor principal y primordial de su capital intelectual y el fundamento de su éxito. Asimismo, Mahapatra y Dash (2022) sostienen que las actividades relacionadas a la gestión del talento han ido transformándose en el lugar de trabajo, haciendo hincapié en las estrategias alineadas con el flujo de talento dentro de la institución, por ello, se manifiesta la certidumbre de implementar grupos de talento extensos con el abastecimiento de gerentes con las capacidades óptimas y perfectamente equiparados que acepten las instrucciones, la movilidad y la transformación.

Según Pagan et al. (2022) desde el punto de vista de Collings y Mellahi, la gestión del talento humano engloba cuatro elementos del pensamiento, en donde en primera instancia se centra en las practicas específicas de recursos humanos, como lo son, selección, entrenamiento de liderazgo, planeación de sucesión y semejantes. Por lo tanto, se realiza el reemplazo simple de la denominación de “gestión del talento” por la de “gestión de los recursos humanos”. En segunda referencia, se fundamenta en la planeación de los colaboradores y la administración de su rendimiento por medio de los puestos de labores, manifestando una distinción muy clara entre la gestión del talento y la gestión de recursos humanos. En tercera referencia, se fundamenta en la gestión de individuos con talento, se sostiene el argumento que las funciones dentro de la institución tienen que estar abarcadas por personas A o con una clasificación superior, y se centra en la gestión de los individuos C que mayormente manifiestan un rendimiento inferior. Finalmente, la cuarta referencia hace hincapié en la identificación de puestos relevantes que desarrollan el potencial de influenciar significativamente en la ventaja competitiva. Se fundamenta estrictamente este enfoque en la identificación de puestos clave y no tanto en la capacidad de los individuos.

Por otro lado, la Ley del Servicio Civil (SERVIR) Ley N°30057, hace énfasis el propósito de las entidades que deben impulsar por medio de sus atribuciones la implementación de mecanismos para ofrecer servicio de calidad a los usuarios por medio de un desempeño eficiente y gestión del talento humano para poder brindar información relevante, clara y concisa sobre los diversos

servicios ofrecidos por las entidades.

Conforme lo indica Vedastus (2022) define que la gestión del talento humano se refiere al conjunto de acciones en donde una entidad desarrolla en relación a la contratación, capacitación y retención de individuos que desenvuelven rendimientos óptimos, asimismo, sostiene que se encuentra fundamentado en cuatro fases en las cuales van desde la selección del personal, la evaluación de su rendimiento, el desenvolvimiento y la retención de los mismos, este proceso es considerado como una estrategia de trabajo de largo plazo.

Según, Bogatyreva y Ilyukhina (2022) se le atribuye que es gestión del talento humano se fundamenta, procedimientos y actividades en donde una entidad por medio de su área de recursos humanos, realiza las acciones correspondientes para atraer, capacitar e incorporar nuevos talentos, complementando también los procedimientos pertinentes para generar la retención de aquellos talentos que desarrollan rendimientos óptimos dentro de su área laboral.

Conforme a, Armijos, Bermúdez y Mora (2019) manifiestan que la gestión del talento humano se define como el conglomerado integral de procedimientos dentro de una entidad en donde son concebidas con la intención de desarrollar la atracción, administración, desenvolvimiento, motivación y retención hacia el talento humano, asimismo sostienen que, siendo aquel conjunto de actividades que permita el alcance de resultados óptimos en las actividades laborales con el apoyo de cada uno de los individuos de forma que se pueda implementar las estrategias pertinentes alcanzando de esta manera un balance entre el crecimiento profesional, la perspectiva humana y el logro de las objetivos institucionales.

Según, Castro y Delgado (2020) sostienen que la gestión del talento humano facilita la disminución de las brechas entre las capacidades que se necesitan dentro de las organizaciones y las disposiciones de los colaboradores, asimismo, indican que desarrolla una mejora continua pertinente con la intención de que se pueda alcanzar la eficiencia operativa.

Desde la perspectiva de, Agudelo (2019) indica que los individuos en relación a la gestión del talento humano son considerados como fuentes de conocimientos que impulse a muchas instituciones y socios fundamentales de la organización, asimismo, indican que por medio de esas características permitan facilitar ayuda hacia las organizaciones para obtener las diferentes metas y desarrollar de manera pertinente su misión, proporcionar competitividad, desarrollar el suministro de talento que se encuentren motivados y bien entrenados.

En relación a esto, se considera a, Jara et al. (2018) manifiestan que la gestión del talento humano se encuentra referido a la serie de políticas y prácticas de relevancia que son primordiales para la dirección de cargos gerenciales que se relacionan con individuos o recursos, trayendo consigo el desarrollo de acciones referentes hacia el reclutamiento, selección, capacitación, incentivos económicos y el proceso evaluativo de los rendimientos.

Según, López et al. (2018) manifiestan que gestionar al talento humano, se refiere en asumir una perspectiva estratégica en relación a la dirección, cuya finalidad es alcanzar la creación de valor máxima para las instituciones, por medio de un conglomerado de procedimientos que se encuentren direccionadas a la disposición de los niveles de intelectos, competencias y destrezas en el alcance de los resultados pertinentes para que los colaboradores sean competitivos en el entorno presente y venidero.

Según, Cabezas y Brito (2021) manifiestan que los individuos son fundamentales para las operaciones eficaces dentro de las organizaciones, se refiere como su activo más fundamental, a pesar de que estos no se encuentran dentro de los balances generales como categorías en sí mismas, sobre todo que tomen en cuenta una serie de conocimiento que permita fortalecer sus competencias, asimismo, sostienen que este proceso se complementa en las acciones relevantes para el desenvolvimiento de sus actividades.

Para Claus (2019) indicando que la gestión del talento humano engloba factores tanto estratégicos como tácticos y obtiene sus definiciones y

mecanismos desarrollados más allá de los recursos humanos en otras disciplinas de gestión, desde un punto de vista centrado en la marca del líder, su propuesta de valor y la segmentación de colaboradores. En esa misma línea, Kaliannan et al. (2022) conceptualizan a la gestión del talento humano como el ejercicio de generar capacidades y competencias a los colaboradores de una organización, esto se denomina como talento, en relación a la vista basada en recursos (RBV) y los modelos de “recursos importantes, raros, inimitables y organizados” (VRIO). El fundamento principal de esta teórica es que, más allá de enfatizar el entorno comercial competitivo para alcanzar un nicho de mercado o un beneficio en relación a la competencia y las amenazas, las organizaciones tienen que tener en cuenta sus recursos y capacidades internas. La teoría RBV menciona que los recursos VRIO direccionan hacia una ventaja competitiva óptima.

Por otro lado, la Ley del Servicio Civil (SERVIR) Ley N°30057, hace énfasis el propósito de las entidades que deben impulsar por medio de sus atribuciones la implementación de mecanismos para ofrecer servicio de calidad a los usuarios por medio de un desempeño eficiente y gestión del talento humano para poder brindar información relevante, clara y concisa sobre los diversos servicios ofrecidos por las entidades.

Dentro de los procesos considerados por Chiavenato (2009) sobre gestión del talento humano se encuentran:

Es la incorporación de talentos, se refieren a aquellas acciones que se emplean para realizar la incorporación de los individuos, construyendo el camino que direcciona a su ingreso en la organización. Es el camino ideal que solo es transitado para aquellas personas que presentan las cualidades y capacidades individuales que se alineen a los establecidos por la organización. Estas organizaciones emplean métodos de filtración, en las cuales tienen el objetivo de clasificar las cualidades anheladas más relevantes que les facilite alcanzar sus metas y su cultura interna, y de esa manera seleccionan a las personas que cumplan con cada una de esas características. Como indicadores se encuentra el reclutamiento, en donde

dentro de las organizaciones se pretende buscar y reclutar a las personas que abastezcan el proceso de selección; por otra parte, se tiene al indicador de la selección, en donde se realiza el proceso de evaluación y se escoge a los talentos más óptimos para cumplir con los requerimientos de la organización actuales y futuras.

Colocación de talentos: El principal objetivo de esta dimensión es realizar la sustentación de la manera de cómo se recepciona, selecciona, introduce e inicia a los colaboradores en la organización. Esta dimensión involucra la integración de los nuevos empleados dentro del departamento en donde desenvolverán sus funciones y el proceso evaluativo de su rendimiento en el puesto otorgado. Como indicadores se encontraron a la orientación de personas, en donde se refiere a poder direccionar a una persona hacia una autonomía en una situación específica, esto quiere decir, guiar, encaminar o determinar el camino de una persona, manifestar el reconocimiento en relación a donde se encuentra el lugar para guiarse en el camino. Otro indicador que se le tiene en consideración es al diseño organizacional, en donde fundamenta que la organización permite el desarrollo adecuado de los recursos y puestos, de qué manera se desarrollan las relaciones comunicativas entre ellos, como se establece el poder y como debería realizarse las cosas. Por último, el indicador de evaluación de desempeño, en donde se fundamenta la manera de cómo se observan las actitudes en base de las aspiraciones. Si un colaborador manifiesta un rendimiento alto, pero este evade asuntos importantes no podrá lograr tener el desempeño esperado, ni las facultades para el cumplimiento asertivo de las metas.

Recompensar talentos: Las organizaciones diseñan sistemas de recompensas que generan un impacto significativo en su habilidad para atraer, retener e incentivar a sus colaboradores. Por una parte, estos recursos desean motivar el desarrollo de los individuos para alcanzar las metas y la rentabilidad de la organización, la gestión del conocimiento y de las capacidades, comunicativas y de conformidad. Como indicadores se tiene a la remuneración, en donde se fundamenta en las metas y en los resultados los cuales deben obtener los trabajadores; se prioriza el rendimiento futuro

que adoptarán los colaboradores. Otro indicador es la prestación de servicios, se tiene en consideración que las prestaciones y los servicios son el tercer elemento de la remuneración total y, mayormente son conocidas como remuneración indirecta. Estas prestaciones son otorgadas a través de diferentes programas que serán expuestas más adelante. Además, estos recursos que la organización otorga a sus colaboradores impactan en el crecimiento significativo de los colaboradores sobre todo para que ellos se sientan autorrealizados.

Desarrollo de talentos, se encuentran referidos al conjunto de acciones que tienen como finalidad el instruir y optimizar el rendimiento profesional e individual de los colaboradores. Esta dimensión abarca la instrucción y el rendimiento, la gestión del intelecto y de las competencias, el conocimiento, los programas de cambios y el desenvolvimiento de carreras y los programas de comunicación y conformidad. Como indicador se tuvo a la capacitación, en donde se relaciona directamente con el intelecto, siendo el recurso más relevante. Si se sostiene que el intelecto es lo más importante, entonces la productividad del intelecto es clave del éxito. Otro indicador es el desarrollo de carrera, denominado como un proceso formal, en donde se desarrolla por medio de un procedimiento secuencial y que se centra en la planificación de la carrera futura de aquellos colaboradores que manifiestan capacidades importantes para ocupar las áreas más altas. El desarrollo de las carreras se obtiene en el momento que las organizaciones logran la integración de los procedimientos con otros programas de la gestión de los individuos, como lo son la evaluación del rendimiento, la capacitación y desarrollo y la planeación de la gestión de las personas.

Retención de talentos, se refieren a aquellas acciones que facilitan evitar la deserción de los colaboradores, para ello se aplica una serie de acciones que promueven la motivación e incremento de la satisfacción, como también brindarles el aseguramiento de la infraestructura, y condiciones adecuadas que facilite los aspectos sociales que permanezcan en la organización, puedan comprometerse con ella. Como indicador se tuvo a la higiene laboral, seguridad y calidad, se tiene en consideración a la higiene laboral a todas las

condiciones ambientales en el centro de labores que fomentan la garantía de la salud física y mental de los individuos. Desde la perspectiva de la salud física, la organización en donde labora el individuo se considera como el lugar de acción de la higiene laboral, y tiene como objetivo evitar que el individuo se exponga ante aspecto que puede provocar malestares entre ellos aspectos externos como es el caso de ruido, humedad, e iluminación, que generar incomodidades. Otro indicador fue la relación con trabajadores, que debe ser tomado como la parte fundamental de los principios de la organización, esto quiere decir, el trato con respeto que la organización brinda hacia sus colaboradores y para eso se deben ofrecer recursos significativos que ayuden la satisfacción de los colaboradores.

Monitoreo y supervisión, esta dimensión manifiesta un concepto importante en esta situación, que implica el seguir, acompañar, direccionar y preservar las actitudes de los individuos dentro de diversos limitantes de variación. Como indicador se tiene al sistema de información, en la cual manifiesta dos objetivos primordiales: por una parte, administrativo, en donde se reduce los costos y el tiempo de procesamiento de los datos. En segundo lugar, se brinda el apoyo oportuno en línea para la adecuada toma de decisiones, facilitar una cooperación entre las áreas para el debate de acciones de gran importancia.

Al respecto de la productividad Isham et al. (2021) citando a Prokopenko señala que la se puede conceptualizar también como la relación existente entre los resultados y el tiempo que lleva obtenerlos. Al tiempo se le considera mayormente como óptimo denominador, debido a que es una medida universal y se encuentra fuera del alcance del control humano. Cuando se emplea el menor tiempo al momento de alcanzar un resultado deseado, entonces la gestión será más productiva.

Asimismo, Isham et al. (2021) sostiene que la productividad laboral hace énfasis a la cantidad de valor de mercado que se puede crear en relación a una cantidad determinada de esfuerzo. La productividad laboral desarrolla una función muy importante tanto para percibir como para promover la manera de como las economías mundiales utilizan y distribuyen los recursos. Se presenta



como finalidad en esta investigación determinar la relación entre el progreso de la productividad laboral y la satisfacción de los colaboradores.

Desde la perspectiva de, Jaimes et al. (2018) manifiestan que la productividad es aquella medición de la producción promedio por colaborador en la que este desarrolla en un periodo determinado de tiempo, este puede ser medido por medio de volumen físico o en criterio de valores de los bienes y servicios que se han producido.

Según, Rodríguez y Lechuga (2019) definen la productividad laboral como a un conjunto de actitudes direccionados a la efectividad en relación a criterios sistémicos, en las cuales realizan la medición a las capacidades de la administración con la intención de que se permita la adaptación, mantenimiento y crecimiento, en donde se perciba el objetivo de renovación de forma continua o, mejor aún, transformándose en entidades que permitan aprender e incidan en los fenómenos de supervivencia, adaptabilidad y crecimiento.

Según, Lumbreras et al. (2020) sostienen que la productividad laboral abarca la ejecución pertinente de los colaboradores en relación a las necesidades de su entorno laboral, mediante el cual demuestra sus capacidades en el desarrollo de sus actividades, conforme las metas organizacionales.

Conforme lo indica, Ruiz et al. (2021) manifiestan que la productividad laboral es el nivel de cumplimiento de todas las decisiones o actividades en donde los colaboradores de una entidad desarrollan, conforme a los objetivos a la que estos establecen, asimismo, indican que este proceso se percibe como una variable en donde se relaciona en función aquellos resultados que promueven el adecuado desempeño del plan de trabajo, sobre todo en determinadas dentro de un contexto laboral.

En relación a, Delgado et al. (2020) definen a la productividad laboral como aquellos comportamientos de calidad en donde un individuo desarrolla dentro de su centro de trabajo en relación a los procedimientos que este realiza, durante un tiempo determinado, asimismo, sostienen que se trata de un

concepto que se relaciona a los recursos humanos que sirve con la intención de que se permita alcanzar el éxito eficaz en el desenvolvimiento de sus actividades.

Según, Pashanasi et al. (2021) desarrollan el concepto relacionado a la productividad laboral en donde sostienen que, se encuentra referido a la calidad de los servicios o de los diferentes trabajos en donde un colaborador realiza dentro de sus funciones laborales, complementándose de esta manera junto con sus capacidades profesionales hasta sus habilidades interpersonales, y que impactan de manera directa en las diferentes metas que desarrolla una organización en específico.

Desde la perspectiva de, Dávila et al. (2021) definen a la productividad laboral como la evaluación entre la producción alcanzada y la cantidad de trabajo desarrollada al proceso dentro de un tiempo estimado, asimismo, mencionan que se puede medir por medio de la relación entre las cantidades producidas y las cantidades de colaboradores en las cuales entablan su participación en el proceso, esta evaluación se debe realizar con el objetivo de que se permita verificar el desempeño de los colaboradores y su eficiencia.

Conforme lo indican, Quija et al. (2021) manifiestan que la productividad laboral se encuentra relacionada al concepto de medición en relación a la eficiencia que se denota dentro de los procedimientos que incluyen el esfuerzo de individuos dentro de un centro de trabajo determinado, en donde por medio de este proceso permite la medición de la eficiencia de los individuos, un equipo o maquinarias, en la transformación de insumos en productos que sean útiles.

Según, Franco et al. (2021) conceptualizan que la productividad laboral manifiesta la relación que se obtiene entre el trabajo desarrollo o los bienes que son producidos por individuos dentro de su centro de labores, así también como los recursos que estos han empleado para alcanzar dichas producciones.

Se tiene en consideración que la optimización de la productividad no es solo

el poder hacer las cosas adecuadamente, el concepto de la productividad ha ido en evolución y en el siglo XX, los profesionales en economía lo han referenciado como el uso eficiente de cada uno de los recursos que posee la organización, siendo necesarios para realizar su producción.

Este concepto según Prokopenko (1987) se ha mantenido sea cual sea el sistema de producción o la normativa que se establezca y parece denotar que la organización si utiliza los recursos de manera asertiva, acorde a los propósitos esperados. No obstante, según Serdar, Syuhaida y Ahmad (2014) sostienen que conforme a las actuales realidades económicas se ha conducido hacia un nuevo planteamiento del concepto de la productividad. Teniendo en cuenta que, desde el enfoque tradicional, la productividad se ha considerado como una definición de eficiencia-eficacia, en donde la eficacia es referenciada de la manera como la empresa cubre los requerimientos y expectativas de los clientes. En la actualidad, se tiene en consideración que la productividad manifiesta una dependencia del valor de los productos y servicios, y la eficiencia se relaciona con lo que se produce y se entrega a los diferentes clientes.

La productividad según Prokopenko (1987) debe ser evaluada en consideración a:

Factores internos, se tiene en consideración que esta dimensión se encuentra clasificado en dos grupos: duros (no cambiables fácilmente) y blandos (cambiables fácilmente). En relación al primer grupo, se encuentran incluidos a los productos, la tecnología, el equipo y las materias primas, por otra parte, en el segundo grupo, se encuentran la fuerza de trabajo, los mecanismos y procesos de organización, las estrategias de dirección y las metodologías de trabajo. La clasificación permite determinar prioridades: cuáles serán los recursos de fácil influencia y cuales son aquellos recursos en donde se requerirá una intervención financiera y organizativa óptima.

Factores externos, se tiene en consideración en esta dimensión a las políticas públicas y los sistemas institucionales; el contexto socio económico y político, el clima económico, las reservas de recursos. Se tiene en consideración que

estos recursos influyen significativamente a la productividad de la organización de manera individual, sin embargo, estas no pueden ejercer un control de manera activa, para ello se busca la adecuada gestión, y comprender el comportamiento de cada uno de sus actores para la dirección de ellos al cumplimiento de cada una de las tareas.

Indicadores internos al estudio, organización y sistemas, desarrollan la finalidad de prever distinción y la clasificación del trabajo y la relación dentro de la organización. Es fundamental que la organización se desarrolle desde una perspectiva dinámica y encontrarse direccionada hacia las metas y mantenerse con un objeto de mantenimiento, reparación y reorganización diario que facilite el alcance de nuevas metas. Cabe mencionar, que estos indicadores podrán medir el comportamiento que tiene cada una de las áreas, y desenlace del conjunto de actividades sobre todo para poder verificar su cumplen con el total del plan de trabajo y metas establecidas.

Otro indicador interno es el método de trabajo, en donde desarrollan como objetivo el permitir que el trabajo manual se realice de manera productiva por medio de la optimización de la forma en la cual evalúa la forma de trabajo de los colaboradores, los mecanismos empleados, la disposición del centro de labores, los recursos utilizados y uso de las maquinas. Por último, el indicador de estilo de dirección, se tiene en consideración que no se presenta un estilo de dirección perfecto, la eficacia depende de cuándo, dónde, cómo y a quien es aplicable un estilo por medio de un gerente. Las prácticas y los estilos de dirección impactan significativamente en el diseño organizativo, las políticas de los colaboradores, la descripción del centro de labores, la planeación y el control operativo.

Asimismo, se considera como indicador externo se tuvo a los ajustes estructurales, las transformaciones de estructura del contexto social manifiestan un impacto significativo en la productividad nacional y de la organización siendo independiente del direccionamiento de las organizaciones. No obstante, en un lapso de largo plazo esta relación se considera de doble sentido, de tal manera, que los cambios de estructura

manifiestan un impacto significativo, que transforman de la misma manera a las estructuras. Estas modificaciones no están consideradas solo como el resultado, sino que también como el motivo del desarrollo económico y social, de la misma manera, con aquellos aspectos que influye en el adecuado desenvolvimiento.

Otro indicador es la administración pública e infraestructura, diversas modificaciones de estructura que han influenciado a la productividad han sostenido su origen en las leyes, reglamentos o prácticas institucionales. Asimismo, todos los elementos que componen la organización son de mucha relevancia, esto debido porque, facilita a los gobiernos brindar una mayor cantidad de servicios teniendo en cuenta los mismos recursos o brindar la misma cantidad de servicios a través de un costo inferior.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1 Tipo y diseño de la investigación

El estudio manifestó tener enfoque cuantitativo, según Contreras (2011) determinó que a través de este proceso se desarrolla la priorización de emplear metodologías y técnicas, como lo son, la medición, observación y mecanismos de índole estadístico.

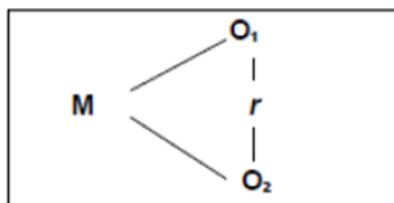
Por otra parte, la investigación fue de tipo básica, en donde Arias (2021) manifestó a este estudio como pura, debido a que no se llegó a desarrollar ningún tipo de solución a una problemática de manera inmediata, sino que, facilitó de manera pertinente argumento de índole literario para la cooperación de otros estudios similares.

El alcance fue correlacional, Hernández y Mendoza (2018) indican que este está determinado en relación a los comportamientos que sostuvieron las variables, esto quiere decir, que permitirá realizar la medición correspondiente de la correlación que puede presentarse.

Asimismo, el diseño fue no experimental – transversal, debido a que conforme lo indica Arias (2012) manifiesta que por medio de este enfoque se recogieron los datos para la investigación una sola vez en su momento, que facilita realizar la descripción en provecho de la investigación.

Figura 1

Diseño de estudio



Donde:

M = Muestra

V1 = gestión de talento humano

V2= productividad laboral

O = Observación

## **3.2 Variables y operacionalización**

### **Variable 1: gestión del talento humano**

#### **Definición conceptual**

Chiavenato (2009) indica que este proceso se encuentra referido al conglomerado de procedimientos y políticas necesarias para la dirección de los factores de carácter administrativo en relación a los individuos o talento humano, que se desarrollan dentro de funciones administrativas dedicadas al reclutamiento, instrucción, evaluación y las remuneraciones hacia los empleados.

#### **Definición operacional**

Se tienen en cuenta la medición del proceso, considerando de manera pertinente, la incorporación, colocación, recompensación, desenvolvimiento, retención y seguimiento de los talentos a través de un cuestionario de respuestas cerradas tipo likert.

Teniendo como indicadores, Características de reclutamiento; Competencias de selección, Orientar personas, Diseño organizacional, Evaluación de desempeño, Remuneración, Prestaciones y servicios, Capacitar, Desarrollo de carrera, Higiene, seguridad y calidad, Relación con los trabajadores, Sistema de información.

### **Variable 2: productividad laboral**

#### **Definición conceptual**

Isham et al. (2021) indica que se refiere las relaciones existentes que se pueden manifestar entre el resultado y la cantidad de tiempo que puede conllevar la realización de una labor de manera eficaz, asimismo, se tiene en consideración como una medición general y que se deriva fuera del espacio humano.

#### **Definición operacional**

Productividad laboral se mide considerando: factores internos de productividad y factores externos de productividad; además, dentro de los

indicadores se encuentran: Organización; Métodos; Estilos de dirección; Ajustes estructurales; Evaluación de desempeño a través de un cuestionario de respuestas cerradas tipo likert.

Teniendo como indicadores, Organización y sistemas, Métodos de Trabajo, Estilos de dirección, Ajustes estructurales, Evaluación de desempeño.

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

#### **Población:**

Teniendo consideración a Hernández y Mendoza (2018) indican a la población como un grupo de individuos o elementos mediante el cual desenvuelven características o circunstancia semejantes y que se relacionan hacia una situación contextual específica y que se vinculan de diferentes maneras, la población abarca la gerencia municipal (2 servidores públicos) que se encuentra a cargo de las gerencias de administración y finanzas (10 servidores públicos), asesoría legal (4 servidores públicos), planeamiento (5 servidores públicos) y presupuesto (2 servidores públicos), infraestructura (8 servidores públicos), desarrollo económico – social (2 servidores públicos) y por último, por la gerencia de servicios públicos y ambientales (2 servidores públicos), constituida por 35 servidores que laboran en la entidad municipal de Pacasmayo, de los cuales 16 son personal de confianza, y 19 servidores entre locadores, CAS y nombrados.

### **3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos**

**Técnica:** Se hizo uso para la investigación por medio de lo que indican, Hernández y Mendoza (2018) definiéndola como el mecanismo en donde permitió la recolección eficaz de los datos empleado, de manera sistemática las preguntas que se emplearon hacia los individuos involucrados que forman parte de la muestra con la finalidad de que se puedan recoger las informaciones en función a perspectivas derivadas de una problemática.

**Instrumentos:** Los instrumentos empleados fueron 2 cuestionarios, el primero constó con seis dimensiones y 18 ítems, por otro lado, el segundo cuestionario constó de dos dimensiones y 21 ítems, ambos instrumentos consideran



preguntas con respuestas tipo Likert.

### **3.5 Procedimientos**

#### **a. Procedimientos**

Se estructuraron las siguientes fases:

##### Fase 1

El escenario de la investigación, es un espacio problematizado donde se genera áreas para el desarrollo de la investigación científica, en ese sentido se cuenta con la Municipalidad de Pacasmayo, por ello la denominación de la tesis es importante.

##### Fase 2

La exploración de las fuentes bibliográficas están basadas en los antecedentes, teorías y enfoques conceptuales de la investigación.

##### Fase 3

Por intermedio de la determinación del marco teórico, se facilitó la fundamentación de la investigación.

##### Fase 4

El desarrollo del marco metodológico está de acuerdo a la estructura de la investigación proporcionada por la universidad, teniendo como instrumento el cuestionario que pasó por juicio de los expertos y tiene la validación de confiabilidad empleando el coeficiente de Alfa de Cronbach, procedimientos que se realizarán empleando el programa SPSS 25, es importante señalar la necesidad del consentimiento informado como principio de ética de la información.

##### Fase 5

Aplicación del cuestionario, procesamiento de resultados y cierre de la investigación en el desarrollo de discusión, conclusión y recomendaciones.

### **3.6 Método de análisis de datos**

En relación a la metodología para los análisis correspondiente a la data recopilada, se tiene en consideración, que una vez que los mecanismos de

recolección de datos hayan sido validados y confiables, se determina la ejecución de los dos instrumentos a la muestra, esto quiere decir, que se les brindará a los 35 colaboradores municipales los mecanismos de recolección de datos, luego de esto, con la información obtenida se distribuirá hacia el programa SPSS 25 teniendo el fin de realizar la relación interpuesta en el objetivo general y en los objetivos específicos previos a la interpretación de los datos, que ayudará a la validación u aprobación de la hipótesis general o nula en caso de que se hallen resultados contrarios.

### 3.7 Aspectos éticos

Respeto: Se refiere a que en el momento del recojo de los datos pertinentes para el estudio por medio de los mecanismos de recolección, se ejecutará hacia los involucrados el respeto pertinentes y buen trato hacia sus datos personales, esto quiere decir, que preservará su participación como anónimo, con el objetivo de que esto no permita una afección negativa hacia sus integridades en ningún momento. El consentimiento informado es importante

La redacción se hace según el estilo de redacción APA y la estructura de la investigación según la guía de productos observables, 2022,

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Resultados descriptivos

**Tabla 1**

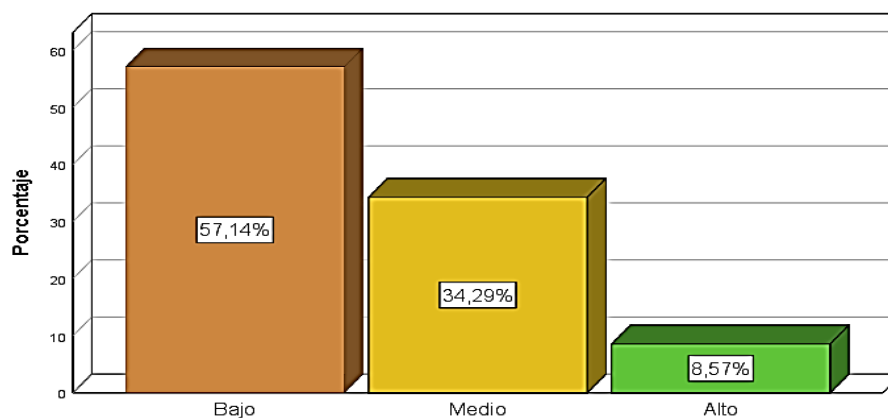
*Nivel de gestión del talento humano*

<b>Nivel</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Bajo</b>	20	57,1
<b>Medio</b>	12	34,3
<b>Alto</b>	3	8,6
<b>Total</b>	35	100,0

*Nota.* SPSS v.25

### Figura 1

### Nivel de gestión del talento humano



*Nota.* A través de la tabla 1, se percibe que el 57.14% de los servidores públicos encuestados presentan niveles bajos en relación a la variable, asimismo, también se percibe al 34.29% de los encuestados con un nivel medio, por otra parte, se tiene en consideración que al 8.57% de los servidores presentan niveles altos de la gestión dentro de la entidad local. Ante lo expuesto, se logra percibir falencias que se encuentran relacionadas a las dimensiones dentro del gobierno local que repercuten de manera significativa en el desarrollo oportuno de los servidores públicos.

**Tabla 2**

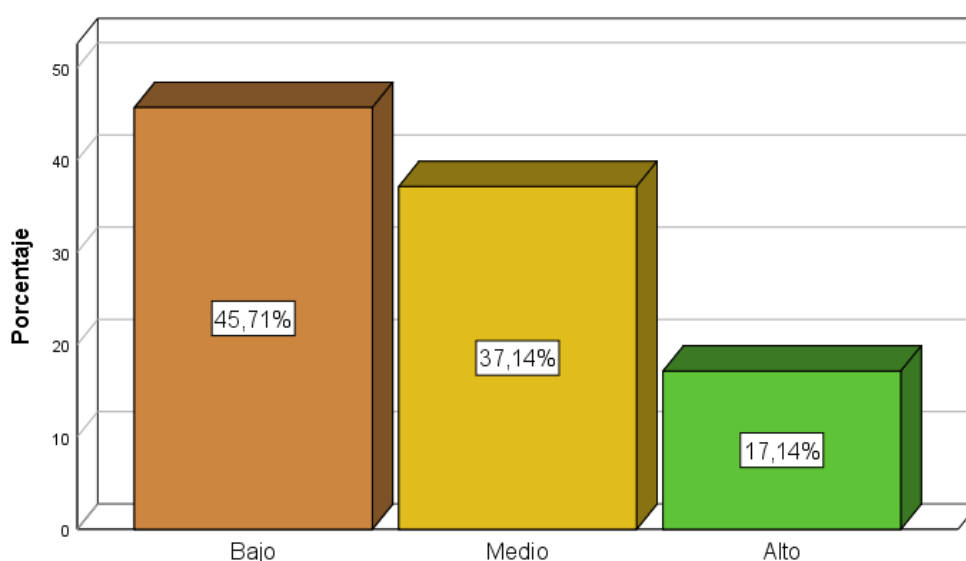
*Nivel dimensión incorporación de talentos*

<b>Nivel</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Bajo</b>	16	45,7
<b>Medio</b>	13	37,1
<b>Alto</b>	6	17,1
<b>Total</b>	35	100,0

*Nota.* SPSS v.25

**Figura 2**

*Nivel dimensión incorporación de talentos*



*Nota.* A través de la tabla 2, se demuestra el nivel de la dimensión incorporación de talentos es ineficiente, debido a que los servidores públicos indicaron un 45.71% por medio de la encuesta, asimismo, se tiene en consideración que el 37.14% indicaron un nivel medio, no obstante, el 17.14% de los servidores públicos encuestados indicaron un nivel adecuado. Por ello, se determinaron falencias significativas alineadas a las características de reclutamiento y competencias de selección que dificultan el desarrollo oportuno de los servidores dentro de la entidad, por lo que se recomiendan tomar las medidas pertinentes para mejorar este aspecto.

**Tabla 3**

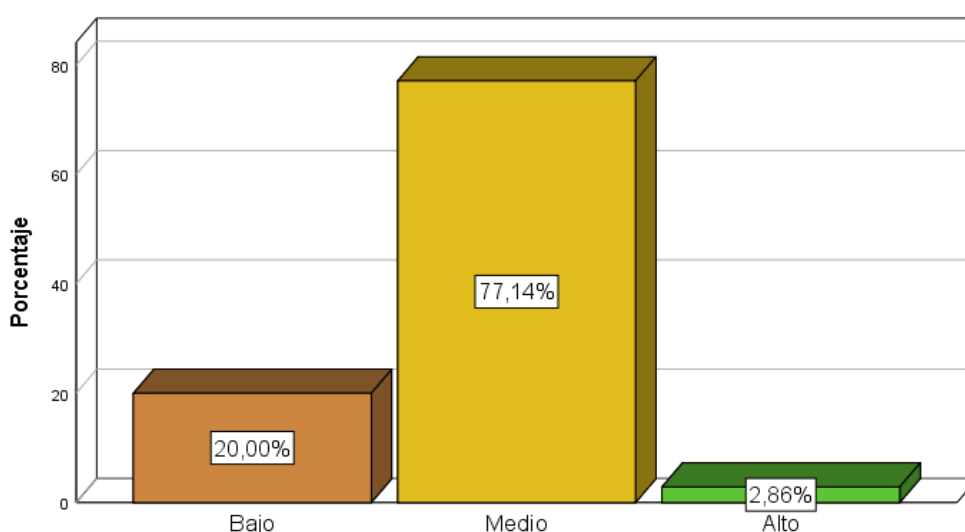
*Nivel dimensión colocación de talentos*

<b>Nivel</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Bajo</b>	7	20,0
<b>Medio</b>	27	77,1
<b>Alto</b>	1	2,9
<b>Total</b>	35	100,0

*Nota.* SPSS v.25

**Figura 3**

*Nivel dimensión colocación de talentos*



*Nota.* Por medio de la tabla 3, se demuestra el nivel de la dimensión colocación de talentos de los servidores públicos es medio con un 77.14%, asimismo, se percibe que el 20.00% de los encuestados indicaron ineficiencias en este aspecto, no obstante, el 2.86% de los servidores públicos encuestados manifestaron un nivel adecuado en relación a esta dimensión. Ante esto, se considera la existencia de diferentes problemáticas que no permiten el desarrollo eficaz en el proceso pública, en la que se recomienda la implementación de diversas estrategias que faciliten el desenvolvimiento pertinente de los elementos en este aspecto.

**Tabla 4**

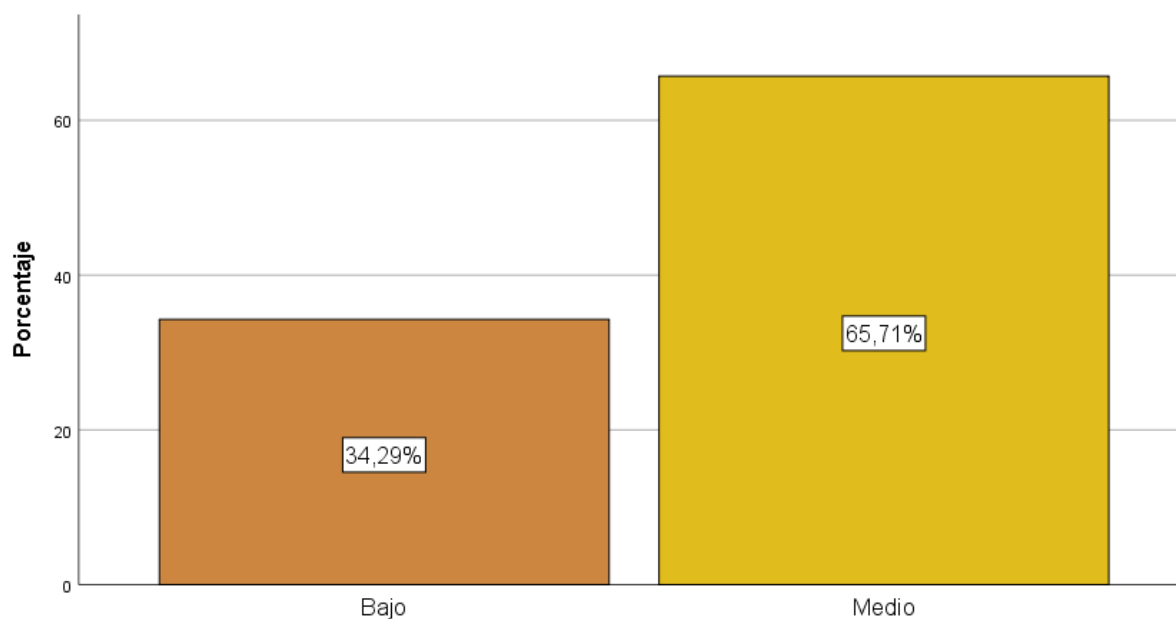
*Nivel dimensión recompensar talentos*

<b>Nivel</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Bajo</b>	12	34,3
<b>Medio</b>	23	65,7
<b>Total</b>	35	100,0

*Nota.* SPSS v.25

**Figura 4**

*Nivel dimensión recompensar talentos*



*Nota.* A través de la tabla 4, se demuestra el nivel de la dimensión recompensar talentos en los servidores públicos que, el 34.29% de los encuestados manifestaron un nivel ineficiente, asimismo, el 65.71% mencionaron un nivel medio en relación a esta dimensión. Por ello, se logró determinar la existencia de diversas falencias relacionado a la remuneración y a las prestaciones y servicios que repercuten de manera directa en los servidores públicos, por lo que se recomienda implementar estrategias oportunas que permitan mejorar este aspecto.

**Tabla 5**

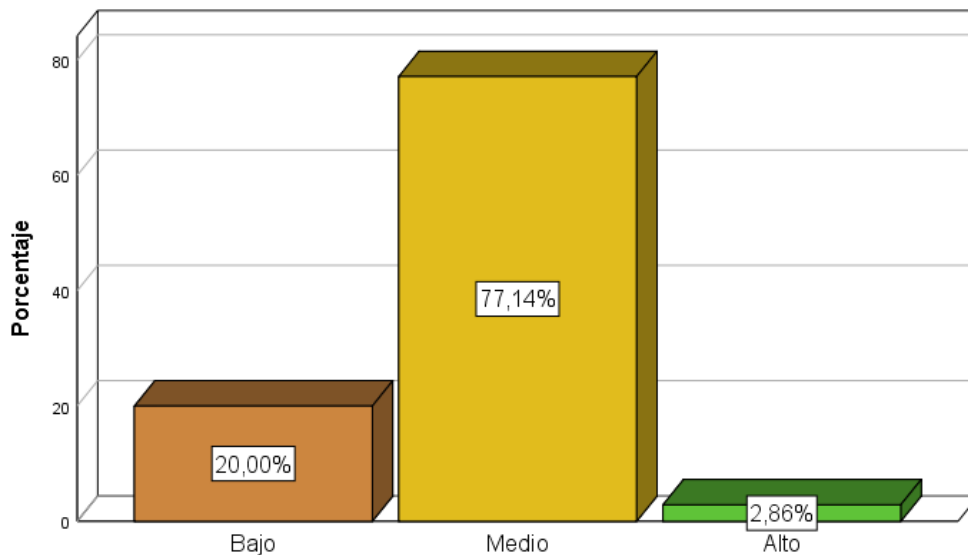
*Nivel dimensión desarrollo de talentos*

<b>Nivel</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Bajo</b>	7	20,0
<b>Medio</b>	27	77,1
<b>Alto</b>	1	2,9
<b>Total</b>	35	100,0

*Nota.* SPSS v.25

**Figura 5**

*Nivel dimensión desarrollo de talentos*



*Nota.* Por medio de la tabla 5, se demuestra el nivel de desarrollo de talentos de los servidores públicos, se logró percibir que, el 20.00% señalaron encontrarse en un nivel deficiente, asimismo, el 77.14% de los servidores tuvieron un nivel medio, no obstante, el 2.86% contaron con un nivel adecuado. Ante esto, se perciben falencias relacionadas a la capacitación y al desarrollo de carrera que obstaculizan el desarrollo eficaz de los servidores dentro de la entidad pública.

**Tabla 6**

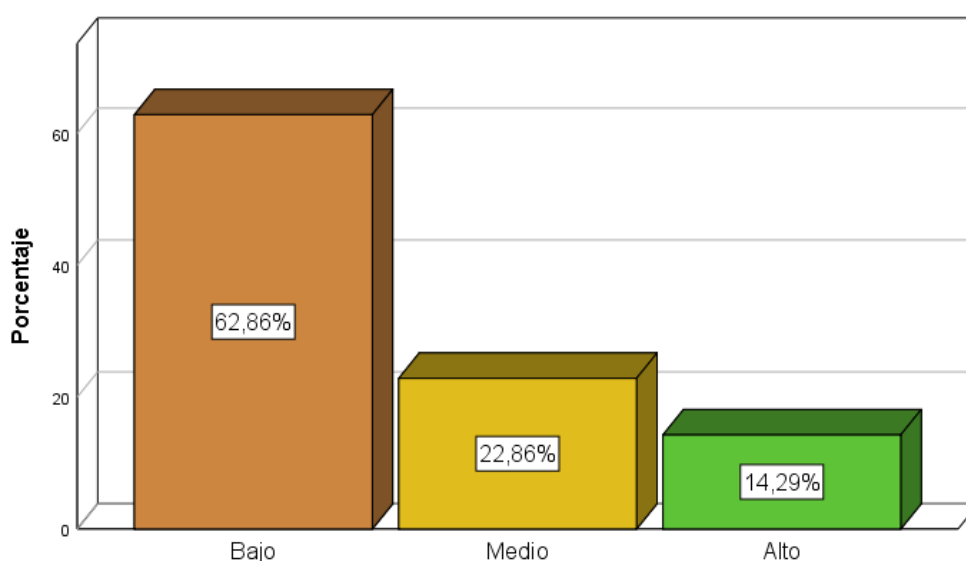
*Nivel dimensión retención de talentos*

<b>Nivel</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Bajo</b>	22	62,9
<b>Medio</b>	8	22,9
<b>Alto</b>	5	14,3
<b>Total</b>	35	100,0

*Nota.* SPSS v.25

**Figura 6**

*Nivel dimensión retención de talentos*



*Nota.* Según tabla 6, se determina el nivel de la dimensión retención de talentos de los servidores públicos que, el 62.86% indicaron un nivel ineficiente, asimismo, el 22.86% de los servidores indicaron un nivel medio, no obstante, el 14.29% de los encuestados indicaron un nivel adecuado en la dimensión retención de talentos. Ante esto, se logró percibir falencias relacionadas a la relación de los trabajadores y a la higiene, seguridad y calidad que dificultan el desenvolvimiento pertinente de los servidores públicos, por lo que se recomienda implementar estrategias que permitan mejorar en este aspecto.



**Tabla 7**

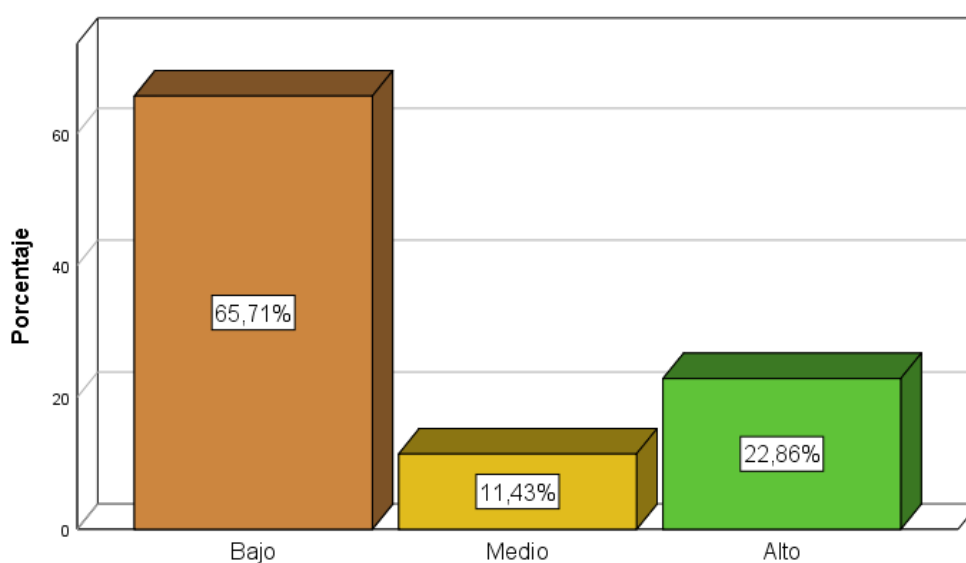
*Nivel dimensión monitoreo*

<b>Nivel</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Bajo</b>	23	65,7
<b>Medio</b>	4	11,4
<b>Alto</b>	8	22,9
<b>Total</b>	35	100,0

*Nota. SPSS v.25*

**Figura 7**

*Nivel dimensión monitoreo*



*Nota.* A través de la tabla 7, la dimensión monitoreo, se logró percibir que, el 65.71% se encuentra en un nivel ineficiente, asimismo, el 11.43% indicaron un nivel medio, no obstante, el 22.86% indicaron un nivel adecuado. Ante esto, se percibieron falencias relacionadas a los sistemas de información que repercuten de manera oportuna el desarrollo de las actividades, por lo que se recomienda implementar estrategias que mejoren este aspecto.

**Tabla 8**

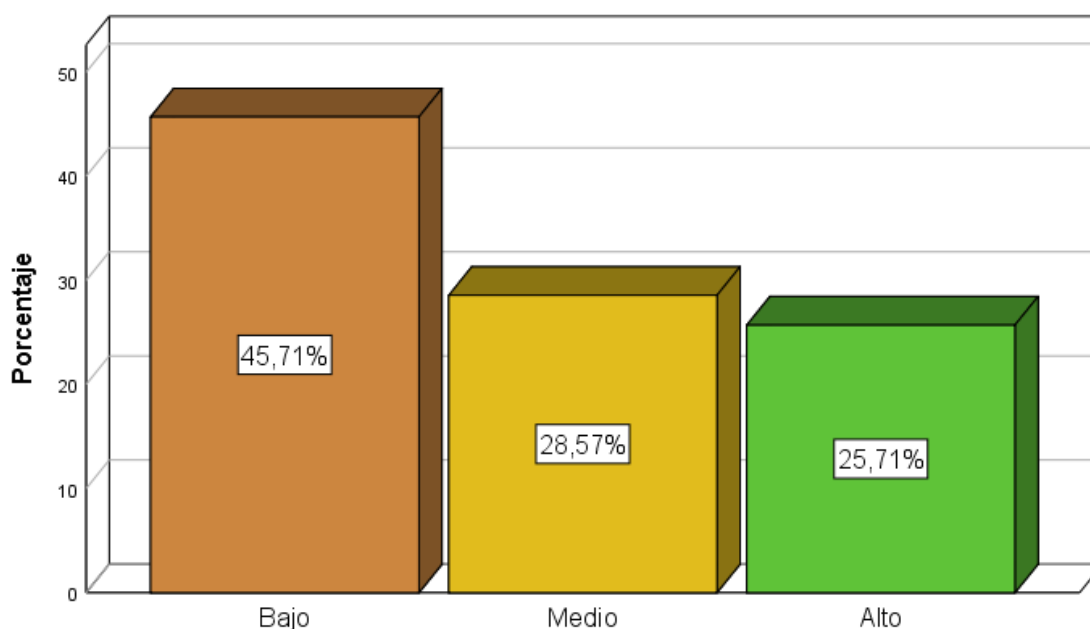
*Nivel de variable productividad laboral*

<b>Nivel</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Bajo</b>	16	45,7
<b>Medio</b>	10	28,6
<b>Alto</b>	9	25,7
<b>Total</b>	35	100,0

*Nota.* SPSS v.25

**Figura 8**

*Nivel de variable productividad laboral*



*Nota.* Por medio de la tabla 8, se precisó el nivel de productividad laboral de los servidores públicos es bajo con un porcentaje del 45.71%, asimismo, se percibe con un 28.57% indicaron un nivel medio, no obstante, el 25.71% de los servidores públicos encuestados mencionan encontrarse en un nivel alto. Por ello, se identificaron problemas relacionados a los factores internos y externos de los colaboradores que dificultan desarrollar oportunamente las actividades.

**Tabla 9**

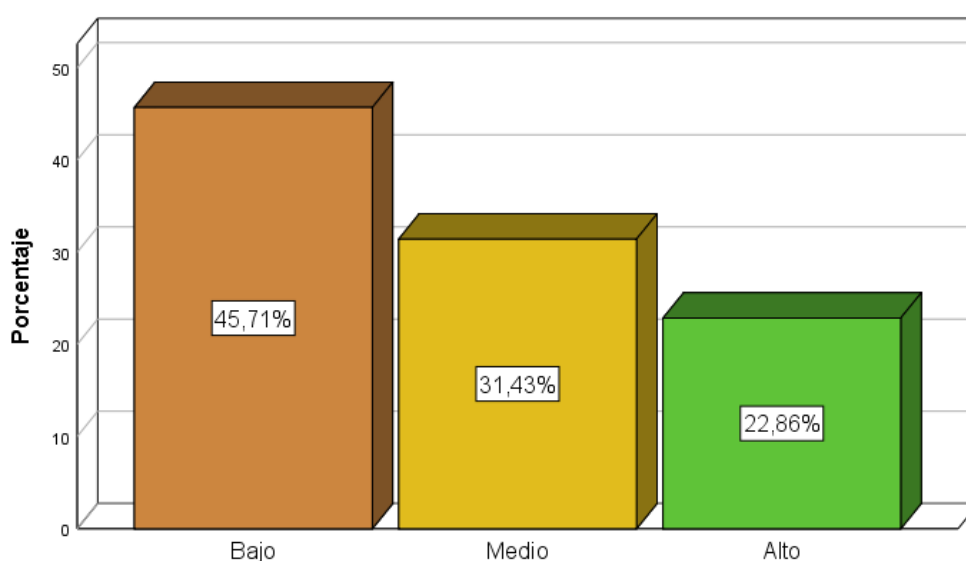
*Nivel de dimensión factores internos*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	16	45,7
Medio	11	31,4
Alto	8	22,9
Total	35	100,0

*Nota.* SPSS v.25

**Figura 9**

*Nivel de dimensión factores internos*



*Nota.* Por medio de la tabla 9, en relación al nivel de la dimensión factores internos de los servidores públicos, se logró percibir que, el 45.71% de los servidores encuestados indicaron un nivel ineficiente, asimismo, el 31.43% indicaron un nivel medio, no obstante, el 22.86% de los encuestados indicaron que la dimensión factores internos se encuentra en un nivel adecuado. Ante esto, se percibieron falencias relacionadas a la organización y sistemas, métodos de trabajo y a los estilos de dirección que dificultan el desarrollo oportuno dentro de la entidad, por lo que se recomienda implementar estrategias que mejores este aspecto.

**Tabla 10**

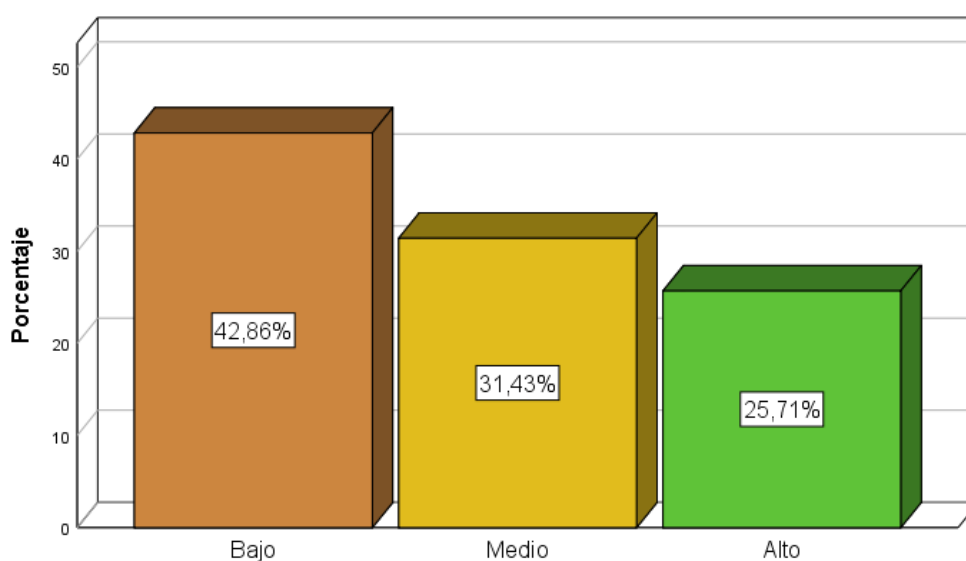
*Nivel de dimensión factores externos*

<b>Nivel</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Bajo</b>	15	42,9
<b>Medio</b>	11	31,4
<b>Alto</b>	9	25,7
<b>Total</b>	35	100,0

*Nota. SPSS v.25*

**Figura 10**

*Nivel de dimensión factores externos*



*Nota.* A través de la tabla 10, se logra percibir que, el 42.86% de los servidores encuestados indicaron un nivel ineficiente en relación a la dimensión factores externos, asimismo, 31.43% indicaron un nivel medio, no obstante, el 25.71% de los encuestados indicaron que la dimensión factores externos se encuentra en un nivel adecuado. Ante esto, se percibieron falencias relacionadas a los ajustes estructurales y a las evaluaciones de desempeño que dificultan el desarrollo correcto en la entidad, por lo que se recomienda implementar estrategias que mejores este aspecto.

## 4.2. Resultados inferenciales

### Prueba de normalidad

**Tabla 11**

*Pruebas de normalidad*

	Estadístico	Shapiro-Wilk	
		Gl	Sig.
Gestión del talento humano	,819	35	,000
Productividad laboral	,871	35	,001

Por medio del detalle de la tabla 11, se precisa puntajes de normalidad de Shapiro-Wilk inferior de 0.005, de esta manera se clasifica como distribución no paramétrica, teniendo en consideración que para desarrollar la correlación pertinente es fundamental emplear la prueba de Rho Spearman.

### Prueba de hipótesis general

**H<sub>0</sub>:** No existe relación entre gestión del talento humano y productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Pacasmayo.

**H<sub>1</sub>:** Existe relación entre gestión del talento humano y productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Pacasmayo.

**Tabla 12**

*Relación gestión del talento humano y productividad laboral*

				Productividad laboral	
Rho de Spearman	de	Gestión del talento humano	Coeficiente de correlación	,760	
				Sig. (bilateral)	,000
				N	35

*Nota.* Spss v.25

De acuerdo al análisis inferencial general, se logra identificar el decimal de sig. (0,00) que se ha alcanzado entre gestión del talento humano y productividad laboral, de igual manera, se tiene en consideración una relación positiva y fuerte, con Rho equivalente a 0.760, descartándose la hipótesis nula y se aceptando la hipótesis alterna, afirmándose de esta manera que a través de una adecuada gestión del talento se obtendrá una óptima productividad de los servidores públicos dentro de la entidad.

## Prueba de hipótesis específica 1

**Tabla 13**

*Relación incorporación de talentos y productividad laboral*

			Productividad laboral
<b>Rho de Spearman</b>	Incorporación de talentos	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	,960
		N	,000
			35

*Nota.* Spss v.25

Por medio del análisis inferencial específico 1, se logra identificar el decimal de sig. (0,00) que se ha alcanzado entre la dimensión incorporación de talento y la productividad laboral, de igual manera, se tiene en consideración una relación positiva y fuerte, con Rho equivalente a 0.960, siendo necesario agregar estrategias alineadas con las cualidades de reclutamiento de personal y las habilidades de selección dentro de la entidad.

## Prueba de hipótesis específica 2

**Tabla 14**

*Relación colocación de talentos y productividad laboral*

			Productividad laboral
<b>Rho de Spearman</b>	Colocación de talentos	Coefficiente de correlación	,915
		Sig. (bilateral)	,000
		N	35

*Nota.* Spss v.25

Por medio del análisis inferencial específico 2, se logra identificar el decimal de sig. (0,00) que se ha alcanzado entre la dimensión colocación de talentos y la productividad laboral, de igual manera, se tiene en consideración una relación positiva y fuerte, con Rho equivalente a 0.915, siendo necesario agregar estrategias alineadas con la dirección de los talentos, diseño organizacional y la evaluación de los rendimientos.



### Prueba de hipótesis específica 3

**Tabla 15**

*Relación recompensar de talentos y productividad laboral*

			Productividad laboral
<b>Rho de Spearman</b>	Recompensar de talentos	Coefficiente de correlación	,890
		Sig. (bilateral)	,000
		N	35

*Nota.* Spss v.25

Por medio del análisis inferencial específico 3, se logra identificar el decimal de sig. (0,00) que se ha alcanzado entre la dimensión recompensar talentos y la productividad laboral, de igual manera, se tiene en consideración una relación positiva y fuerte, con Rho equivalente a 0.890, siendo necesario agregar estrategias alineadas con las prestaciones y servicios y a la remuneración de los servidores públicos.

## Prueba de hipótesis específica 4

**Tabla 16**

*Relación desarrollo de talentos y productividad laboral*

			Productividad laboral
<b>Rho de Spearman</b>	Desarrollo de talentos	Coeficiente de correlación	,828
		Sig. (bilateral)	,000
		N	35

*Nota.* Spss v.25

Por medio del análisis inferencial específico 4, se logra identificar el decimal de sig. (0,00) que se ha alcanzado entre la dimensión desarrollo de talentos y productividad laboral, de igual manera, se tiene en consideración una relación positiva y fuerte, con Rho equivalente a 0.828, siendo necesario agregar estrategias alineadas con el desarrollo de las carreras y la instrucción de los colaboradores dentro de la entidad pública.

## Prueba de hipótesis específica 5

**Tabla 17**

*Relación retención de talentos y productividad laboral*

			Productividad laboral
<b>Rho de Spearman</b>	Retención de talentos	Coefficiente de correlación	,595
		Sig. (bilateral)	,000
		N	35

*Nota.* Spss v.25

Por medio del análisis inferencial específico 5, se logra identificar el decimal de sig. (0,00) que se ha alcanzado entre la dimensión retención de talentos y productividad laboral, se considera que, se presenta una correlación positiva/moderada significativa en el nivel 0,00, el puntaje Rho de Spearman fue de 0,595, percibiendo la necesidad que se implementen estrategias que se relacionen con la relación entre los colaboradores y con la higiene, seguridad y calidad de los servidores públicos.

## Prueba de hipótesis específica 6

**Tabla 18**

*Relación monitoreo de talentos y productividad laboral*

			Productividad laboral
<b>Rho de Spearman</b>	Monitoreo de talentos	Coeficiente de correlación	,447
		Sig. (bilateral)	,007
		N	35

*Nota.* Spss v.25

Por medio del análisis inferencial específico 6, se logra identificar el decimal de sig. (0,00) que se ha alcanzado entre la dimensión monitoreo y productividad laboral, de igual manera, se tiene en consideración una relación positiva y débil, con Rho equivalente a 0.447, siendo necesario agregar estrategias alineadas con la supervisión de las actividades y la retroalimentación hacia los servidores públicos dentro de la entidad.

## V. DISCUSIÓN

Cuba et al. (2022) por medio de artículo sobre “Gestión de talento humano en una organización prestadora de servicios”, concluyó que, la institución si cuenta con la infraestructura necesaria que permitió tener un mayor nivel de confort tanto para el usuario como para los colaboradores que permitió fomentar el nivel de productividad, observándose un mediano nivel de compromiso sobre todo para poder brindar un trato oportuno que transmita bienestar a todas las áreas que ayuda a fomentar el cumplimiento de las metas establecidas, mediante el desarrollo adecuado de indicadores de control de facilite la supervisión del trabajo realizado por los colaboradores. Conforme a los resultados alcanzados por medio de la tabla 3, se logra identificar el decimal de sig. (0,00) que se ha alcanzado entre la dimensión incorporación de talento y la productividad laboral, de igual manera, se tiene en consideración una relación positiva y fuerte, con Rho equivalente a 0.960, siendo necesario agregar estrategias alineadas con las cualidades de reclutamiento de personal y las habilidades de selección dentro de la entidad. Al respecto Chiavenato (2009) sostiene que la **incorporación de talentos** se define como aquellas acciones que se emplean para realizar la incorporación de los individuos, construyendo el camino que direcciona a su ingreso en la organización. Es el camino ideal que solo es transitado para aquellas personas que presentan las cualidades y capacidades individuales que se alineen a los establecidos por la organización.

Maldonado et al. (2020) investigó en su artículo “gestión de talento humano y desempeño en dos municipios de Huancayo”, concluyó que existe relación entre las dimensiones de la gestión del humano como es de selección, retención, monitoreo de los municipios de Quilcas y Quichuay dado que la correlación de Spearman fue de 0.868, esto se debe a que los municipios estudiados vienen desarrollando capacitaciones y preparación a los servidores públicos para mejorar la capacidad de respuesta y el servicio hacia la ciudadanía, por ello, se emplearon acciones de recompensas para los trabajadores que más desempeño tengan. De acuerdo a la tabla 18, se logra identificar el decimal de sig. (0,00) que se ha alcanzado entre la dimensión

monitoreo y productividad laboral, de igual manera, se tiene en consideración una relación positiva y débil, con Rho equivalente a 0.447, siendo necesario agregar estrategias alineadas con la supervisión de las actividades y la retroalimentación hacia los servidores públicos dentro de la entidad. Al respecto Chiavenato (2009) sostiene que el **monitoreo** implica el seguir, acompañar, direccionar y preservar las actitudes de los individuos dentro de diversos limitantes de variación. Como indicador se tiene al sistema de información, en la cual manifiesta dos objetivos primordiales: por una parte, administrativo, en donde se reduce los costos y el tiempo de procesamiento de los datos.

Castro et al. (2020) en su artículo sobre “Gestión de talento humano y desempeño”, concluyó que existen deficiencias respecto a al desarrollo de talentos y capacitaciones previas para el nuevo personal contratado, asimismo, una de las causas que generan un bajo desempeño laboral se encuentra asociado a las inadecuadas herramientas y equipos de gestión. Conforme a los resultados de la tabla 16, se logra identificar el decimal de sig. (0,00) que se ha alcanzado entre la dimensión desarrollo de talentos y productividad laboral, de igual manera, se tiene en consideración una relación positiva y fuerte, con Rho equivalente a 0.828, siendo necesario agregar estrategias alineadas con el desarrollo de las carreras y la instrucción de los colaboradores dentro de la entidad pública.. Al respecto el autor Chiavenato (2009) sostiene que el **desarrollo del talento** humano se encuentra referido al conjunto de acciones que tienen como finalidad el instruir y optimizar el rendimiento profesional e individual de los colaboradores. Esta dimensión abarca la instrucción y el rendimiento, la gestión del intelecto y de las competencias, el conocimiento, etc., así también reconocer que los elementos de medición han sido los atributos a la capacitación, en donde se relaciona directamente con el intelecto, siendo el recurso más relevante. Si se sostiene que el intelecto es lo más importante, entonces la productividad del intelecto es clave del éxito.

Por su parte, Ramírez et al. (2019) por medio de artículo sobre “gestión de talento humano y enfoque estratégico”, concluye que una pertinente gestión

del talento humano permite la articulación sistemática de las acciones que pretende instaurar la gerencia estratégicos, empezando por la adecuada selección y monitoreo de talentos, los indicadores clave para ser considerados son las estrategias organizacionales que involucra a socializar cada actividad; rasgos y tendencia la identidad promovida y los estilos emergentes de los colaboradores; y la necesidad de modelos funcionales para la ejecución de funciones que logren los objetivos. Conforme a los resultados por medio de la tabla 17, se logra identificar el decimal de sig. (0,00) que se ha alcanzado entre la dimensión retención de talentos y productividad laboral, se considera que, se presenta una correlación positiva/moderada significativa en el nivel 0,00, el puntaje Rho de Spearman fue de 0,595, percibiendo la necesidad que se implementen estrategias que se relacionen con la relación entre los colaboradores y con la higiene, seguridad y calidad de los servidores públicos. Al respecto el autor Chiavenato (2009) sostiene que la retención de talentos son aquellas acciones que facilitan mantener a los colaboradores motivados y satisfechos, como también brindarles el aseguramiento de las condiciones físicas, psicológicas y sociales con la finalidad de que permanezcan en la organización, puedan comprometerse con ella. La retención del talento fue medida considerando el indicador de higiene laboral, seguridad y calidad, se tiene en consideración a la higiene laboral a todas las condiciones ambientales en el centro de labores que fomentan la garantía de la salud física y mental de los individuos. Desde la perspectiva de la salud física, la organización en donde labora el individuo se considera como el lugar de acción de la higiene laboral, y tiene como objetivo evitar que el individuo se exponga ante agentes externos. Otro indicador fue la relación con trabajadores, que debe ser tomado como la parte fundamental de los principios de la organización, esto quiere decir, el trato con respeto que la organización brinda hacia sus colaboradores y para eso se deben ofrecer recursos significativos que ayuden la satisfacción de los colaboradores.

Marín y Delgado (2020) en su artículo “desempeño laboral en los municipios del Perú”, concluyó que existen problemas respecto al desempeño laboral ideal en las entidades del estado, por ello, es importante que se implementen

sistemas que evalúen en desempeño diario considerando un enfoque por competencias, analizando el compromiso y comportamiento ético. Finalmente Reyes et al. (2020) en su artículo científico “Gestión de talento humano y el desempeño laboral de un municipio” concluyó que existe relación entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral en una municipalidad dado que la correlación de Spearman fue de 0.971, por lo tanto, se deben considerar estrategias en la gestión del talento humano que maximicen la funcionalidad de los procesos realizados por los servidores públicos y con ello su productividad tomando en cuenta los factores internos como es el desempeño de los servidores como también los factores externos como es la necesidad del contribuyente para poder otorgar servicios de calidad. De acuerdo a la tabla 14, se logra identificar el decimal de sig. (0,00) que se ha alcanzado entre la dimensión colocación de talentos y la productividad laboral, de igual manera, se tiene en consideración una relación positiva y fuerte, con Rho equivalente a 0.915, siendo necesario agregar estrategias alineadas con la dirección de los talentos, diseño organizacional y la evaluación de los rendimientos. Al respecto el autor Chiaventato (2009) sostiene que la **colocación del talento** se enfoca en la manera de cómo se recepciona, selecciona, introduce e inicia a los colaboradores en la organización. Esta dimensión involucra la integración de los nuevos empleados dentro de la organización, el diseño del departamento en donde desenvolverán sus funciones y el proceso evaluativo de su rendimiento en el puesto otorgado, habiéndose medido con indicadores como la orientación de personas, en donde se refiere a poder direccionar a una persona hacia una autonomía en una situación específica, esto quiere decir, guiar, encaminar o determinar el camino de una persona, manifestar el reconocimiento en relación a donde se encuentra el lugar para guiarse en el camino. Otro indicador que se le tiene en consideración es al diseño organizacional, en donde fundamenta a la arquitectura de la organización, la estructura y la distribución de sus recursos y puestos, de qué manera se desarrollan las relaciones comunicativas entre ellos, como se establece el poder y como debería realizarse las cosas. Por último, el indicador de evaluación de desempeño, en donde se fundamenta la manera de cómo se observan las actitudes en base de las aspiraciones. Si un



colaborador manifiesta un rendimiento alto, pero este evade asuntos importantes como la diversidad y la atribución de facultades, entonces la evaluación será negativa.

Señalando lo estudiado por Cieza et al. (2021) en el artículo sobre “gestión y el desempeño municipal”, concluyó que la gestión de los recursos humanos es vital para cualquier entidad que tenga como propósito brindar un servicio o producto, por ello, la incorporación y colocación de talentos es importante para que la fuerza laboral sea efectiva para poder adaptarla a los nuevos desafíos o demandas que requiere la sociedad. Según la tabla 15, se logra identificar el decimal de sig. (0,00) que se ha alcanzado entre la dimensión recompensar talentos y la productividad laboral, de igual manera, se tiene en consideración una relación positiva y fuerte, con Rho equivalente a 0.890, siendo necesario agregar estrategias alineadas con las prestaciones y servicios y a la remuneración de los servidores públicos. Al respecto el autor Chiavenato (2009) sostiene que **recompensar talentos** se basa en diseñar sistemas de recompensas que generan un impacto significativo en su habilidad para atraer, retener e incentivar a sus colaboradores. Por una parte, estos recursos desean motivar el desarrollo de los individuos para alcanzar las metas y la rentabilidad de la organización. Dentro de los indicadores que miden a la dimensión se encuentra la remuneración, en donde se fundamenta en las metas y en los resultados los cuales deben obtener los trabajadores; se prioriza el rendimiento futuro y a los valores variables y flexibles. Otro indicador es la prestación de servicios, se tiene en consideración que las prestaciones y los servicios son el tercer elemento de la remuneración total y, mayormente son conocidas como remuneración indirecta. Estas prestaciones son otorgadas a través de diferentes programas que serán expuestas más adelante. Además, estos recursos que la organización otorga a sus colaboradores impactan de manera significativa en la calidad de vida de la misma.

Por otro lado, los autores Jaimes et al. (2018) manifiestan que la productividad laboral se refiere a la producción promedio por colaborador en la que este desarrolla en un periodo determinado de tiempo, este puede ser medido por

medio de volumen físico o en criterio de valores de los bienes y servicios que se han producido. Según, Rodríguez y Lechuga (2019) definen la productividad laboral como a un conjunto de actitudes direccionados a la efectividad en relación a criterios sistémicos, en las cuales realizan la medición a las capacidades de la administración con la intención de que se permita la adaptación, mantenimiento y crecimiento, en donde se perciba el objetivo de renovación de forma continua o, mejor aún, transformándose en entidades que permitan aprender e incidan en los fenómenos de supervivencia, adaptabilidad y crecimiento. Para Lumbreras et al. (2020) sostienen que la productividad laboral abarca la ejecución pertinente de los colaboradores en relación a las necesidades de su entorno laboral, mediante el cual demuestra sus capacidades en el desarrollo de sus actividades, conforme las metas organizacionales. Conforme lo indica, Ruiz et al. (2021) manifiestan que la productividad laboral es el nivel de cumplimiento de todas las decisiones o actividades en donde los colaboradores de una entidad desarrollan, conforme a los objetivos a la que estos establecen, asimismo, indican que este proceso se percibe como una variable en donde se relaciona en función de los resultados alcanzados en el desarrollo de las actividades determinadas dentro de un contexto laboral.

## VI. CONCLUSIONES

1. Tomando de referencia los resultados que responden al objetivo general, se determinó que mediante el análisis inferencial el decimal de sig. (0,00) que se ha alcanzado entre gestión del talento humano y productividad laboral, de igual manera, se tiene en consideración una relación positiva y fuerte, con Rho equivalente a 0.760, descartándose la hipótesis nula y se aceptando la hipótesis alterna, afirmándose de esta manera que a través de una adecuada gestión del talento se obtendrá una óptima productividad de los servidores públicos dentro de la entidad.
2. Se determinó la relación entre la incorporación de talentos y productividad laboral, considerando los resultados del coeficiente de correlación de Rho por ser igual a de 0,960 señalando tener una relación alta, logrando reconocer tener un nivel de significancia (sig =0.00) siendo menor a 0,05, aceptando la hipótesis del investigador alternativa (Ha) e hipótesis nula (Ho), se reconoció que la organización una deficiente incorporación de talentos, por las debilidades que presenta el proceso de reclutamiento, sobre todo al momento de seleccionar de manera asertiva. (pregunta 1,2).
3. Se determinó la relación entre la colocación de talentos y productividad laboral; considerando que deduce el coeficiente de correlación de Rho es igual a 0,960 teniendo una relación alta entre variable, y por tener un puntaje de tener un nivel de significancia (sig =0.00) siendo menor a 0,05, aceptando la hipótesis del investigador alternativa (Ha) e hipótesis nula (Ho). El diagnóstico indica la organización se evidencia la carencia que tiene al momento de colocar un personal el personal ideal de acuerdo al diseño organizacional y teniendo en cuenta los resultados de las evaluaciones realizadas. (pregunta 3,4,5).
4. Se determinó de acuerdo a los resultados que hay relación entre recompensar talentos y productividad laboral, por tener por coeficiente de correlación en la prueba de Rho al tener un puntaje de 0,890, señalando tener una relación alta, y por haber obtenido el nivel de significancia (sig = 0.00) logrando ser menor a 0.05, permitiendo rechazar la hipótesis nula (Ho) y aceptando la hipótesis alternativa (Ha). De acuerdo a los resultados, se

indica que el manejo de recompensar talentos en la institución presenta dificultades, sobre todo por la ausencia de políticas remunerativas de acuerdo a resultados, y por la débil presencia de acciones que valoren el reconocimiento de los esfuerzos de sus colaboradores (pregunta 6,7).

5. Se logró determinar que conforme a los resultados obtenidos que hay un lazo entre desarrollo de talentos y productividad laboral, por tener un coeficiente del 0,828 indicando que existe una relación alta, y se tuvo en un puntaje de significancia del 0,000 en la prueba de Rho, permitiendo rechazar la hipótesis nula ( $H_0$ ) y aceptando la hipótesis alternativa ( $H_a$ ). De acuerdo a los hallazgos encontrados se afirma que existe deficiencias en el desarrollo del talento de la institución porque no se presenta recurrentes capacitaciones de los colaboradores y por proponen políticas de promoción de cargo. (pregunta 8,9).
6. Se determinó que, si existe un lazo entre retención de talentos y productividad laboral, por haber obtenido en la prueba de Spearman un coeficiente de 0,595 señalando tener una relación mediana, y por obtener por puntaje de significancia de 0,000 logrando ser menor a 0.05, permitiendo rechazar la hipótesis nula ( $H_0$ ) y aceptando la hipótesis alternativa ( $H_a$ ). Señalando que en la institución tiene dificultades en mejorar las condiciones de higiene, seguridad y calidad en su ambiente laboral, observando una débil empatía entre su equipo de trabajo (pregunta 10,11).
7. Se determinó que existe un vínculo entre monitoreo y productividad laboral, por haber obtenido en la prueba de correlación de Rho de Spearman un coeficiente del 0,447 existiendo una baja relación, y por obtener por puntaje de significancia de 0,000 logrando ser menor a 0.05, permitiendo rechazar la hipótesis nula ( $H_0$ ) y aceptando la hipótesis alternativa ( $H_a$ ). De los resultados encontrados, observó que la organización no realiza un adecuado monitoreo, sobre todo porque utiliza herramientas de apoyo que permita controlar las funciones de los colaboradores (pregunta 12).

## **VII. RECOMENDACIONES**

1. Al gerente municipal realizar reuniones periódicas con los jefes directos de las áreas organizacionales para recibir los descargos de los avances de las actividades y tareas asignadas al personal, gestionando pertinentemente los recursos humanos para maximizar la productividad laboral, planteando estrategias que permitan lograr metas a corto, mediano y largo plazo.
2. Al jefe de recursos humanos, proponer estrategias para incorporar a la organización al personal más idóneo y competente, considerando una política de incentivos al personal más productivo e eficiente, lo cual permitirá que exista una competitividad interna y mejorar la productividad.
3. Al administrador coordinar acciones con el jefe de personal para colocar efectivamente a los colaboradores en las áreas requeridas, implementando adecuadas condiciones laborales de los servidores y sientan que la entidad se preocupa por su bienestar y sus necesidades.
4. Al jefe de recursos humanos tomar en cuenta acciones necesarias para recompensar a los colaboradores ya sea con horas adicionales de descanso u otros incentivos para motivar al personal a cumplir con las metas y objetivos.
5. Al jefe de recursos humanos coordinar con el gerente municipal y alcaldía para poder implementar un plan de capacitaciones para desarrollar nuevas habilidades en los colaboradores de las diferentes áreas organizacionales, alineadas a las nuevas directivas del gobierno central a fin de maximizar la productividad.
6. Al jefe de recursos humanos, cumplir con todas las necesidades o requerimientos del personal para retener al personal más idóneo y para incrementar la productividad, a fin de fortalecer el vínculo entre entidad-servidor.

7. Al jefe de recursos humanos, proponer políticas y mecanismos de evaluación y monitoreo permanente respecto al desempeño institucional, y plantear acciones correctivas inmediatas que hagan frente al incumplimiento de las metas y objetivos institucionales.

## REFERENCIAS

- Apaza, O. (2019). *Gestión del talento humano y desempeño laboral de los servidores públicos en la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, Apurímac, 2018*. Andahuaylas: Universidad César Vallejo. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/39003/apaza\\_a.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/39003/apaza_a.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Arias, F. (2012). *El Proyecto de la Investigación*. Venezuela: Episteme. <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf-1.pdf>
- Bendezú, K. (2020). Gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los trabajadores de una institución educativa privada. *Revista Investigación Valdizana*, 22-28. <https://revistas.unheval.edu.pe/index.php/riv/article/view/494/487>
- Caicho, Y. (2021). *Gestión del Talento Humano y Productividad Laboral de los Trabajadores Asistenciales del P.S "Mariscal Cáceres", SJL – 2020*. Lima: Universidad César Vallejo. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/64773/Caicho\\_VY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/64773/Caicho_VY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Calle Terrones, M. P. (2021). La motivación del talento humano y su relación con la atención al ciudadano en su gobierno local de Lima, Perú, 2017. *Revista Industrial DATA*, 15. <http://www.scielo.org.pe/pdf/idata/v24n2/1810-9993-idata-24-02-217.pdf>
- Castro, K., Luna, K., & Erazo, J. (2020). Human Talent Management for work improvement in Solidarity Bank. *Journal TeloS*, 22(1), 184-200. <https://www.redalyc.org/journal/993/99362098020/99362098020.pdf>
- Chiang Vega, M. M., & San Martín Neira, N. J. (2018). Análisis de la satisfacción y el desempeño laboral en los funcionarios de la municipalidad de Talcahuano. *Ciencia y trabajo*, 7. <https://www.scielo.cl/pdf/cyt/v17n54/art01.pdf>
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. México: McGraw-Hill.
- Cieza, J., Silva, J., & Silva, M. (2021). Management and job performance in municipal workers. *Revista Polo del Conocimiento*, 6(2), 270-287. <https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/download/2253/45>

- Claus, L. (2019). HR disruption—Time already to reinvent talent management. *BRQ Business Reserach Quarterly*, 22(3), 207-215.  
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2340943619302129>
- CONCYTEC. (2019). Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación tecnológica- Reglamento Renacyt. *RENACYT*, 1-12.  
[https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento\\_renacyt\\_version\\_final.pdf](https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento_renacyt_version_final.pdf)
- Contreras. (2011). Tendencia de los paradigmas de investigación en educación. *Revista Investigación y postgrado*, 26(2), 179-202.  
<http://ve.scielo.org/pdf/ip/v26n2/art06.pdf>
- Cortez, F. (2020). *Gestión del Talento Humano y la Productividad Laboral en trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa, 2020*. Chimbote: Universidad César Vallejo.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/53855/Cortez\\_LF-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/53855/Cortez_LF-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Doppelman, G. (2019). Principios y requisitos éticos en investigación desde la medicina del deporte. *Revista observatorio del deporte - Revista de huamnidades y ciencias sociales*, 1-17.  
<https://bkp.revistaobservatoriodeldeporte.cl/gallery/3%20oficial%20articulo%20eneabril2019revodep.pdf>
- Espinoza, G., Hernández, I., & Antonyan, N. (2017). Increase of productivity through the study of work activities in the construction sector. *Procedia Manufacturing*, 13(17), 1003-1010.  
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2351978917307357>
- Espinoza, K., & Montalvo, J. (2021). *Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de la Zona Registral N.º VIII-Sede Huancayo en tiempos de COVID-19*. Huancayo: Universidad Continental.  
[https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/10409/2/IV\\_PG\\_MRHGO\\_TE\\_Espinoza\\_Montalvo\\_2021.pdf](https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/10409/2/IV_PG_MRHGO_TE_Espinoza_Montalvo_2021.pdf)
- Estupiñan, M. (2021). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en el gobierno autónomo descentralizado municipal del Cantón Muisne, periodo 2019*. Esmeraldas, Ecuador: Pontificia Universidad Católica



- del Ecuador.  
<https://repositorio.pucese.edu.ec/bitstream/123456789/2791/1/Estupi%C3%B1%A1n%20Murillo%20Maira%20Leonela.pdf>
- Hernández, R., & Mendoza, L. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativas, cualitativa y mixta*. México: Mc Graw.  
[https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/wp-content/uploads/2019/02/RUDICsv9n18p92\\_95.pdf](https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/wp-content/uploads/2019/02/RUDICsv9n18p92_95.pdf)
- Huang, Q., Wang, Y., Yuan, K., & Liu, H. (2022). How Role Overload Affects Physical and Psychological Health of Low-ranking Government Employees at Different Ages: The Mediating Role of Burnout. *Safety and Health at Work*, 13(2), 207-212.  
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2093791122000178>
- Isham, A., Mair, S., & Jackson, T. (2021). Worker wellbeing and productivity in advanced economies: Re-examining the link. *Ecological Economics*, 184(20), 69-89.  
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0921800921000471>
- Jara, A., Asmat, N., Alberca, N., & Medina, J. (2018). Human talent management as a factor for improving public management and job performance. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(83), 740-760.  
<https://www.redalyc.org/journal/290/29058775014/html/>
- Jaramillo, M., Quinchia, D., & Sotter, J. (2020). *Estrategias gerenciales para la gestión del talento humano en salud para la promoción de la motivación, el liderazgo y la toma de decisiones en el personal de enfermería*. Medellín: Universidad Corporación para estudios en la salud.  
[https://repository.ces.edu.co/bitstream/handle/10946/4890/1037631125\\_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repository.ces.edu.co/bitstream/handle/10946/4890/1037631125_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Kaliannan, M., Darmalinggam, D., Dorasamy, M., & Abraham, M. (2022). Inclusive talent development as a key talent management approach: A systematic literature review. *Human Resource Management Review*, 5(22).  
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1053482222000456>
- La Rosa, César. (2016). *Gestión administrativa y clima organizacional del personal administrativo de la institución educativa particular Marco Polo del distrito de Villa María del Triunfo*. Lima: Universidad César Vallejo.

- Loaiza, E., & Canahuire, V. (2022). Management of Human Talent and Quality of Life at Work in the Sanitation Service Provider SEDACUSCO. *Revista Estudios del Desarrollo Social: Cuba y América Latina*, 10(1), 45-67. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2308-01322022000100023](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2308-01322022000100023)
- Luo, M. (2021). Research on the HRM performance assessment model based on FPGA embedded system and bayesian network. *Microprocessors and Microsystems*, 83(1), 10-39. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0141933121001678>
- Madero, S., & Rodríguez, D. (2018). Relationships between McGregor's X and Y theory, compensation form, and job satisfaction. *Scielo*, 13(1), 95-107. doi:<http://dx.doi.org/10.29059/cienciauat.v13i1.1014>
- Mahapatra, G., & Dash, S. (2022). Round Table: Talent development in a changing world of work. *IIMB Management Review*, 34(1), 83-91. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0970389622000192>
- Maldonado, V., Reyes, W., Zapata, J., & Apolinario, P. (2020). Management level of Human Talent in the District Municipalities of Quilcas and Quichuay-Huancayo. *Journal Sciéndo*, 23(3), 153-160. [https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/SCIENDO/article/view/3085/pdf\\_1](https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/SCIENDO/article/view/3085/pdf_1)
- Marín, J., & Delgado, J. (2020). Desempeño Laboral en la Gestión Municipal 2020. *Revista Ciencia Latina*, 4(2), 1139-1159. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/145/173>
- Matabanchoy Tulcán, S. M., Álvarez Pabón, K. M., & Riobamba Jiménez, O. D. (2018). Efectos de la evaluación de desempeño en la calidad de vida laboral del trabajador: revisión del tema entre 2008 - 2018. *Universidad y Salud*, 12. <http://www.scielo.org.co/pdf/reus/v21n2/2389-7066-reus-21-02-176.pdf>
- Mestas, G., Cruz, A., Salguero, C., & Mamani, Y. (2021). Management of human talent and job performance in a Municipality of Peru. *Revista Gestionar*, 9. <https://www.revistagestionar.com/index.php/rg/article/download/7/180>
- Pachari, M., & Urcia, R. (2018). *Gestión del talento humano y la motivación de los docentes de la I.E. Simón Lozano García*. Trujillo: Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11763/pachari>

- \_im.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Pagan, E., Ballester, J., Sánchez, J., & Guijarro, M. (2022). What's next in talent management? *Journal of Business Research*, 141(1), 528-535.  
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0148296321008602>
- Pareja, A., Chiri, P., Ramirez, E., Segovia, C., & Sanchez, M. (2022). Gestión del talento humano y satisfacción laboral en personal administrativo. *Revista ciencia latina*, 6(4), 1-14.  
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/2812/4008>
- Prokopenko, J. (1989). *La gestión de la productividad. Manual práctico*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.
- Ramírez, R., Bernardo, H., Monsalve, L., & Lay, N. (2021). People Management model from a sustainable approach: theories and reflections. *Journal Procedia Computer Science*, 198(2), 596-601.  
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S187705092102531X>
- Ramírez, R., Espindola, C., Ruíz, G., & Hugueth, A. (2019). Human Talent Management: Analysis from the Strategic Approach. *Información tecnológica*, 30(6), 20-43.  
[https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-07642019000600167](https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-07642019000600167)
- Reyes, N., Gutiérrez, J., & Amado, J. (2020). Management of human talent and labor performance of the administrative staff of the District Municipality of Chancay, 2018. *Revista INGnosis*, 6(1), 61-75.  
<https://revistas.ucv.edu.pe/index.php/ingnosis/article/view/1451/1277>
- Saavedra, J. S. (2021). *Modelo de Gestión de Talento Humano en las Alcaldías de los Municipios de Sexta Categoría del Departamento del Atlántico*. Barranquilla: Universiadd de la Costa.  
<https://repositorio.cuc.edu.co/bitstream/handle/11323/9083/Modelo%20de%20Gesti%C3%B3n%20de%20Talento%20Humano%20en%20las%20Alcald%C3%ADas.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Serdar, A., Syuhaida, F., & Ahmad, N. (2014). Productivity and Service Quality: Factors Affecting in Service Industry. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 109(8), 487-491.  
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042813051264>

- Vargas, G. (2021). Aplicación de la teoría rensis likert en el clima organizacional de una institución educativa. Lima, 2021. *Ciencia Latina*, 6(1), 994-1015. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/1558/2171>
- Vásquez, A. (2021). *La gestión de recursos humanos y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Baños del Inca*, 2019. Cajamarca: Universidad Nacional de Cajamarca. <https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14074/4089/Tesis%20Karen%20Leiva.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Verdesoto, M. (2021). *Motivación y desempeño laboral del personal administrativo del Consejo de la Judicatura del cantón Esmeraldas, periodo junio a diciembre 2019*. Esmeraldas: Pontificia Universidad Católica del Ecuador. <https://repositorio.pucese.edu.ec/bitstream/123456789/2373/1/VERDESOTO%20PLAZA%20MAR%C3%8DA%20JOS%C3%89.pdf>
- Viteri Rade, L. Y., & Franco Villon, M. N. (2022). El desarrollo organizacional a través del talento humano. *Journal of Business Sciences*, 15. <https://revista.estudioidea.org/ojs/index.php/eidea/article/view/233/317>

## ANEXOS

### Matriz de operacionalización

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Técnicas-Instrumentos Escala de medición
Gestión del talento humano	La gestión del talento humano es el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos administrativos en cuanto a las "personas" o los recursos humanos, es una función administrativa dedicada a la integración, la formación, la evaluación y la remuneración de los empleados, asimismo, es el conjunto de decisiones integradas, referentes a las relaciones laborales, que influyen en la eficacia de los trabajadores y de las organizaciones. (Chiavenato, 2009, p. 9)	La gestión del talento humano es medida bajo las dimensiones de incorporación de talentos, colocación de personas, recompensas, desarrollo, retención y monitoreo de talentos.	Incorporación de talentos	Características de reclutamiento	Encuesta - Cuestionario Tipo Likert 1=Nunca 2=Casi nunca 3=A veces 4=Casi siempre 5=Siempre  <b>Rango:</b> Bajo 12-23 En proceso 24- 47 Logrado 48- 60
				Competencias de selección	
			Colocación de talentos	Orientar personas	
				Diseño organizacional	
				Evaluación de desempeño	
			Recompensar talentos	Remuneración	
				Prestaciones y servicios	
			Desarrollo de talentos	Capacitar	
				Desarrollo de carrera	
			Retención de talentos	Higiene, seguridad y calidad	
Relación con los trabajadores					

			Monitoreo - supervisión	Sistema de información	
Productividad laboral	La productividad también puede definirse como la relación entre los resultados y el tiempo que lleva conseguirlos. El tiempo es a menudo un buen denominador, puesto que es una medida universal y está fuera del control humano. Cuanto menor tiempo lleve lograr el resultado deseado, más productivo es el sistema (Prokopenko, 1987, p3).	Se entiende por productividad laboral al nivel de rendimiento que tienen los colaboradores, con la eficiencia y eficacia necesaria en el desempeño de sus funciones; las dimensiones que involucran a la variable son los factores internos y factores externos.	Factores internos	Organización y sistemas	<p>Tipo Likert</p> <p>1=Nunca</p> <p>2=Casi nunca</p> <p>3=A veces</p> <p>4=Casi siempre</p> <p>5=Siempre</p> <p><b>Rango:</b></p> <p>Bajo</p> <p>12-23</p> <p>En proceso</p> <p>24- 47</p> <p>Logrado</p> <p>48- 60</p>
				Métodos de Trabajo	
				Estilos de dirección	
				Ajustes estructurales	
			Factores externos	Evaluación de desempeño	

## Matriz de consistencia

TÍTULO	PREGUNTA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL
Gestión del talento humano y productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Pacasmayo, 2022	¿Cuál es la relación entre gestión del talento humano y productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Pacasmayo, 2022?	Determinar la relación entre gestión del talento humano y productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Pacasmayo, 2022	Existe relación entre gestión del talento humano y productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Pacasmayo, 2022
	<b>PREGUNTAS ESPECÍFICAS</b>	<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b>	<b>HIPOTESIS ESPECIFICAS</b>
	¿Cuál es la relación entre incorporación de talentos y productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Pacasmayo?	Determinar la relación entre incorporación de talentos y productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Pacasmayo	Existe relación entre incorporación de talentos y productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Pacasmayo.
	¿Cuál es la relación entre colocación de talentos y productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Pacasmayo?	Determinar la relación entre colocación de talentos y productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Pacasmayo	Existe relación entre colocación de talentos y productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Pacasmayo.
	¿Cuál es la relación entre recompensar talentos y productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Pacasmayo?	Determinar la relación entre recompensar talentos y productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Pacasmayo	Existe relación entre recompensar talentos y productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Pacasmayo.
	¿Cuál es la relación entre desarrollo de talentos y productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Pacasmayo?	Determinar la relación entre desarrollo de talentos y productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Pacasmayo	Existe relación entre desarrollo de talentos y productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Pacasmayo.

	¿Cuál es la relación entre retención de talentos y productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Pacasmayo?	Determinar la relación entre retención de talentos y productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Pacasmayo	Existe relación entre retención de clientes y productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Pacasmayo.
	¿Cuál es la relación entre monitoreo y productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Pacasmayo?	Determinar la relación entre monitoreo y productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Pacasmayo	Existe relación entre monitoreo y productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Pacasmayo



## Matriz de antecedentes

Título del antecedente	Datos	Objetivo	Marco metodológico	Resultados - Conclusión	Aporte
Gestión del Talento Humano y Calidad de Vida en el Trabajo en la Prestadora de Servicios de Saneamiento SEDACUSCO	Loaiza y Canahuire 2022  Doctor en gestión publica  Posgrado  Revista Estudios del Desarrollo Social: Cuba y América Latina	Determinar el grado de relación de gestión del talento humano, incorporación, organización, recompensa, desarrollo, retención y supervisión de las personas con la calidad de vida en el trabajo..	Tipo: Básica Nivel: Correlacional Enfoque: Cuantitativo Diseño: No experimental. Población y Muestra: La población fueron 128 colaboradores. La muestra es igual a la población. Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionarios	El resultado fue que un 65.1% de colaboradores se encuentran de acuerdo con las acciones generadas por los encargados del recurso humano, lo cual es significativo para afirmar que se obtiene un desempeño laboral pertinente. Se concluyó que existe asociación entre gestión del talento humano y calidad de vida del colaborador, reflejándose en un mejoramiento de la productividad diaria que desempeñan con una correlación de Spearman de 0.346, por lo tanto, es muy importante implementar políticas institucionales para ofrecer al trabajador facilidades laborales para	La investigación es de utilidad dado que brinda el panorama actual que se vive en una entidad estatal de agua a la, proponiendo alternativas de solución a través del mejoramiento del ambiente, siguiendo condiciones de seguridad e higiene, delimitadas ergonómica y fisiológicamente, donde se cumplan los requerimientos mínimos, esto depende de una unidad de dirección flexible pero firme y

				obtener su máximo rendimiento.	encaminada hacia la participación global de cada colaborador que integra la empresa.
Gestión del Talento Humano: Análisis desde el Enfoque Estratégico	Ramírez et al. (2019) Posgrado Revista Información tecnológica	El objetivo del trabajo fue el análisis de la gestión del talento humano desde el enfoque estratégico	Tipo: Básica Nivel: descriptiva Enfoque: Cuantitativo Diseño: No experimental. Población y Muestra: La población fueron 55 colaboradores. La muestra es igual a la población. Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionarios	Al analizar la gestión del talento humano desde el enfoque estratégico se desagregan los elementos definitorios de los indicadores desde la teoría empleada por Cuesta (2015). En la Tabla 3, (ns) =no significativa, (*) = significativa, (**) = Altamente significativa. Además, letras iguales entre las medias de un aspecto es equivalente a (ns). Respecto a la estrategia organizacional: socialización de las actividades, ejecución de actividades y participación en la creación de las estrategias, no existen diferencias estadísticamente significativas ( $F=2,2$ $p >0.12$ ),	La investigación es de utilidad dado que brinda indicadores que permiten dar seguimiento y monitoreo a la gestión del recurso humano para poder obtener una eficiente productividad laboral.

				en consecuencias todas están en un mismo nivel de ejecución, pudiéndose considerar éste como moderadamente óptimo en razón que las medias están entre 3,4-4,19.	
Gestión de talento humano para la mejora laboral en el banco solidario	Castro et al. (2020) Posgrado Revista Información tecnológica	Analizar la gestión de talento humano y el mejoramiento que tiene sobre el desempeño.	Tipo: Básica Nivel: descriptiva Enfoque: Cuantitativo Diseño: No experimental. Población y Muestra: La población fueron 25 funcionarios. La muestra es igual a la población. Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionarios	Los resultados permiten determinar que existen deficiencias respecto a la inducción y capacitaciones previas para el nuevo personal contratado, asimismo, una de las causas que generan un bajo desempeño laboral se encuentra asociado a las inadecuadas herramientas y equipos de gestión. .	La investigación es de utilidad dado que muestra los instrumentos suficientes para medir los factores que involucran el bajo desempeño laboral que tienen los funcionarios públicos.
Nivel de gestión del Talento Humano en las Municipalidades Distritales de Quilcas y Quichuay-Huancayo	Maldonado et al. (2020) Posgrado Revista SCIÉNDIO	Determinar la diferencia entre el nivel de gestión del talento humano en las municipalidades distritales de Quilcas y	Tipo: Básica Nivel: correlacional Enfoque: Cuantitativo Diseño: No experimental. Población y Muestra: La población fueron 32	Se encontró que existe relación entre la gestión del talento humano de los municipios de Quilcas y Quichuay dado que la correlación de Spearman fue de 0.868, esto se debe debido a que los municipios	La investigación es de utilidad dado que brinda un alcance sobre las ventajas que tiene implementar estrategias para mejorar el

		Quichuay.	funcionarios. La muestra es igual a la población. Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionarios	estudiados vienen desarrollando capacitaciones y preparación a los servidores públicos para mejorar la capacidad de respuesta y el servicio hacia la ciudadanía, por ello, se emplearon acciones de recompensas para los trabajadores que más desempeño tengan.	desempeño laboral.
Desempeño Laboral en la Gestión Municipal 2020	Marín y Delgado (2020) Posgrado Revista Ciencia Latina	Identificar las características del desempeño laboral para mejorar la gestión Municipal 2020	Tipo: Básica Enfoque: Cualitativa Diseño: No experimental. Población y Muestra: La población fueron 10 funcionarios. La muestra es igual a la población. Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionarios	En los resultados de la investigación se aprecia que existen problemas respecto al desempeño laboral ideal en las entidades del estado, por ello, es importante que se implementen sistemas que evalúen en desempeño diario considerando un enfoque por competencias, analizando el compromiso y comportamiento ético.	La investigación es de utilidad dado que brinda los alcances para establecer una gestión eficiente para maximizar la productividad y crear un ambiente laboral positivo a fin de alcanzar los objetivos institucionales.
Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral	Jara et al. (2018) Posgrado Revista Venezolana de Gerencia	Determinar la incidencia de la gestión del talento humano en el mejoramiento de la gestión pública y	Tipo: Básica Nivel: correlacional Enfoque: Cuantitativo Diseño: No experimental. Población y Muestra: La población fueron 82	Los resultados de la investigación concluyen que existen adecuados niveles de gestión pública con 44% y 28% respectivamente; asimismo, se comprobó la relación entre las variables debido a que la significancia fue de 0.000, por	La investigación es de utilidad dado que brinda una propuesta que engloba a los procesos de la gestión del talento humano a fin de

		desempeño laboral de los trabajadores de la Administración central del Ministerio de Salud de Perú durante el año 2018.	colaboradores públicos. La muestra es igual a la población. Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionarios	lo tanto, la gestión del talento humano influye sobre el desempeño laboral.	mejorar la satisfacción de los usuarios.
Gestión y desempeño laboral en los trabajadores municipales	Cieza et al. (2021) Posgrado Revista Polo del Conocimiento	Analizar la gestión y desempeño laboral de los trabajadores municipales.	Tipo: básica Nivel: descriptiva Enfoque: Cuantitativo Diseño: No experimental. Población y Muestra: La población fueron 55 funcionarios públicos. La muestra es igual a la población. Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionarios	Como resultado se identificó que la gestión de los recursos humanos es vital para cualquier entidad que tenga como propósito brindar un servicio o producto, por ello, la fuerza laboral debe ser efectiva para poder adaptarla a los nuevos desafíos o demandas que requiere la sociedad.	La investigación es de utilidad dado que pudo establecer los indicadores que miden a las variables a fines con el presente estudio, asimismo, por que se diseñaron cuestionarios que pueden ser útiles.
Gestión del talento humano y desempeño laboral en un Municipio del Perú	Mestas et al. (2021) Posgrado Revista gestionar	Analizar la gestión y desempeño laboral de los trabajadores municipales.	Tipo: básica Nivel: correlacional Enfoque: Cuantitativo Diseño: No experimental. Población y Muestra: La población fueron 200 funcionarios públicos.	Como resultado se identificó que existe relación entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral en una municipalidad dado que la correlación de Spearman fue de 0.640.	La investigación es de utilidad dado que los procesos que engloban a la gestión del talento humano influyen de forma positiva en el desempeño laboral diario, así pues, es

			<p>La muestra es igual a la población.</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionarios</p>		<p>necesario implementar procesos para una pertinente selección de personas que este alineada al perfil al cual postulan.</p>
<p>Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Chancay, 2018.</p>	<p>Reyes et al. (2020)</p> <p>Posgrado</p> <p>Revista INGnosis</p>	<p>Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Chancay.</p>	<p>Tipo: básica</p> <p>Nivel: correlacional</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Diseño: No experimental.</p> <p>Población y Muestra:</p> <p>La población fueron 120 funcionarios públicos.</p> <p>La muestra es igual a la población.</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionarios</p>	<p>Se determinó la relación que existe entre las variables, el cual arrojó una correlación igual a <math>R = 97,1\%</math> considerado como un grado de correlación positivo muy fuerte. Se realizó la contratación de hipótesis con el estadístico Rho de Spearman, la cual arrojó un p-valor = 0,000 aceptando la hipótesis alternativa a un nivel de significancia del 5%. En conclusión, la gestión del talento humano se relaciona con el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Chancay.</p>	<p>El grado de relación existente entre las variables gestión del talento humano y desempeño laboral es de una correlación positiva muy fuerte cuyo coeficiente de correlación es de <math>R = 97,1\%</math>. Así mismo, como el p-valor es menor a 0,05 entonces aceptamos la H1; es decir, la variable gestión del talento humano se relaciona con la variable desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Chancay, 2018.</p>

## Matriz de realidad problemática

Enfoque internacional	Enfoque Nacional	Enfoque Local	Enfoque Critico	Propuesta
<p>Desde la perspectiva de Viteri y Franco (2022) por medio de su artículo sostienen que la adecuada productividad de las personas que desarrollan funciones en las instituciones estatales en la ciudad de Guayaquil se fundamenta primordialmente en la adecuada gestión del talento humano, teniendo en consideración una complementación con la gestión del conocimiento, el cambio planificado, los procedimientos de consultoría, cultura organizacional, entre otras dimensiones que faciliten un adecuado enfoque del talento humano, que conlleve de esta manera un desempeño eficaz de las funciones de las personas en los gobiernos locales.</p>	<p>Mestas et al. (2021) que por medio de su artículo sostienen que en el ámbito municipal, la gestión del talento humano no es manejado de manera adecuada para producir un óptimo desempeño laboral en los funcionarios, debido a las deficiencias en el momento de optar por una selección de personal que facilite el alcance eficaz de las metas institucionales, por otra parte, el rendimiento es un factor primordial para la gestión eficaz del talento humano, siendo necesario para la implementación de planes, métodos y estrategias que faciliten la resolución de conflictos.</p>	<p>En la actualidad las instituciones públicas como privadas se encuentran en la búsqueda de optimizar los procesos para obtener un mejor funcionamiento y óptimo desempeño, para ello, la gestión administrativa requiere de diversas estrategias y herramientas que les permita tener efectividad, dentro de las cuales se encuentra el control interno.</p> <p>Hoy en día se vienen presentando numerosos problemas en las entidades públicas por la mala administración de los recursos humanos,</p>	<p>Inadecuada administración de los recursos humanos.</p> <p>Ausencia de capacitaciones y compromiso organizacional.</p> <p>Inadecuada toma de decisiones.</p> <p>Inadecuada supervisión y monitoreo de los procesos establecidos.</p> <p>Tiempos muertos y cuellos de botella en los procesos documentarios sobre los</p>	<p>Determinar la asociación o relación entre la gestión del talento humano y productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Pacasmayo, 2022</p>

		<p>especialmente la Municipalidad distrital de Pacasmayo no es ajena a las diferentes problemáticas antes mencionadas, puesto que se percibe que la entidad no está llegando a cumplir los objetivos propuestos y la toma de decisiones que realiza el área de gestión no es la adecuada, haciendo que la productividad laboral sea deficiente de los servidores públicos, acarreando cuellos de botella y procesos repetitivos. Así mismo, se identifica a un personal con ausencia de capacitación y de compromiso hacia el logro de las metas propuestas, lo cual conlleva a determinar un bajo rendimiento laboral en la entidad, generando un</p>	<p>requerimientos de las áreas organizacionales, procesos repetitivos, incumplimiento de metas y objetivos a corto, mediano y largo plazo.</p>	
--	--	--	--	--



		entorno organizacional desfavorable en la planificación, organización y dirección en el cumplimiento de objetivos, estrategias, políticas, manuales, reglamentos, comunicación, liderazgo, motivación lo cual conlleva al mal funcionamiento del sistema de control interno generando así riesgo el en logro de los objetivos y metas institucionales.		
Chiang y San Martín (2018)	Según Calle (2021) a través de su artículo menciona la necesidad de desarrollar un rediseño del enfoque humano que impacte de manera significativa en la productividad de las personas, sin embargo, se desarrollan diversos conflictos en relación a un gobierno local en la ciudad de Lima referentes a los diferentes regímenes laborales, jornadas laborales extensas, condiciones deficientes de labores, condiciones salariales y contrataciones informales que alejan la visión			

<p>manera significativa en la eficiencia en la productividad y el compromiso de los funcionarios hacia las organizaciones locales.</p>	<p>de un buen enfoque humano y en consecuencia repercuten de manera negativa en la productividad de los diferentes funcionarios públicos que desarrollan sus responsabilidades en dicho gobierno local.</p>			
<p>Matabanchoy, Álvarez y Riobamba (2018) afirman que, en la actualidad en la ciudad de Bogotá, la adecuada gestión del talento humano en los centros municipales se ha convertido en un factor prioritario para la obtención del éxito organizacional, es por esto que, es de suma relevancia que se generen herramientas óptimas que faciliten el reconocimiento, acompañamiento y la orientación del progreso laboral de los funcionario para el alcance de las metas institucionales en términos de eficacia y eficiencia.</p>	<p>Cieza, Silva y Silva (2021) sostienen la relevancia del desarrollo de planificaciones y proyectos sostenibles que faciliten una adecuada productividad en los trabajadores de los gobiernos locales en la ciudad de Trujillo, manifiestan que el factor humano es el elemento más relevante en las organizaciones, en relación a que estos se transforman en activos estratégicos y que su gestión óptima permitirá que la productividad en las organizaciones puedan alcanzar con los diferentes objetivos institucionales que los gobiernos locales desean cumplir en beneficio de la comunidad y en bienestar de sus propios trabajadores.</p>			

## VARIABLES, DIMENSIONES, INDICADORES, ITEMS

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Definición de dimensiones	Indicadores	Definición de indicadores	ítems
Gestión del talento humano	La gestión del talento humano es el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos administrativos en cuanto a las "personas" o los recursos humanos, es una función administrativa dedicada a la integración, la formación, la evaluación y la remuneración de los empleados, asimismo, es el conjunto de decisiones integradas, referentes a las relaciones laborales, que influyen en la eficacia de los trabajadores y	La gestión del talento humano es medida bajo las dimensiones de incorporación de talentos, colocación de personas, recompensas, desarrollo, retención y monitoreo de talentos.	Incorporación de talentos	Los procesos para incorporar a las personas representan la ruta que conduce a su ingreso en la organización. Es la puerta de entrada que sólo se abre para los candidatos que tienen características y competencias personales que se ajustan a las que predominan en ella. Las organizaciones cuentan con métodos de filtración, que codifican las características deseables importantes para alcanzar sus objetivos y su cultura interna, y de ahí escogen a aquellas personas que las reúnen en gran medida. (Chiavenato, 2009, p. 102)	Reclutamiento	El reclutamiento en las organizaciones se basa en buscar y localizar a los candidatos que alimentan el proceso de selección.	1. Para incorporar los talentos en cada área los jefes correspondientes participan en el proceso de reclutamiento.
					Selección	En la selección se evalúan y escogen a los talentos más apropiados para sus necesidades actuales y futuras.	2. La selección de colaboradores, es correspondiente al perfil deseable: Predomina la transparencia en el proceso.
			Colocación de talentos	El objetivo principal de esta parte es explicar la forma en que se recibe, selecciona, introduce e inicia a las personas en la organización. Los procesos de colocación de las personas implican los primeros pasos de la integración de los nuevos miembros de la organización,	Orientar personas	Orientar significa establecer la posición de alguien con base en los puntos cardinales; es encaminar, guiar o indicarle el rumbo a alguien, reconocer dónde está el lugar en el que se encuentra para	3. El proceso de inducción es exitoso, se garantiza la orientación del personal sobre las tareas a realizar.

	de las organizaciones. (Chiavenato, 2009, p. 9)			el diseño del puesto que desempeñarán y la evaluación de su desempeño en el puesto. (Chiavenato, 2009, p. 174)		guiarse en el camino.	
					Diseño organizacional	El diseño organizacional representa la arquitectura de la organización, la estructura y distribución de sus órganos y puestos, cuáles son las relaciones de comunicación entre ellos, cómo se define el poder y cómo deben funcionar las cosas.	4. El diseño organizacional permite que los colaboradores desarrollen actividades o tareas según el ROF; La improvisación o sobredimensión de tareas es una ausencia.
					Evaluación de desempeño	La evaluación del desempeño del personal se basa en qué tan bien observan los comportamientos de las "aspiraciones". Si un trabajador tiene un alto desempeño, pero ignora asuntos como la diversidad y la atribución de facultades, su evaluación bajará.	5. Los jefes encargados de la evaluación del desempeño, cuentan con instrumentos confiables para esos fines.
Recompensar talentos		Las organizaciones desarrollan sistemas de recompensas que provocan un efecto directo en su capacidad para atraer, retener	Remuneración	La remuneración se sustenta en las metas y los resultados que deben alcanzar las personas; se da	6. Las políticas remunerativas establecidas por la entidad, se cumplen con disciplina, cuando se trata de		

			<p>y motivar a los trabajadores. Por una parte, las recompensas buscan incentivar la contribución de las personas para alcanzar los objetivos y la rentabilidad de la organización la administración del conocimiento y de las competencias, el aprendizaje, los programas de cambios y el desarrollo de carreras, y los programas de comunicación y conformidad. (Chiavenato, 2009, p. 279)</p>		<p>importancia al desempeño futuro y a los valores variables y flexibles.</p>	<p>recompensar “el buen desempeño”.</p>
				Prestaciones y servicios	<p>Las prestaciones y servicios son el tercer componente de la remuneración total y, casi siempre, se llaman remuneración indirecta. Las prestaciones se otorgan por medio de distintos programas que veremos más adelante. Además, las prestaciones y los servicios que la organización brinda a sus empleados influyen enormemente en la calidad de vida en la organización</p>	<p>7 Las prestaciones y servicios que se desarrollan en la entidad son de calidad, promoviéndose la recompensa o reconocimiento a los colaboradores involucrados en esos fines</p>
		Desarrollo de talentos	<p>Son los procesos para capacitar e incrementar el desarrollo profesional y personal. Implican la formación y el desarrollo, la administración del conocimiento y de las competencias, el aprendizaje, los programas de cambios y el desarrollo de carreras, y los programas de comunicación y</p>	Capacitar	<p>La capacitación tiene mucho que ver con el conocimiento. En la actual era del conocimiento, éste es el recurso más importante. Y, si cabe decir que el conocimiento es fundamental, entonces la</p>	<p>8 Las capacitaciones que se realizan son el resultado de la necesidad de los colaboradores; los jefes de cada área monitorean los aprendizajes o mejoras logradas.</p>

				conformidad. (Chiavenato, 2009, p. 16)		productividad del conocimiento es la llave del desarrollo.	
					Desarrollo de carrera	El desarrollo de la carrera es un proceso formal, que sigue una secuencia y que se enfoca en la planificación de la carrera futura de aquellos trabajadores que tienen potencial para ocupar puestos más altos. El desarrollo de las carreras se logra cuando las organizaciones consiguen integrar el proceso con otros programas de la administración de personas, como la evaluación del desempeño, la capacitación y desarrollo y la planificación de la administración de las personas.	9 “El buen desempeño de los colaboradores, según las políticas establecidas, genera línea de carrera para la promoción a cargo de mayor nivel”.
			Retención de talentos	Los procesos para retener a las personas tienen por objeto mantener a los participantes satisfechos y motivados, así como asegurarles las condiciones físicas, psicológicas y sociales para	Higiene, seguridad y calidad	La higiene laboral se refiere a las condiciones ambientales del trabajo que garantizan la salud física y mental y las	10 Los jefes de área, son la evidencia de la retención del talento humano; su alto nivel de competencia es el

				que permanezcan en la organización, se comprometan con ella y se pongan la camiseta. (Chiavenato, 2009, p. 440)		condiciones de salud y bienestar de las personas. Desde el punto de vista de la salud física, el centro de trabajo constituye el campo de acción de la higiene laboral y busca evitar la exposición del organismo humano a agentes externos como el ruido, el aire, la temperatura, la humedad, la iluminación y los equipos de trabajo.	resultado de la calidad y seguridad de su trabajo.
					Relación con los trabajadores	Las relaciones con los empleados deben formar parte integral de la filosofía de la organización, es decir, ésta debe tratar a sus empleados con respeto y les debe ofrecer medios para satisfacer sus necesidades personales y familiares.	11 Predomina el buen clima laboral, por eso la relación entre los trabajadores es de respeto cordialidad y empatía.
			Monitoreo - supervisión	Adquiere un significado especial en esta parte, que es seguir, acompañar, orientar y mantener el comportamiento de las personas dentro de	Sistema de información	El sistema de información de la administración de recursos humanos tiene dos objetivos	12 Se encuentra con un sistema tecnológico (software), que facilita el monitoreo

				determinados límites de variación. (Chiavenato, 2009, p. 504)		básicos: uno es administrativo, reducir los costos y el tiempo de procesamiento de la información. El otro es brindar apoyo en línea para la toma de decisiones, ayudar a los gerentes de línea y a los colaboradores a tomar mejores decisiones.	de las actividades realizadas por parte de la jefatura.
Productividad laboral	La productividad también puede definirse como la relación entre los resultados y el tiempo que lleva conseguirlos. El tiempo es a menudo un buen denominador, puesto que es una medida universal y está fuera del control humano. Cuanto menor tiempo lleve lograr el resultado deseado, más	Se entiende por productividad laboral al nivel de rendimiento que tienen los colaboradores, con la eficiencia y eficacia necesaria en el desempeño de sus funciones; las dimensiones que involucran a la variable son los	Factores internos	Como algunos factores internos se modifican más fácilmente que otros, es útil clasificarlos en dos grupos: duros (no fácilmente cambiables) y blandos (fáciles de cambiar). 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 procedimientos de organización, los estilos de dirección y los métodos de	Organización y sistemas	Los conocidos principios de la buena organización, como la unidad de mando, la delegación y el área de control, tienen por objeto prever la especialización y la división del trabajo y la coordinación dentro de la empresa. Una organización necesita funcionar con dinamismo y estar orientada hacia objetivos y debe ser objeto de mantenimiento, reparación y reorganización de cuando en cuando	1. La productividad laboral se ve reflejada por la buena organización de las áreas 2. Los jefes de cada área se involucran en la organización de las tareas garantizando la proactividad



	productivo es el sistema (Prokopenko, 1987, p3).	factores internos y factores externos.		trabajo. Esta clasificación sirve para establecer prioridades: cuáles son los factores en los que es fácil influir y cuáles son los factores que requieren intervenciones financieras y organizativas más fuertes (Prokopenko, 1987, p11).		para alcanzar nuevos objetivos (Prokopenko, 1987, p14).	
					Métodos de Trabajo	El mejoramiento de los métodos de trabajo — especialmente en las economías en desarrollo que cuentan con escaso capital y en las que predominan las técnicas intermedias y los métodos en que predomina el trabajo — constituye el sector más prometedor para mejorar la productividad. Las técnicas relacionadas con los métodos de trabajo tienen por finalidad lograr que el trabajo manual sea más productivo mediante el mejoramiento de la forma en que se realiza, los movimientos humanos que se llevan a cabo, los instrumentos utilizados, la disposición del lugar	3 El método de trabajo que predomina en las áreas, está basado en la colaboración, el trabajo en equipo y la retroalimentación 4 La productividad alcanzada en las áreas es el resultado de la efectividad del método de trabajo, predomina el orden y el cumplimiento de los tiempos 5 El orden, el respeto al perfil laboral y el cargo que desempeña el colaborador son las características del área, facilitando que los métodos de trabajo den resultados.

					de trabajo, los materiales manipulados y las máquinas empleadas (Prokopenko, 1987, p15).	
				Estilos de dirección	<p>No existe ningún estilo perfecto de dirección. La eficacia depende de cuándo, dónde, cómo y a quién aplica un estilo un gerente. Los estilos y las prácticas de dirección influyen en el diseño organizativo, las políticas de personal, la descripción del puesto de trabajo, la planificación y el control operativo, las políticas de mantenimiento y compras, los costos de capital (capital de explotación y fijo), las fuentes del capital, los sistemas de elaboración del presupuesto y las técnicas de control de los costos (Prokopenko, 1987, p15).</p>	<p>6 Los estilos para dirigir los equipos de trabajo que desarrolla la jefatura son los ideales</p> <p>7 Quienes dirigen a los equipos de trabajo tienen intervención en las tareas representando un estilo de dirección de empatía y colaboración</p> <p>8 Cuando el servicio se afecta por algún reclamo o incidencia el jefe de cada área desarrolla un estilo de dirección resolutivo</p>

			Factores externos	Entre los factores externos cabe mencionar las políticas estatales y los mecanismos institucionales; la situación política, social y económica; el clima económico; la disponibilidad de recursos financieros, energía, agua, medios de transporte, comunicaciones y materias primas. Esos factores afectan a la productividad de la empresa individual, pero las organizaciones afectadas no pueden controlarlos activamente (Prokopenko, 1987, p16).	Ajustes estructurales	Los cambios estructurales de la sociedad influyen a menudo en la productividad nacional y de la empresa independientemente de la dirección de las compañías. Sin embargo, en largo plazo esta interacción es de doble sentido. De la misma manera que los cambios estructurales influyen en la productividad, los cambios de productividad modifican también la estructura. Esos cambios no son sólo el resultado, sino también la causa del desarrollo económico y social (Prokopenko, 1987, p16).	9 En determinado tiempo, por incremento ante la necesidad del servicio, los directivos realizan ajustes en la estructura organizacional 10 Existe personal en la entidad, multifuncional, al que se le deriva a diversas áreas por necesidad, representando los ajustes estructuras pertinentes de la entidad.
--	--	--	-------------------	--	-----------------------	---	---

					<p>Evaluación de desempeño</p> <p>Numerosos cambios estructurales que afectan a la productividad tienen su origen en leyes, reglamentos o prácticas institucionales. Además, toda la esfera de la productividad del sector público es sumamente importante debido a que permite a los gobiernos prestar más servicios con los mismos recursos o proporcionar los mismos servicios a un costo inferior. (Prokopenko, 1987, p23).</p>	<p>11 La evaluación del desempeño de los colaboradores toma en cuenta también la participación de la Contraloría y el nivel de satisfacción de los usuarios</p> <p>12 Cuando un usuario evidencia su queja y reclamo, el jefe responsable actúa sin postergación para resolver, pero reporte también la incidencia como indicador de evaluación del colaborador</p>
--	--	--	--	--	---	---

## Anexo: Instrumentos

### Cuestionario sobre gestión del talento humano

Estimados participantes esperamos su colaboración, respondiendo con sinceridad la presente encuesta.

El presente cuestionario es solo para marcar las opciones del 1 al 5 (siendo 1 puntaje más bajo y 5 el más alto). Solicito su colaboración en el llenado del instrumento, será anónimo y solo para uso académico. No hay respuestas correctas o erróneas. Lea Ud. con atención y conteste a las preguntas marcando con una "x en una opción:

PUNTUACIÓN	
5	Total, de acuerdo
4	De acuerdo
3	Indiferente
2	En desacuerdo
1	Total, en desacuerdo

ÍTEM	DIMENSIONES	1	2	3	4	5
<b>Dimensión: Incorporación de talentos</b>						
<b>Indicador 1; Reclutamiento</b>						
1.	Para incorporar los talentos en cada área los jefes correspondientes participan en el proceso de reclutamiento					
<b>Indicador 2; Selección</b>						
2	La selección de colaboradores, es correspondiente al perfil deseable: Predomina la transparencia en el proceso					
<b>Dimensión: Colocación de talentos</b>						
<b>Indicador 1; Orientar personas</b>						
3	El proceso de inducción es exitoso, se garantiza la orientación del personal sobre las tareas a realizar					
<b>Indicador 2; Diseño organizacional</b>						
4	El diseño organizacional permite que los colaboradores desarrollen actividades o tareas según el ROF; La improvisación o sobredimensión de tareas es una ausencia					
<b>Indicador 3; Evaluación de desempeño</b>						

5	Los jefes encargados de la evaluación del desempeño, cuentan con instrumentos confiables para esos fines					
<b>Dimensión: Recompensar talentos</b>						
<b>Indicador 1; Remuneración</b>						
6	Las políticas remunerativas establecidas por la entidad, se cumplen con disciplina, cuando se trata de recompensar “el buen desempeño”.					
<b>Indicador 2; Prestaciones y servicios</b>						
7	Las prestaciones y servicios que se desarrollan en la entidad son de calidad, promoviéndose la recompensa o reconocimiento a los colaboradores involucrados en esos fines					
<b>Dimensión: Desarrollo de talentos</b>						
<b>Indicador 1; Capacitar</b>						
8	Las capacitaciones que se realizan son el resultado de la necesidad de los colaboradores; los jefes de cada área monitorean los aprendizajes o mejoras logradas					
<b>Indicador 2; Desarrollo de carrera</b>						
9	“El buen desempeño de los colaboradores, según las políticas establecidas, genera línea de carrera para la promoción a cargo de mayor nivel”					
<b>Dimensión: Retención de talentos</b>						
<b>Indicador 1; Higiene, seguridad y calidad</b>						
10	Los jefes de área, son la evidencia de la retención del talento humano; su alto nivel de competencia es el resultado de la calidad y seguridad de su trabajo					
<b>Indicador 2; Relación con los trabajadores</b>						
11	Predomina el buen clima laboral, por eso la relación entre los trabajadores es de respeto cordialidad y empatía					
<b>Dimensión: Monitoreo - supervisión</b>						
<b>Indicador 1; Sistema de información</b>						
12	Se encuentra con un sistema tecnológico (software), que facilita el monitoreo de las actividades realizadas por parte de la jefatura					

## Cuestionario sobre productividad laboral

Estimados participantes esperamos su colaboración, respondiendo con sinceridad la presente encuesta.

El presente cuestionario es solo para marcar las opciones del 1 al 5 (siendo 1 puntaje más bajo y 5 el más alto). Solicito su colaboración en el llenado del instrumento, será anónimo y solo para uso académico. No hay respuestas correctas o erróneas. Lea Ud. con atención y conteste a las preguntas marcando con una "x en una opción:

PUNTUACIÓN	
5	Total, de acuerdo
4	De acuerdo
3	Indiferente
2	En desacuerdo
1	Total, en desacuerdo

ÍTEM	DIMENSIONES	1	2	3	4	5
<b>Dimensión: Factores internos</b>						
<b>Indicador 1; Organización y sistemas</b>						
1.	La productividad laboral se ve reflejada por la buena organización de las áreas					
2	Los jefes de cada área se involucran en la organización de las tareas garantizando la proactividad					
<b>Indicador 2; Métodos de Trabajo</b>						
3	El método de trabajo que predomina en las áreas, está basado en la colaboración, el trabajo en equipo y la retroalimentación					
4	La productividad alcanzada en las áreas es el resultado de la efectividad del método de trabajo, predomina el orden y el cumplimiento de los tiempos					
5	El orden, el respeto al perfil laboral y el cargo que desempeña el colaborador son las características del área, facilitando que los métodos de trabajo den resultados.					
<b>Indicador 3; Estilos de dirección</b>						
6	Los estilos para dirigir los equipos de trabajo que desarrolla la jefatura son los ideales					

7	Quienes dirigen a los equipos de trabajo tienen intervención en las tareas representando un estilo de dirección de empatía y colaboración					
8	Cuando el servicio se afecta por algún reclamo o incidencia el jefe de cada área desarrolla un estilo de dirección resolutivo					
<b>Dimensión: Factores externos</b>						
<b>Indicador 1; Ajustes estructurales</b>						
9	En determinado tiempo, por incremento ante la necesidad del servicio, los directivos realizan ajustes en la estructura organizacional					
10	Existe personal en la entidad, multifuncional, al que se le deriva a diversas áreas por necesidad, representando los ajustes estructuras pertinentes de la entidad.					
<b>Indicador 2; Evaluación de desempeño</b>						
11	La evaluación del desempeño de los colaboradores toma en cuenta también la participación de la Contraloría y el nivel de satisfacción de los usuarios					
12	Cuando un usuario evidencia su queja y reclamo, el jefe responsable actúa sin postergación para resolver, pero reporte también la incidencia como indicador de evaluación del colaborador					



## Anexo: Carta de aceptación la entidad

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"



Pacasmayo, 20 de noviembre del 2022

ASUNTO: Aceptación de la investigación

Estimado maestrante Torre Rueda, Wilbert Alfredo, es grato dirigimos a Ud. con la finalidad indicar la aceptación de la realización para investigación titulada "Gestión del talento humano y productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Pacasmayo, 2022" perteneciente al programa de estudio de Maestría con mención en gestión pública.

Así mismo, agradecer a la universidad por brindarnos la oportunidad de poder ayudar e impartir los conocimientos de sus estudiantes para el desarrollo de la investigación.

Atentamente,

  
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PACASMAYO  
Abog. César Rodolfo Milla Manay  
ALCALDE

## Anexo 6: Confiabilidad por alfa de Cronbach

### Variable: Gestión del talento humano

#### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,955	12

### Variable: Productividad laboral

#### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,986	12

## Anexo 7: Base de datos totales

Variable: gestión del talento humano

Gestión del talento humano																															
Per	Incorporación					Colocación							Recompensas					Desarrollo					Retención					Monitoreo			V1_total
	I1	I2	I3	I4	D1	I5	I6	I7	I8	I9	I10	D2	I11	I12	I13	I14	D3	I15	I16	I17	I18	D4	I19	I20	I21	I22	D5	I23	I24	D6	
1	3	3	2	3	11	2	3	3	3	2	3	16	2	2	2	2	8	3	3	1	2	9	2	3	4	3	12	3	2	5	61
2	4	4	3	4	15	3	4	4	4	3	2	20	2	2	3	3	10	2	2	1	2	7	2	3	4	3	12	3	3	6	70
3	3	2	3	3	11	3	4	3	3	2	2	17	3	4	2	2	11	3	2	1	2	8	4	4	4	5	17	4	3	7	71
4	5	4	3	4	16	3	3	3	2	3	3	17	2	3	3	3	11	2	3	3	2	10	3	3	3	4	13	3	3	6	73
5	5	5	4	4	18	4	5	5	3	2	2	21	2	4	2	2	10	3	3	3	3	12	4	4	3	4	15	4	4	8	84
6	4	3	3	3	13	3	3	4	4	3	3	20	2	4	3	2	11	3	3	3	2	11	4	3	4	3	14	4	4	8	77
7	4	3	3	3	13	4	3	4	3	2	2	18	3	4	2	2	11	2	2	2	3	9	4	3	3	4	14	4	3	7	72
8	3	3	3	3	12	3	4	3	4	3	3	20	2	3	3	2	10	3	3	3	2	11	3	4	5	4	16	5	5	10	79
9	4	3	4	4	15	3	4	4	4	1	1	17	2	1	2	3	8	3	2	2	2	9	1	1	1	1	4	1	1	2	55
10	4	3	4	4	15	4	5	4	5	1	2	21	1	1	2	2	6	2	2	2	3	9	1	1	2	1	5	1	1	2	58
11	1	1	1	1	4	1	1	1	1	3	3	10	2	2	3	2	9	3	3	3	3	12	2	1	1	1	5	1	3	4	44
12	1	1	1	1	4	1	1	1	1	2	2	8	2	1	2	2	7	3	3	2	2	10	1	1	1	2	5	1	1	2	36
13	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	3	11	3	1	3	3	10	3	2	2	2	9	1	1	1	1	4	1	1	2	40
14	2	1	1	1	5	1	1	2	1	4	3	12	3	1	2	2	8	2	2	2	2	8	1	1	1	1	4	1	1	2	39
15	1	1	1	2	5	1	2	1	1	3	2	10	2	1	2	3	8	3	4	1	2	10	1	1	1	1	4	1	1	2	39
16	1	2	1	1	5	1	1	1	1	2	2	8	3	1	2	3	9	2	2	2	3	9	1	1	1	1	4	1	3	4	39
17	1	1	1	1	4	1	1	1	1	2	2	8	3	2	2	3	10	3	2	2	2	9	2	1	1	1	5	1	1	2	38
18	1	1	2	1	5	1	1	1	1	2	2	8	2	1	2	2	7	2	3	3	4	12	1	1	1	1	4	1	3	4	40
19	1	1	1	1	4	1	1	1	1	2	2	8	2	2	3	3	10	2	3	4	4	13	2	1	1	1	5	1	3	4	44
20	1	1	1	2	5	1	1	1	1	3	3	10	2	1	3	2	8	3	3	3	4	13	1	1	1	2	5	2	2	4	45
21	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	4	12	3	1	4	5	13	4	3	4	3	14	1	1	1	2	5	1	1	2	50
22	1	2	1	1	5	1	1	2	1	3	2	10	3	1	3	2	9	4	4	3	3	14	1	1	1	1	4	1	1	2	44

23	2	2	1	1	6	1	2	1	2	5	4	15	3	1	4	2	10	3	4	2	3	12	1	1	1	1	4	1	3	4	51
24	1	1	1	1	4	2	1	2	1	5	5	16	4	1	4	4	13	5	4	3	4	16	1	1	1	1	4	1	1	2	55
25	2	1	1	1	5	2	1	2	1	4	3	13	3	1	3	3	10	3	3	4	3	13	1	1	1	1	4	1	3	4	49
26	3	3	2	3	11	3	2	3	3	1	1	13	1	2	1	1	5	1	1	1	1	4	2	1	1	1	5	1	1	2	40
27	2	2	2	2	8	3	3	3	3	1	1	14	1	1	1	1	4	1	2	1	1	5	1	1	1	1	4	1	3	4	39
28	3	3	2	3	11	3	3	2	3	1	1	13	1	2	1	2	6	1	1	1	1	4	2	1	1	1	5	1	1	2	41
29	2	2	3	2	9	2	2	2	2	2	1	11	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	2	5	2	3	5	38
30	3	3	2	3	11	2	3	3	3	1	1	13	2	1	2	2	7	2	1	2	1	6	1	1	1	1	4	1	1	2	43
31	1	1	2	2	6	3	3	2	2	2	2	14	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	2	1	2	6	1	1	2	36
32	1	2	1	2	6	2	2	3	2	1	2	12	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	2	1	2	6	1	3	4	36
33	3	3	2	3	11	3	3	3	3	2	1	15	1	1	1	1	4	4	1	1	1	7	1	1	1	1	4	4	4	8	49
34	2	2	2	2	8	2	3	3	2	1	1	12	1	1	2	1	5	4	1	3	1	9	1	1	1	1	4	5	5	10	48
35	4	3	3	3	13	2	3	2	2	3	3	15	2	2	2	3	9	1	2	2	3	8	1	1	1	3	6	2	1	3	54

**Variable: Satisfacción del cliente interno**

Productividad laboral																				
Factores internos												Factores externos								
Per	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	V2_D1	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	V2_D2	TOTAL_V2
1	3	3	4	2	2	3	2	2	3	3	27	3	5	3	4	4	2	2	23	50
2	4	4	3	3	5	4	5	3	4	3	38	4	5	4	3	3	5	3	27	65
3	3	2	3	3	5	3	2	3	4	4	32	3	4	3	3	3	5	4	25	57
4	5	4	3	3	4	4	2	3	3	4	35	3	5	2	3	3	5	5	26	61
5	5	5	3	4	4	4	4	4	5	4	42	5	3	3	4	4	4	4	27	69
6	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	33	4	4	4	3	3	4	5	27	60

7	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	34	4	4	3	4	4	3	4	26	60
8	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	33	3	4	4	4	4	4	4	27	60
9	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	36	4	4	4	4	4	5	4	29	65
10	4	3	3	4	5	4	3	4	5	5	40	4	4	5	5	5	4	5	32	72
11	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	11	1	1	1	1	1	1	2	8	19
12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	11	1	1	1	1	1	2	1	8	19
13	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	11	1	1	1	1	1	1	1	7	18
14	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	12	2	1	1	1	1	1	1	8	20
15	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	12	1	1	1	1	1	1	1	7	19
16	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	11	1	1	1	1	3	1	1	9	20
17	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1	1	1	1	3	2	1	10	20
18	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	11	1	1	1	1	1	1	1	7	18
19	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	11	1	1	1	1	3	1	1	9	20
20	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	12	1	1	1	1	1	1	2	8	20
21	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	11	1	1	1	1	3	2	1	10	21
22	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	11	2	1	1	2	2	1	1	10	21
23	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	13	1	2	2	1	3	1	1	11	24
24	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	12	2	1	1	1	1	1	1	8	20
25	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	13	2	3	1	1	1	1	1	10	23
26	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	26	3	2	3	2	2	2	3	17	43
27	2	2	1	2	3	2	2	3	3	3	23	3	2	3	3	3	4	2	20	43
28	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	26	2	3	3	2	3	2	3	18	44
29	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	22	2	3	2	3	3	3	2	18	40
30	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	26	3	3	3	2	2	2	3	18	44
31	1	1	2	2	3	2	3	3	3	2	22	2	3	2	2	2	3	3	17	39
32	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	17	3	2	2	3	3	3	4	20	37
33	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	27	3	2	3	3	3	3	3	20	47

34	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	24	3	2	2	2	2	3	3	17	41
35	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	29	2	3	2	2	2	3	2	16	45

## CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor : DNI:

Especialidad : Docente Investigador

### Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, en la sede Callao, promoción 2022, requiero validar los instrumentos con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación.

El título de investigación es: **Gestión del talento humano y productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Pacasmayo, 2022** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración me despidió de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



---

Torre Rueda, Wilbert Alfredo

### MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título de la Investigación: Gestión del talento humano y productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Pucallpa, 2022

TÍTULO	PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	TEORÍA	INDICADORES OPERATIVOS	MÉTODOS						
Gestión y productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Pucallpa, 2022	¿Cómo se relaciona la gestión del talento humano y la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Pucallpa, 2022?	Determinar cómo se relaciona la gestión del talento humano y la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Pucallpa, 2022	La gestión del talento humano se relaciona con la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Pucallpa, 2022	Teoría de la estructura de roles (Lynn)	Variable 1 (Y1) Cualidad Administrativa Dimensión 1 Indicadores de calidad	• Gestión organizacional • Manejo de recursos humanos • Trabajo en equipo • Liderazgo • Motivación • Comunicación • Toma de decisiones • Resolución de conflictos • Trabajo en equipo • Responsabilidad • Organización						
							¿Cuál es el nivel de productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Pucallpa, 2022?	Existencia de un nivel de productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Pucallpa, 2022	Existencia de un nivel de productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Pucallpa, 2022	Teoría de la Organización Administrativa	Dimensión 2 Calidad de Servicio Dimensión 3 Desempeño Laboral	• Trabajo en equipo • Liderazgo • Motivación • Comunicación • Toma de decisiones • Resolución de conflictos • Trabajo en equipo • Responsabilidad • Organización
							¿Cuál es el nivel de productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Pucallpa, 2022?	Existencia de un nivel de productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Pucallpa, 2022	Existencia de un nivel de productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Pucallpa, 2022	Teoría de la Organización Administrativa	Dimensión 4 Desempeño Laboral Dimensión 5 Indicadores de calidad	• Gestión organizacional • Manejo de recursos humanos • Trabajo en equipo • Liderazgo • Motivación • Comunicación • Toma de decisiones • Resolución de conflictos • Trabajo en equipo • Responsabilidad • Organización



**MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DE VARIABLES**

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Técnica - instrumento
Gestión del talento humano	Churruarín (2005) señala que es el conjunto de políticas y acciones necesarias para dirigir las acciones administrativas en cuanto a las "personas" o los recursos humanos, es una función administrativa centrada a la integración de la formación, la evaluación y la estructuración de los empleados.	La variable gestión del talento humano se mide considerando la incorporación de las actividades de las "TA", incluyendo el tiempo, desarrollo del talento humano, desarrollo y promoción y supervisión.	Recuperación de talentos	Ordenar acciones Ciclo o organización del Evaluación de desempeño	Encuesta - Cuestionario
			Desarrollo de talentos	Formación y servicios	Encuesta - Cuestionario
			Desarrollo de talentos	Remuneración	Encuesta - Cuestionario
			Desarrollo de talentos	Capacitar	Encuesta - Cuestionario
			Desarrollo de talentos	Desarrollo de carrera	Encuesta - Cuestionario
			Recuperación de talentos	Figura, seguridad y calidad Relación con los trabajadores	Encuesta - Cuestionario
			Medición - supervisión	Sistema de información	Encuesta - Cuestionario

Productividad del laboral	<p>Prácticamente (100%) indica que la productividad se puede incrementar considerablemente y el tiempo con los recursos se reduce. Al tiempo se le otorga un puntaje de 5.0000. Cuando se analiza el tiempo al respecto de mejorar un resultado obtenido, entonces, la gestión está más productiva.</p>	<p>La variable productividad laboral se refiere con los datos: Ingresos, Insumos de producción y Ingresos existentes de productividad.</p>	<p>Kudowa Ingresos</p>		<p>Encuesta - Cuestionario</p>
			<p>Organización y sistemas Métodos de Trabajo</p>	<p>Estilos de dirección</p>	
			<p>Factores externos</p>	<p>Ayudas estructurales Asesorías de política e Instituciones</p>	<p>Encuestas - Cuestionario</p>

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE  
MIDE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

ÍTE M	DIMENSIONES	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>Dimensión: Incorporación de talentos</b>								
1.	Para incorporar los talentos en cada área los jefes correspondientes participan en el proceso de reclutamiento	/		/		/		
2	La selección de colaboradores, es correspondiente al perfil deseable: Predomina la transparencia en el proceso	/		/		/		
3	El proceso de inducción es exitosa, se garantiza la orientación del personal sobre las tareas a realizar	/		/		/		
4	El diseño organizacional permite que los colaboradores desarrollen actividades o tareas según el ROI; La improvisación o sobredimensión de tareas es una ausencia	/		/		/		
5	Los jefes encargados de la evaluación del desempeño, cuentan con instrumentos confiables para esos fines	/		/		/		
6	Las políticas remunerativas establecidas por la entidad, se cumplen con disciplina, cuando se trata de recompensar "el buen desempeño".	/		/		/		
7	Las prestaciones y servicios que se desarrollan en la entidad son de calidad, promoviéndose la recompensa o reconocimiento a los colaboradores involucrados en esos fines	/		/		/		
8	Las capacitaciones que se realizan son el resultado de la necesidad de los colaboradores; los jefes de cada área monitorean los aprendizajes o mejoras logradas	/		/		/		
9	"El buen desempeño de los colaboradores, según las políticas establecidas, genera línea de carrera para la promoción a cargo de mayor nivel"	/		/		/		
10	Los jefes de área, son la evidencia de la retención del talento humano: su alto nivel de competencia es el resultado de la calidad y seguridad de su trabajo	/		/		/		

11	Predomina el buen clima laboral, por eso la relación entre los trabajadores es de respeto cordialidad y empatía	/		/		/	
12	Se encuentra con un sistema tecnológico (software), que facilita el monitoreo de las actividades realizadas por parte de la jefatura	/		/		/	

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DESEMPEÑO LABORAL**

ÍTEM	DIMENSIONES	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>Dimensión: Factores internos</b>								
1.	La productividad laboral se ve reflejada por la buena organización de las áreas	/		/		/		
2	Los jefes de cada área se involucran en la organización de las tareas garantizando la productividad	/		/		/		
3	El método de trabajo que predomina en las áreas, está basado en la colaboración, el trabajo en equipo y la retroalimentación	/		/		/		
4	La productividad alcanzada en las áreas es el resultado de la efectividad del método de trabajo, predomina el orden y el cumplimiento de los tiempos	/		/		/		
5	El orden, el respeto al perfil laboral y el cargo que desempeña el colaborador son las características del área, facilitando que los métodos de trabajo den resultados.	/		/		/		
6	Los estilos para dirigir los equipos de trabajo que desarrolla la jefatura son los ideales	/		/		/		
7	Quienes dirigen a los equipos de trabajo tienen intervención en las tareas representando un estilo de dirección de empatía y colaboración	/		/		/		
8	Cuando el servicio se afecta por algún reclamo o incidencia el jefe de cada área desarrolla un estilo de dirección resolutivo	/		/		/		
<b>Dimensión: Factores externos</b>								
9	En determinado tiempo, por incremento ante la necesidad del	/		/		/		

	servicio, los directivos realizan ajustes en la estructura organizacional	/	/	/		
10	Exista personal en la entidad, multifuncional, al que se le derive a diversas áreas por necesidad, representando los ajustes estructuras pertinentes de la entidad.	/	/	/		
11	La evaluación del desempeño de los colaboradores toma en cuenta también la participación de la Contraloría y el nivel de satisfacción de los usuarios	/	/	/		
12	Cuando un usuario evidencia su queja y reclamo, el jefe responsable actúa sin postergación para resolver, pero reporte también la incidencia como indicador de evaluación del colaborador	/	/	/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): si existe suficiencia

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable     Aplicable después de corregir     No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: LIMARI TAYLOR GUILLERMO ALBERTO    DNI: 06814198

Especialidad del validador: Docente Universitaria | Investigadora

<sup>1</sup> Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup> Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup> Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el significado del ítem, su sentido, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems pierden

Lima 16 de noviembre del 2022



Firma del Experto Informante.

	servicio, los directivos realizan ajustes en la estructura organizacional	/	/	/		
10	Existe personal en la entidad, multifuncional, al que se le deriva a diversas áreas por necesidad, representando los ajustes estructurales pertinentes de la entidad.	/	/	/		
11	La evaluación del desempeño de los colaboradores toma en cuenta también la participación de la Contraloría y el nivel de satisfacción de los usuarios	/	/	/		
12	Cuando un usuario evidencia su queja y reclamo, el jefe responsable actúa sin postergación para resolver, pero reporta también la incidencia como indicador de evaluación del colaborador	/	/	/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable     Aplicable después de corregir     No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador:

DNI: 25685879

*Amor Coca Martha Alicia*

Especialidad del validador: Docente Universitaria | Investigadora

\*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado.

\*Relevancia: El ítem es apropiado para representar el componente o dimensión específica del constructo.

\*Claridad: Se evitando sin discusión alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados.

Lima 15 de noviembre del 2022

*Martha Alicia Coca Amor*

Firma del Experto Informante.

	servicio, los directivos realizan ajustes en la estructura organizacional						
10	Existe personal en la entidad, multifuncional, al que se le deriva a diversas áreas por necesidad, representando los ajustes estructuras pertinentes de la entidad.	/	/	/			
11	La evaluación del desempeño de los colaboradores toma en cuenta también la participación de la Contraloría y el nivel de satisfacción de los usuarios	/	/	/			
12	Cuando un usuario evidencia su queja y reclamo, el jefe responsable actúa sin postergación para resolver, pero reporta también la incidencia como indicador de evaluación del colaborador	/	/	/			

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable     Aplicable después de corregir     No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador:

DNI:

Especialidad del validador: Docente Universitaria | Investigadora

<sup>1</sup> Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado.

<sup>2</sup> Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup> Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, su contenido, exacto y preciso.

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados:

Lima 16 de noviembre del 2022



Firma del Experto Informante.

**Instrumentos de recolección de datos**  
**Cuestionario: Gestión del talento humano**

**Datos generales:**

N° de cuestionario: ..... Fecha de recolección: ...../...../.....

**Introducción:**

El presente instrumento de recolección de datos tiene como finalidad identificar el nivel de gestión del talento humano en una municipalidad de Pacasmayo.

**Instrucción:**

Lee atentamente cada ítem y seleccione una de las alternativas, seleccionando del 1 a 5, que corresponda a su respuesta. También debe marcar con un aspa la alternativa elegida.

Asimismo, no existen respuestas "correctas" o "incorrectas", ni respuestas "buenas" o "malas". Solo se solicita honestidad y sinceridad de acuerdo a su contextualización.

Finalmente, la respuesta que vierte es totalmente reservada y se guardará confidencialidad y marque todos los ítems.

Escala de medición	
5	Total, de acuerdo
4	De acuerdo
3	Indiferente
2	En desacuerdo
1	Total, en desacuerdo



## Questionario: Desempeño Laboral

### Datos generales:

N° de cuestionario: ..... Fecha de recolección: ...../...../.....

### Introducción:

El presente instrumento de recolección de datos tiene como finalidad identificar el nivel de productividad laboral de los trabajadores de una municipalidad de Pacasmayo,

### Instrucción:

Lee atentamente cada ítem y seleccione una de las alternativas, seleccionando del 1 a 5, que corresponda a su respuesta. También debe marcar con un aspa la alternativa elegida.

Asimismo, no existen respuestas "correctas" o "incorrectas", ni respuestas "buenas" o "malas". Solo se solicita honestidad y sinceridad de acuerdo a su contextualización.

Finalmente, la respuesta que vierta es totalmente reservada y se guardará confidencialidad y marque todos los ítems.

Escala de medición	
5	Total, de acuerdo
4	De acuerdo
3	Indiferente
2	En desacuerdo
1	Total, en desacuerdo



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

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

Yo, GONZALES MONCADA TERESA MARIANELLA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CALLAO, asesor de Tesis titulada: "Gestión del talento humano y productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Pacasmayo, 2022", cuyo autor es TORRE RUEDA WILBERT ALFREDO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de %, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

CALLAO, 15 de Febrero del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
GONZALES MONCADA TERESA MARIANELLA : 25728455 <b>ORCID:</b> 0000-0002-8516-2193	Firmado electrónicamente por: TEGONZALESMON el 15-02-2023 08:52:52

Código documento Trilce: INV - 1056052