



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Gestión del Talento Humano y la Productividad Laboral en trabajadores
de la Municipalidad Provincial del Santa, 2020

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión del Talento Humano

AUTORA:

Cortez Lopez, Fiorella (ORCID: 0000-0002-7088-8389)

ASESOR:

Dr. Sosa Aparicio, Luis Alberto (ORCID: 0000-0002-5903-4577)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Sistema de Gestión del Talento Humano

CHIMBOTE – PERÚ

2020

Dedicatoria

A Dios por ser mi fuente de inspiración, por haberme dado la vida y permitirme el haber llegado hasta este momento tan importante de mi formación profesional.

A mi familia, por ser el pilar más importante y por demostrarme siempre su cariño y su apoyo incondicional.

Fiorella

Agradecimiento

Esta tesis ha sido posible gracias al apoyo de mi asesor Dr. Luis Alberto Sosa Aparicio, a la Universidad Cesar Vallejo por haberme albergado en sus aulas y haber recibido las enseñanzas que me ayudan a forjarme como profesional. a mis padres por el apoyo incondicional y siempre ser mi fuente de inspiración.

La autora

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	16
3.1. Tipo y diseño de investigación	16
3.2. Variables y Operacionalización	16
3.3. Población(criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	19
3.5. Procedimientos	20
3.6. Método de análisis de datos	20
3.7. Aspectos éticos	21
IV. RESULTADOS	22
V. DISCUSIÓN	31
VI. CONCLUSIONES	35
VII. RECOMENDACIONES	36
REFERENCIAS	37
ANEXOS	44

Índice de tablas

		Pág.
Tabla 1	Nivel de Gestión del Talento Humano	22
Tabla 2	Nivel de las dimensiones de la Gestión del Talento Humano	23
Tabla 3	Nivel de Productividad Laboral	26
Tabla 4	Nivel de las dimensiones de la Productividad Laboral	27
Tabla 5	Relación entre Gestión del Talento y las dimensiones de la Productividad Laboral	28
Tabla 6	Tabla cruzada Gestión del Talento Humano y la Productividad Laboral	29
Tabla 7	Correlación entre Gestión del Talento Humano y Productividad Laboral	30

Índice de figuras

		Pág.
Figura	1 Nivel de Gestión del Talento Humano	22
Figura	2 Nivel de Productividad Laboral	26

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo determinar si existe relación entre Gestión del Talento Humano y la Productividad Laboral en trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa, 2020. La investigación es de tipo no experimental, transversal, descriptiva y correlacional. La población de estudio estuvo conformada por 269 trabajadores aplicando para ello la fórmula para muestras finitas, se aplicó como técnica de la encuesta y como instrumento un cuestionario cerrado de 32 preguntas referente a la variable gestión del talento humano y 12 para la variable productividad laboral, el instrumento fue validado por 3 expertos, asimismo se determinó la confiabilidad mediante una muestra piloto, con el resultado de un valor del alfa de Cronbach, de 0,904 para la variable gestión del talento humano y de 0.911, para la productividad laboral. Como resultado se identificó que los trabajadores perciben un nivel regular tanto en la gestión del talento humano (74,7%) y en la productividad laboral (53,5%). Mediante la prueba del coeficiente de Rho de Spearman se comprobó la relación directa y significativa entre la gestión del talento humano y productividad laboral en los trabajadores administrativos, con un valor Rho de Spearman= 0,767 y con una probabilidad de significación $p=0,000$ ($p<0,05$); asimismo, se determinó que la correlación entre el tiempo de trabajo y condiciones laborales, eficiencia y eficacia y la variable gestión del talento humano se relacionan directa y significativamente (0,428, 0,796 y 0,505), y con una probabilidad de significación igual a 0,000, respectivamente.

Palabras clave: Gestión del talento humano, productividad laboral, eficiencia, eficacia.

Abstract

The objective of this research was to determine if there is a relationship between Human Talent Management and Labor Productivity in workers of the Provincial Municipality of Santa, 2020. The research is non-experimental, cross-sectional, descriptive and correlational. The study population was made up of 269 workers, applying the formula for finite samples. A closed questionnaire of 32 questions was applied as a survey technique, and 12 for the labor productivity variable as an instrument. The instrument was validated by 3 experts, reliability was also determined using a pilot sample, with the result of a Cronbach's alpha value of 0.904 for the variable of human talent management and of 0.911 for labor productivity. As a result, it was identified that workers perceive a regular level both in human talent management (74.7%) and in labor productivity (53.5%). Using the Spearman's Rho coefficient test, the direct and significant relationship between human talent management and labor productivity in administrative workers was verified, with a Spearman's Rho value = 0.767 and with a probability of significance $p = 0.000$ ($p < 0.05$); likewise, it was determined that the correlation between working time and working conditions, efficiency and effectiveness and the variable human talent management are directly and significantly related (0.428, 0.796 and 0.505), and with a probability of significance equal to 0.000, respectively

Keywords: Human talent management, labor productivity, efficiency, effectiveness.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad las empresas funcionan y son líderes en el mercado gracias a sus colaboradores, en ese sentido el talento humano surge como la principal fuente de producción y el más valioso aporte dentro de una organización o institución, es así que gracias al talento de los colaboradores, las entidades se vuelven más productivas, innovadoras y por ende más competitivas y esto se da no solamente en las instituciones públicas sino también en las instituciones privadas, muy independientemente del rubro de la organización o entidad, son los colaboradores quienes cumplen un rol esencial en la empresa para que sobrevivan a la competencia y puedan brindar un servicio de calidad. Es por ello que el fin de la gestión del talento humano es el trabajador y esto lo refuerza Crescendo (2015), menciona que un trabajador motivado suma a la empresa en ese sentido, establecer una buena gestión del talento humano es importante para el logro de los objetivos de una empresa y esto va a generar la diferencia con sus competidores. Además Callaghan (2018) también menciona que la gestión del talento y el capital humano, han surgido para reflejar la creciente importancia de la gestión de recursos humanos en términos de su contribución funcional relativamente única a la ventaja competitiva. También Lawler, (2017) menciona en su libro que el mundo del trabajo ha cambiado drásticamente es por ello que la gestión del talento debe reinventarse. Debe estar estrechamente relacionado con la estrategia general de la organización. Es por ello que el reclutamiento y la gestión del talento deben estar impulsados a encontrar el personal idóneo que tenga habilidades y competencias que la organización necesita para generar la productividad óptima y el crecimiento a largo plazo. Frost & Kalman (2016) consideran también que la principal fuerza impulsora detrás de la diversidad y la inclusión es ser un buen empleador, asimismo las actividades de gestión del talento han sido impulsadas por una necesidad comercial real de garantizar que la organización tenga las personas adecuadas con las habilidades adecuadas en el lugar correcto para impulsar el éxito operativo. Esto se da a nivel internacional en empresas que rigen una sola propuesta, que es generar estrategias para establecer una buena gestión del talento humano.

En el caso de la productividad laboral se considera como un factor imprescindible para que una empresa tenga éxito, en ese sentido en Europa, las empresas de gran escala mencionan que un trabajador motivado desarrolla una mejor productividad, esto quiere decir que la productividad se basa muchas veces en la gestión del talento humano. Es así que Cáceres (2017), indica que un colaborador que se siente bien en el trabajo, tienen una mejor productividad y es clave del éxito de toda empresa, también Bjuggren (2018) menciona que para lograr una mayor productividad laboral se debe tener en cuenta diferentes factores que influyen en el trabajo del colaborador es por ello que las empresas ofrecen estrategias adecuadas para la protección de su equipo humano y garantizar un buen rendimiento en el trabajo. también McCullough (2017) argumenta que la productividad laboral mejorará sólo cuando se brinde acciones que permita diferenciar a las personas que ayuden al desarrollo de actividades productivas en una empresa, por otro lado Mihi-Ramirez, Melchor-Ferrer & Sobieraj (2020) mencionan que, una alternativa de alto potencial para mejorar la productividad radica en aumentar la participación laboral y la atracción / retención de talento como resultado de la integración europea.

Asimismo, las municipalidades en Chile asumen un rol transformador y es un facilitador del desarrollo local, es por ello que establecen políticas que se convierten en acciones para beneficiar a la comunidad. y todo esto depende mucho del sistema organizacional, de la cultura de trabajo, siendo un ente participante en los procesos de transformación cultural y desarrollo organizacional. (Castillo, 2006).

ManpowerGroup y Deloitte (2018), menciona en su análisis a nivel mundial el impacto de la gestión del talento humano en la productividad laboral de una empresa o entidad, ya que el valor alcanzado en estos últimos doce años rigen que las entidades o empresas tienen la necesidad de contratar a personas con nuevas habilidades y esto se da en un 45%. Otro análisis que mencionan es que la productividad laboral está envejeciendo. En América del Sur, en diferentes países como Argentina, Brasil, Ecuador y Perú, han puesto en marcha la gestión del talento humano con diferentes estrategias como la de acompañamiento, compensación y políticas de retención con el fin de generar una productividad

óptima y cumplir con los objetivos institucionales (Ramírez et al., 2018). Es por ello que la gestión del talento humano se relaciona directamente con la productividad laboral ya que si no hay buena gestión la productividad laboral no llega a ser la óptima y esto perjudica a la entidad o institución es por ello que Breglia (2016) menciona que en las convenciones sobre recursos humanos, que se desarrollaron en las Vegas y París, se pudo concluir que la tendencia en la que se basa todo está relacionado con la 25ava premisa “employee first”, esto quiere decir que el bienestar y el disfrute del empleado en el trabajo es de suma importancia para generar mayor productividad laboral.

A nivel nacional las empresas o entidades también visualizan al colaborador como parte primordial para el éxito, pero todavía no encuentran las estrategias eficaces para mejorar aún más la productividad de dichos colaboradores. Es por ello que Montoya (2014) establece que, lo que más desalienta a los trabajadores es la ineficiente gestión de los factores del talento humano que son las bajas remuneraciones y escasas oportunidades de desarrollo y crecimiento profesional, esto genera que no realicen con eficiencia su trabajo y por ende una productividad a medias.

También en el caso de la gestión del talento humano Calderón (2013) refiere que es una función crucial ya que las instituciones que tienen una tendencia a generar mayor rentabilidad, atraen a personas (talento) competitivas y esto logra una productiva que alcanza el éxito, y todo esto direccionado a asegurar la competitividad de la misma.

Por otro lado, la deficiente administración del Ministerio de Trabajo para lograr implementar y contrastar la constitución laboral en el Perú es evidente con el transcurso de los años, esto por causa de la poca e ineficiente gestión del talento humano en la mayoría de las municipalidades. Otro de los factores importantes que dan inestabilidad es la remuneración de los colaboradores que se reflejan en la condición de vida. (Armas y Asencio, 2016). También García, Sánchez y Zapata (2008) asegura que “gestionar el talento humano es una prioridad en las actividades empresariales, porque se relacionan diferentes actividades como planificación, realización de programas y actividades con el propósito de potencializar las habilidades de las personas, utilizando la motivación

de diferentes formas, que pueden llevar desde las remuneraciones a otras formas que no involucran dinero. Donde se relacionan estrechamente dos condiciones, los intereses de los colaboradores y los objetivos que persiguen las empresas y por ende la productividad laboral en una entidad o empresa.

A nivel local, se observa siempre que la gestión del talento humano muchas veces no cumple la función de velar por los intereses de los trabajadores y eso repercute en gran medida a la productividad laboral de los mismos. La institución contribuye con la institución fortaleciendo las capacidades del colaborador.

. Se escogió a la Municipalidad Provincial del Santa, como lugar de desarrollo de la investigación porque no se excluye de esta problemática ya que se puede ver que presentan diferentes problemas entre lo que destaca la deficiente e inadecuada planificación de la gestión del talento humano y esto genera que la productividad laboral no sea la deseada. Esto parte que la gestión del talento humano genere deficiencias desde la contratación del personal que no cumplen con los requerimientos mínimos y por ende la baja integración del personal. Así mismo la poca capacitación e inducción que tienen los trabajadores en el cargo que ocupan hace que no cumplan a cabalidad su trabajo y por ende la baja productividad laboral. Esto genera muchas veces la limitación en el crecimiento personal y profesional y además de no saber cómo afrontar los diferentes incidentes en un mundo de constante cambio.

Después de haber estudiado la problemática se genera la pregunta de investigación que a continuación se detalla:

¿Existe relación entre la gestión del talento humano y la productividad laboral en la Municipalidad Provincial del Santa, 2020?

Así también esta investigación es de gran importancia porque va a permitir evidenciar como se relaciona la gestión del talento humano y la productividad laboral en la entidad y a partir de eso se justifica:

En lo práctico, puesto que se buscará la relación entre las variables gestión del talento humano y la productividad laboral y a partir de las conclusiones

obtenidas y según los resultados hallados dentro de la investigación se tomará acciones que beneficiará a los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa.

En lo social, a partir de los resultados obtenidos la Municipalidad provincial del Santa pondrá en marcha un plan de mejora que ayude a optimizar la gestión del talento humano y por ende mejorar la productividad laboral en los trabajadores y esto repercutirá en la optimización de recursos y la mejora en la atención al público.

En lo teórico, La investigación aportará con conocimiento nuevo en función a la relación entre la Gestión del talento Humano y la Productividad laboral a su vez se orientará en las características de ellas en la realidad estudiada y servirá de base para futuros estudios.

Después de haber hecho el estudio de las dos variables y partiendo de dar solución a la pregunta de investigación, se propuso como objetivo general Determinar la relación que existe entre la Gestión del Talento Humano y la Productividad Laboral en trabajadores de la M.P.S. Y con respecto a los objetivos específicos se pretendió primero, Identificar el nivel de Gestión del Talento Humano y el nivel de productividad laboral en los trabajadores de la M.P.S., segundo, analizar la relación entre la Gestión del Talento Humano y las dimensiones Tiempo de trabajo y condiciones laborales, eficiencia y eficacia de la productividad laboral en trabajadores de la Municipalidad Provincial del santa, 2020

Para comprobar la relación entre la Gestión del Talento Humano y la Productividad Laboral se definió la siguiente hipótesis: H_i : Existe relación entre la Gestión del Talento Humano y la Productividad Laboral en trabajadores de la Municipalidad Provincial del santa, 2020, y H_o : No existe relación entre la Gestión del Talento Humano y la Productividad Laboral en trabajadores de la Municipalidad Provincial del santa, 2020.

II. MARCO TEÓRICO

Después de haber analizado la realidad de las variables se pudo determinar que existen investigaciones relacionadas al tema pero fueron desarrolladas en contextos diferentes y entre ellos tenemos:

A nivel internacional se tiene a Vera y Blanco (2019). Quienes en su artículo científico realizaron un modelo para la gestión del talento humano en las pymes, en la ciudad de Barranquilla, tuvieron como población a las pymes del sector servicios pertenecientes a Acopi Atlántico y determinaron una muestra de 30 empresas quienes participaron en la aplicación del instrumento, el enfoque fue cuantitativo de diseño no experimental descriptivo, concluyeron que aunque tanto en las medianas (81%) como en las pequeñas (19%) empresas tienen el área de Gestión del talento humano. es imprescindible que dicha área sea competente y alineado con la estrategia organizacional de la empresa. En ese sentido se encontró diversas necesidades que tienen las pymes y esto afecta al desenvolvimiento de la gestión del talento humano determinando así la propuesta de un portafolio de productos y servicios.

Escobar (2017). En su estudio sobre la gestión del talento humano y productividad laboral en una empresa. Realizado en Ecuador tuvo como enfoque mixto y una muestra de 24 participantes. Además dicho trabajo fue para obtener el grado de magister y concluyó que, si se encontró relación entre la gestión del talento humano y la productividad en una empresa, en el cual se pudo determinar que a mayor gestión del talento humano mejoran la productividad de las personas. En tanto se recomienda generar acciones que mejoren aún más la productividad laboral como capacitaciones y otras actividades para que sean implementadas en la gestión del talento humano.

Del mismo modo los autores Rex, Mohabi, Ramushu, Sebola, Allen (2016) Desarrollaron una investigación sobre la motivación en la productividad laboral direccionado al sector construcción en Sudáfrica, tuvieron como población a los trabajadores de construcción y como muestra a 30 trabajadores, con un diseño no experimental de tipo descriptivo correlacional, concluyeron que existe un bajo

nivel de productividad en las obras de construcción en Sudáfrica, y esto es un problema que aqueja a las empresas orientadas a la construcción y, por ende repercute en la economía del país.

Así mismo, Gupta, Kansal (2014) realizaron un estudio sobre la Mejora de la productividad laboral en el sector construcción; la muestra determinada fue a 37 profesionales de la industria del sector construcción, con un diseño no experimental, se aplicó un cuestionario donde pudieron concluir que, el 76.21% de los trabajadores no conocen específicamente sus funciones, y esto perjudica esencialmente a la productividad. Seguido de la supervisión laboral con un 74.59%. ya que el supervisor es responsable del avance de la obra y por ende de la productividad, y por último cuando las funciones están claras además de la supervisión eficiente genera que haya una buena productividad.

En el ámbito nacional, Mamani (2019), pudo concretar una investigación para obtener el grado de maestra, sobre la gestión del talento humano y la productividad laboral en un hospital de la ciudad de Lima, la población estuvo conformada por 140 enfermeras, de las cuales participaron en la muestra 100, el diseño que se implanto es el no experimental de tipo descriptivo correlacional, donde concluyó que: el nivel de la gestión del talento humano es regular con un 45% ya que se percibe algunas falencias, en lo que respecta a la productividad laboral el nivel que se puede evidenciar es regular con un 55%. Con respecto al objetivo general se pudo identificar que existe relación entre las variables ($p = 0.000$) y con un grado moderado ($\rho \text{ spearman} = 0.605$), si aumenta la gestión del talento humano, también aumenta la productividad laboral.

Guzmán (2018). En su estudio sobre la Gestión del talento humano y la productividad laboral. Quien lo desarrollo con el fin de obtener el grado académico de Maestro en Gestión Pública. Tuvo como población a 200 trabajadores y una muestra de 145 trabajadores, además de un diseño no experimental, descriptivo correlacional. Estableció como conclusiones, que si existe relación positiva entre la gestión del talento humano y productividad laboral ($r \text{ de Pearson} = 0.768$), otra de las conclusiones es que el nivel de gestión del talento humano, es inoperante

(45.41 puntos) y con respecto a la productividad laboral, el nivel que se obtuvo es ineficaz (35.50 puntos) y por último, la dimensión capacitación y desarrollo es la que tiene más correlación con la productividad laboral (r de Pearson = 0.702) esto quiere decir que es una relación positiva moderada.

Suyo (2017) quien desarrolló un estudio acerca de la Gestión del talento humano y su relación con la productividad laboral en los colaboradores de una municipalidad. Lo pudo aplicar en el distrito de Maras-Urubamba y usó el diseño descriptivo correlacional, fue de tipo básico, no experimental y se aplicó en un solo momento. Estableció un instrumento para medir las dos variables y lo aplicó a una muestra de 73 trabajadores administrativos quienes según su percepción respondieron según su criterio. y se concluyó que si existe relación entre las variables, obteniendo un resultado de Valor de tau b Kendall TB = 0.482 con un valor de significancia $p = 0.00$, Así mismo se llegó a la conclusión que existe una adecuada gestión del talento humano, y por ende hay una buena productividad laboral en dicha municipalidad.

Paz (2017) En su investigación de diseño no experimental de tipo descriptivo correlacional. Tuvo como objetivo determinar la relación entre la Gestión del talento humano y productividad laboral en un hospital de la ciudad de Lima. Trabajó con una población de 260 médicos y obtuvo como muestra a 152 de ellos, se aplicó dos cuestionarios para medir las dos variables, estos instrumentos pasaron por las dos condiciones básicas, validez y confiabilidad el cual arrojó que es válido y confiable el instrumento y listo para aplicación. y se tuvo como conclusión que si existe relación entre la gestión del talento humano y la productividad laboral con un valor de Rho de Spearman de = 0.478 y la significancia menor a 0.05. Así mismo se pudo concluir que existe un nivel regular de gestión del talento humano con un 71.7%, y es por eso que la productividad es también regular con un 57.2%.

A continuación se detalla el fundamento teórico de las variables en estudio, y se comenzará analizando la primera variable que es, la gestión del talento humano, pero para establecer una definición se debe de partir en el talento

humano, para Maxwell (2016), Cuesta (2015), Schuler y Tarique (2012) y Coff y Kryscynski (2011), tienen una idea en común, que la persona es talentosa en diferentes aspectos y no son máquinas que se puede disponer en cualquier momento, con un potencial para desarrollarse y con un gran aporte para brindar a la entidad o empresa. Para los que desarrollan investigación en gestión del talento humano se puede decir que son acciones que desarrollan las personas por medio de sus capacidades y destrezas en un área específica. También para Chiavenato (2009) el talento humano es el cambio del individuo para volverse en un especialista, y estos aportan en la entidad u organización y ayudan a manejar los diferentes recursos. estos individuos se consideran parte de la entidad y toman decisiones en su labor, con la principal idea de cumplir los objetivos institucionales. Fernández (2014) así mismo lo define al talento humano como la capacidad que tiene la persona profesional y especialista en su campo en involucrarse con el fin de mejorar los resultados de la entidad. Es por ello que a partir de estas definiciones se puede entender que el talento humano es la capacidad de la persona para dar solución a los problemas de forma inteligente, desarrollando sus habilidades, conocimientos, destrezas y aplicando la experiencia con la intención de cumplir con los objetivos institucionales.

Después de haber analizado el talento humano, ahora nos toca definir lo que es gestión según Mora, (2008), define la gestión de dos tipos: la gestión lineal o tradicional, que es el conjunto de actividades para realizar mediante diferente procesos un producto determinado y oel otro tipo de gestión es el de dirección, que se define como la organización y conducción de diferentes actividades, con el propósito de establecer procesos de cambio. Así mismo para Heredia, (1985), menciona que la gestión es una definición más amplia que el de administración y determina que es la acción y efecto de realizar tareas pero con diferentes criterios o condiciones que con esfuerzo y eficacia se orienten a un fin. También Remetería (2008), establece que la gestión es una actividad que se conduce en establecer metas y objetivos con el fin de elaborar estrategias para su desarrollo.

Ahora bien diversos autores concuerdan que la gestión del talento humano se define como una base primordial para una organización en función a acciones

que se establece para alcanzar el éxito, tomando énfasis en el potencial y habilidades de los colaboradores partiendo de las diferentes necesidades que tiene la empresa (Lledó, 2011; Chiavenato, 2002; Mora, 2012)

La gestión del talento humano genera diferentes objetivos y dentro de ellos se toma en cuenta al ser humano como ente fundamental de las organizaciones. Esto se aplica por que se tiene la idea que el trabajador tiene cualidades que puede incrementar o disminuir dependiendo de la forma cómo lo tratan. En síntesis pensar en el trabajador es imprescindible porque es el componente eficaz para lograr los objetivos trazados (Chiavenato, 2002). Ahora se puede evidenciar que hay autores que hacen un estudio de la gestión del talento humano como Chiavenato (2009), que establece en seis procesos y son considerado de la siguiente manera: admisión, aplicación, compensación, desarrollo, mantenimiento y evaluación de personas.

En admisión se orienta a la selección y reclutamiento del personal, en este proceso se va a escoger cuál de los postulantes ocupa el lugar que se está requiriendo para suplir las necesidades de la empresa o entidad y pasan por una evaluación previa para el ingreso. En aplicación de personas se orienta en a definir las funciones que va a realizar el personal contratado así como la remuneración que va a obtener por su trabajo. Hacer de la compensación se hace referencia al beneficio social, en ese sentido se va informar cuales son las formas de compensación del personal, para estimular a los colaboradores. En lo establecido para desarrollo del personal se sitúan las capacitaciones, diplomados que establece la empresa o entidad para el desarrollo profesional. En el mantenimiento se direcciona a la higiene y seguridad ya que en este proceso se brinda las condiciones favorables e ideales en el ambiente laboral, por consiguiente se establece el orden y limpieza, seguridad y calidad de vida. Y por último la evaluación de personas, que está referida a controlar y evaluar el desarrollo del personal y esto parte de los avances y logros que presenta el colaborador y los reportes de información gerencial.

Es importante también enfocarse en la gestión por competencia, en ese sentido Gonzáles (2016) menciona que el tomar en cuenta la gestión por competencia es imprescindible dentro de la empresa porque se direcciona a potencializar y desarrollar las destrezas y capacidades de los trabajadores en acciones específicas con el fin de contribuir a la competitividad empresarial y es un valor agregado. Y su definición se basa en las características propias del ser humano y que se plasma en el rendimiento de su labor. Según Santos (2001) es también considerada a las habilidades y capacidad de la persona, para ello se centra en el estudio de la competencia personal que parte del conocimiento, y se establece la aptitud y actitud para garantizar el éxito de una empresa (Cantera, 1999). Esto quiere decir que una competencia (conocimiento, habilidad y actitud) no debe darse de forma aislada, sino se debe establecer una integración entre ellos para que los colaboradores cumplan a cabalidad las diferentes actividades que se generan en una empresa.

Dentro del análisis de la investigación se han considerado las siguientes dimensiones que parte del modelo integrado de gestión del talento humano generado por Francisco Longo que subdivide a la gestión en subsistemas y esto lo refuerza Rodríguez (2007) y establece 7 subsistemas y son: Planificación de políticas de recursos humanos que va dirigido a establecer normativas para asegurar el bienestar del trabajador, Organización del trabajo y su distribución que se orienta a la planificación de actividades para motivar a los trabajadores, Gestión del empleo, rendimiento, compensación, del desarrollo y la capacitación y las relaciones humanas y sociales. Todo ello suma para generar una óptima gestión del talento humano.

Según Rodríguez (2007) la primera es planificación de los Recursos Humanos, se orienta a la planificación administrativa para las acciones que se desarrollarán dentro de la empresa o entidad contemplando de forma cuantitativa y subjetiva en el corto, mediano y largo plazo. La segunda dimensión Organización del trabajo y su distribución parte de la asociación de trabajo, que se orienta a las cualidades y actividades de las empresas y se toma en cuenta no solo al plan de trabajo sino a la definición del perfil del trabajador. La tercera

dimensión es la gestión del empleo, que incorpora dentro de ella los enfoques y prácticas de inscripción, determinación, versatilidad y desapego del personal. Como siguiente dimensión se tiene a la gestión del rendimiento, que implica la evaluación relacionada con el logro de los objetivos y tomando en cuenta las necesidades de los trabajadores. La siguiente dimensión es gestión de la compensación, aquí se establece la administración de las remuneraciones y otros beneficios incluyendo las compensaciones, Otra dimensión es la gestión del desarrollo y capacitación, dentro de esta dimensión se establece el desarrollo de la profesionalización. La última dimensión es gestión de las relaciones humanas y sociales, esto contempla el lugar donde se labora, la administración de las relaciones sociales y la administración de estrategias sociales.

La segunda variable en estudio es la productividad laboral que se define según Reina (2016) como la capacidad que tiene el colaborador agregado a la experiencia y habilidad y sumado con el tiempo en la labor y el conocimiento para cumplir las funciones encomendadas y conllevar a lograr los objetivos institucionales. También Mateo (2007) concuerda que existen varios causantes que hacen que, aumente o disminuya la productividad en una empresa. El Instituto peruano de Economía (2018), lo categoriza como el nivel de producción que tiene un colaborador hacia la empresa o entidad en un tiempo establecido. Cuesta y Valencia (2010) mencionan que la productividad laboral está orientada a la persona, al colaborador quien es el ente fundamental y desarrolla el trabajo y no se relaciona simplemente a los insumos o productos o maquinaria establecida por la empresa. Si se requiere incrementar la productividad los gerentes deben capacitar, motivar y brindar todas las herramientas a los colaboradores para cumplir a cabalidad lo encomendado. Chiavenato (2009) también define a la productividad como la consecuencia de la conexión de otros recursos que tiene la empresa o entidad. Así mismo Delgado (2010), establece que la productividad laboral es la consecuencia del esfuerzo y en algunos casos sacrificio del talento humano, esto parte de la elección del personal idóneo que tengan valores, compromiso y estos deben ser reconocidos, para generar siempre una mayor productividad dentro de las empresas. Del mismo modo, Soft Doit (2017) enfatiza la importancia de la productividad y esta va depender en demasía por el

colaborador, se debe tener en cuenta la forma como se maneja al colaborador y por ende brindar las herramientas adecuadas para que el negocio llegue a crecer y se establezca en el mercado.

Por otro lado AbcColor (2019) explica que la teoría de la producción y productividad se relacionan con diferentes factores para incrementar la productividad y estos favorecen al personal, a la misma empresa y al capital. También la teoría de producción explica el comportamiento que se desarrolla dentro de la empresa y cómo interactúan en el mercado en la oferta y demanda, por otro lado la productividad se orienta más al aumento del costo inicial y esto puede darse en diferentes tiempos (Arias y Heredia, 2006).

En las empresas o entidades los gerentes cumplen la función de dirigir y orientas a los colaboradores, para poder cumplir en función a los niveles de eficacia y eficiencia su trabajo, y esto se da cuando el colaborador se desarrolla al máximo comprometiéndose para satisfacer al usuario final (Albarrán, Pelekais y Aguirre, 2014). Es por ello que la productividad se considera el acto de mayor trascendencia que tiene el capital humano en una organización. Esto se sintetiza por que los colaboradores incorporan no solo el acto de realizar el trabajo sino de brindar las experiencias recabas y el conocimiento para poder reflejarlo en la calidad laboral y poder obtener mejores productos y servicios para el crecimiento organizacional. Además se debe contar con diferentes principios como: despertar en el trabajador la identificación por la empresa y eso conlleva a motivarlos asertivamente, valor su trabajo, dar la importancia de los puestos que ocupan, darle al empleado el empoderamiento en la toma de decisiones y reconocer económicamente su labor, todo ello en función a los logros obtenidos en la producción (Van Der, 2005).

Se consideraron las siguientes dimensiones según el enfoque de Cuesta y Valencia (2010) quien menciona que se debe tener en consideración 3 dimensiones: tiempo de trabajo y las condiciones laborales, eficiencia y Eficacia.

La primera dimensión es el tiempo de trabajo y las condiciones laborales, se refiere al valor que tiene el tiempo de desarrollo de la actividad encomendada y su resultado, que parte de lo esperado en su ejecución y esto suma en la productividad en el trabajo (Cuesta y Valencia, 2010).

En la Actualidad el manejo de la tecnología y comunicación es parte de la vida de la persona y se ha llevado a la empresa para optimizar los tiempos y condiciones de trabajo, con el fin de obtener buenos resultados y asegurar que los procesos sean más eficientes, y por consiguiente se establezca la optimización de procesos, costos y mejora de calidad. Así mismo, las condiciones de trabajo o condiciones laborales se orientan directamente a la infraestructura, tecnología y condiciones ergonómicas con el fin de generar un buen desempeño de los trabajadores (Cuesta y Valencia, 2010).

La segunda dimensión es la eficiencia que según Chiavenato (2007) y Cuesta y Valencia (2010) indican que se relaciona en cumplir las tareas establecidas por la empresa y están directamente enlazadas con los recursos que se ejecutan en la producción y la optimización de dichos recursos para luego ser transformados en productos. se toma como indicador de medición de la productividad.

La tercera dimensión es la eficacia, y consiste en realizar una tarea o actividad de forma óptima involucrando el compromiso y la responsabilidad en el centro de labores, además de optimizar los recursos con el fin de conseguir las metas y objetivos organizacionales. Pero esto solo se puede dar si es que el colaborador tiene las herramientas necesarias, entre otras cosas (Cuesta y Valencia, 2010). Para Fleitman (2008) indica que la eficacia se relaciona directamente con los objetivos institucionales, porque se va a medir si es que se cumple o no estos objetivos. Así también para Koontz (2007), conceptualiza la eficacia como el proceso de hacer las cosas bien e interactúa directamente con la productividad. Asimismo Chiavenato lo define como el proceso de establecer el resultado esperado (Chiavenato, 2012).

OIT (2016) menciona que, toda empresa para tener el éxito necesita a un personal motivado para realizar su trabajo, esto quiere decir que el recurso humano es de suma importancia en la productividad y por ende en el posicionamiento de la empresa. A partir de eso se puede entender que la gestión del talento humano cumple un rol trascendental para que el trabajador se sienta contento en su lugar de trabajo y pueda ejercer de gran manera su productividad. En ese sentido y bajo la teoría de la organización internacional de trabajo si existe relación entre la Gestión del talento humano y la productividad laboral.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

La presente investigación parte de un enfoque cuantitativo ya que, se recolectó datos cuantificables para probar la hipótesis de estudio con la finalidad de establecer pautas de comportamiento de las variables y corroborar las teorías de dichas variables (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p.4).

Tipo de investigación:

La investigación es de tipo básica, puesto que su finalidad es mejorar y ampliar el conocimiento de las variables, Gestión del talento Humano y la productividad laboral en los administrativos de la Municipalidad Provincial del Santa (Ceroni, 2010).

Diseño de investigación:

El diseño que se estableció para esta investigación es No experimental, con un nivel descriptivo correlacional porque va a recolectar los datos tal como se muestra en la naturaleza, sin modificación alguna, y correlacional por que busca indagar si existe relación entre las variables gestión del talento humano y productividad laboral dentro de la Municipalidad Provincial del Santa (Valderrama, 2012; Sánchez y Reyes, 2015).

El esquema del diseño de la investigación es el siguiente:

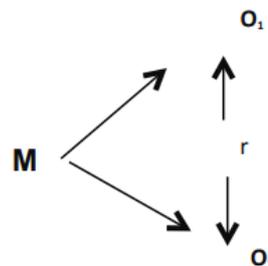
Dónde:

M = Muestra

O1 = Gestión del Talento Humano

O2 = Productividad Laboral

r = relación



3.2. Variables y Operacionalización:

Variable 1: Gestión del Talento Humano

Variable 2: Productividad Laboral

Definición Conceptual:

Gestión del Talento Humano: Lledó (2011) consolida la definición indicando que es una acción de teoría y práctica más valiosa y es el pilar fundamental para alcanzar el éxito dentro de una organización, y esto a partir de las personas que son responsables de ejecutar las diferentes actividades dentro de la organización.

Productividad Laboral: Cuesta y valencia (2010) mencionan que la productividad laboral está orientada a la persona, al colaborador quien es el ente fundamental y desarrolla el trabajo y no se relaciona simplemente a los insumos o productos o maquinaria establecida por la empresa.

Definición Operacional:

Gestión del Talento Humano: Es el pilar de la organización y las acciones a tomar en cuenta deben estar orientadas según las dimensiones. A partir de ello se midió aplicando un instrumento de recolección de datos que consta de 32 ítems, y se estableció una escala de Likert con puntuaciones del 1 al 5 donde el 1 es malo y el 5 es óptimo y los rangos que se obtuvo son: malo [35 - 69], regular [70 - 105], Bueno [106 - 140] y Excelente [141 - 175].

Productividad Laboral:

La productividad laboral se establece en función al trabajador administrativo de la municipalidad y se midió a través de un instrumento de recolección de datos que consta de 12 ítems y fueron evaluados en las dimensiones: tiempo de trabajo y las condiciones laborales, eficiencia y eficacia. Para evaluar las respuestas de cada pregunta se estipuló la escala de Likert con puntuaciones de 1 a 5 y se estableció los rango Malo, Regular, Bueno y Excelente.

3.3. Población, muestra y muestreo

La población que se estipuló en esta investigación está representada por el personal administrativo de la Municipalidad Provincial del Santa, y asciende a

900 trabajadores. Y según Arias (2006), establece que la población puede ser finito o infinito y debe tener características similares.

Criterios de inclusión:

Las personas mayores de 18 años.

Trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial del Santa

Trabajadores administrativos que laboren consecutivamente en la Municipalidad.

Criterios de exclusión:

Trabajadores que no se encuentran laborando en la parte administrativa de la Municipalidad Provincial del Santa

Personas que no tienen vínculo laboral

Personas menores de 18 años

Muestra

Para calcular la muestra se utilizó el muestreo probabilístico, que orienta a obtener una parte de la población para su análisis y luego su estudio y este debe ser significativo, en tal sentido se obtuvo a 269 trabajadores como muestra y se estableció la siguiente fórmula:

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

Dónde:

N : Población

n : muestra

Z : Nivel de confianza de 95%, Z=1.96

P : Probabilidad de éxito 50%, p=0.5

Q : Probabilidad de fracaso 50%, q=0.5

e : Margen de error 5%, e=0.05

Reemplazando valores:

$$n = \frac{(1.96)^2(0.5)(0.5)900}{(900 - 1)(0.05)^2 + (1.96)^2(0.5)(0.5)}$$

$$n = 269.44 = \mathbf{269 \text{ trabajadores de la Municipalidad}}$$

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.

La técnica que se utilizó en el desarrollo de la investigación es la encuesta, para poder recabar la información según la percepción de los participantes de dicho estudio en el proceso de la investigación (Hernández et al., 2014).

El instrumento más adecuado que se usó es el cuestionario que en lo mencionado por Linares y Mallma (2019), que establece que el cuestionario es el medio por el cual se recolecta la información necesaria para obtener los resultados de una investigación, es por ello que se desarrollará dos cuestionarios en función a las variables de estudio.

Como primer cuestionario se creó uno dirigido a medir la variable Gestión del talento humano que consta de 32 ítems de las cuales está distribuido según sus dimensiones, en la dimensión Planificación de políticas de recursos humanos se obtuvo los ítems del 1 al 7, en la dimensión Organización del trabajo y su distribución se obtuvo los ítems del 8 al 11, en la dimensión Gestión del empleo se obtuvo los ítems del 12 al 17, Gestión del rendimiento se obtuvo los ítems del 18 al 21, Gestión de la compensación se obtuvo los ítems del 22 al 25, Gestión del desarrollo y la capacitación se obtuvo los ítems del 26 al 29 y Gestión de las relaciones humanas y sociales se obtuvo los ítems del 30 al 35.

Como segundo cuestionario se pudo desarrollar uno dirigido a medir la variable Productividad Laboral que consta de 12 ítems de las cuales está distribuido según sus dimensiones, en la dimensión tiempo de trabajo y las condiciones laborales, se obtuvo los ítems del 1 al 4, en la dimensión eficacia se obtuvo los ítems del 5 al 8 y en la dimensión eficiencia se obtuvo los ítems del 9 al 12.

Para que el instrumento se pueda aplicarse pasó por un proceso de validez y confiabilidad, en lo que respecta a la validez se estableció por juicio de expertos el cual consta de 2 a 3 expertos en el tema y que cuenten con grado similar o mayor al que se está estudiando los que emitieron un veredicto positivo con respecto al instrumento. Y para obtener la confiabilidad se recurrió a una muestra con características similares a la muestra en estudio donde se les aplicó el instrumento y después de recolectar la información se procedió a procesarlos y por medio del método del alfa de Cronbach se obtuvo los resultados positivos de los instrumento y se verificó que el instrumento es confiable.

3.5. Procedimiento

- Se comenzó con la revisión teórica de las variables gestión del talento humano y la productividad laboral.
- Para la recolección de la información primero se gestionó el permiso correspondiente a la institución.
- Antes de la aplicación de los instrumentos, se les informó a los participantes sobre el objetivo de la investigación y se solicitó a través de un documento el consentimiento informado a los sujetos de información.
- Finalmente se aplicó los instrumentos para recolectar la información en función de las variables de estudio.

3.6. Método de análisis de datos

En esta investigación se utilizó los procesos estadísticos tanto descriptivos como inferenciales para el análisis de datos y para procesar los resultados se usó el programa estadístico Spss versión 25 y el programa Microsoft excel los cuales permitirán obtener los resultados ordenados en tablas y figuras que serán pertinentes para generar las conclusiones de dicha investigación.

Para los resultados estadísticos descriptivos se plasmó en tablas de frecuencias y figuras, orientadas a los objetivos descriptivos. y para los objetivos inferenciales se tomó en cuenta las correlaciones de Spearman

ya que según la prueba de normalidad la distribución de los datos no es normal. Y con ello se pudo contrastar la hipótesis de la investigación.

3.7. Aspectos éticos

La ética es esencial en un proyecto de investigación porque brinda las pautas a seguir para su realización. A partir de ello se tomó en cuenta la objetividad de los resultados sin manipular dicha información; Además de tener como criterio para la recolección de datos el anonimato en los participantes. Se utilizó las normas Apa como estilo de citación y referenciación para respetar el derecho de autor, y por último este estudio es de mi autoría y se estipula el porcentaje de similitud acorde con lo que indica la universidad para establecer como original el trabajo de investigación ya que pasó por el programa de Turnitin para verificar el porcentaje de similitud con otros trabajos de investigación.

IV. RESULTADOS

Después de haber recogido los datos por medio de los instrumentos, se presenta los resultados orientados a los objetivos e hipótesis de la investigación

4.1 De los objetivos específicos:

Objetivos descriptivos:

Tabla 1

Nivel de Gestión del Talento Humano

	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	0	0
Regular	201	74,7
Bueno	68	25,3
Excelente	0	0
Total	269	100,0

Fuente: base de datos del instrumento de medición

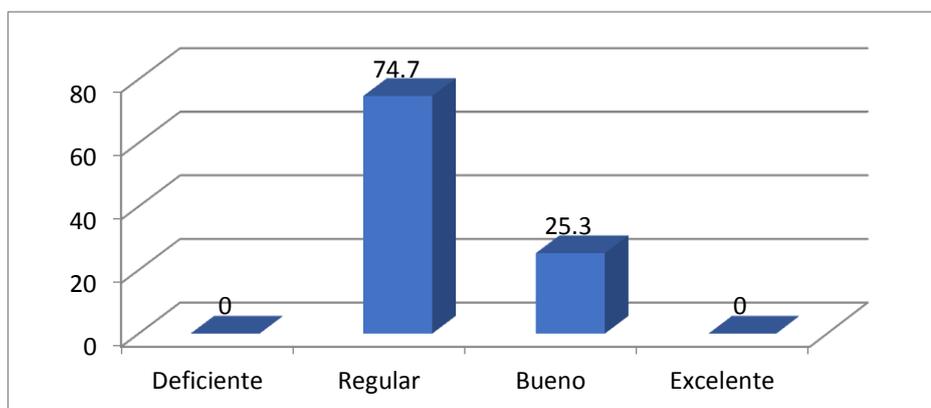


Figura 1. Nivel de Gestión del Talento Humano

De la tabla y figura 1 se puede apreciar que el 74,7% de los que participaron en el cuestionaron mencionan que el nivel es regular en la gestión del talento humano y un 25,3% lo perciben con un nivel bueno y no hubo participante que indicó o deficiente o excelente la gestión del talento humano.

Tabla 2

Nivel de las dimensiones de la Gestión del Talento Humano

	Planificación de los recursos humanos		Organización del trabajo		Gestión del empleo		Gestión del rendimiento		Gestión de compensación		Gestión del desarrollo		Gestión de las relaciones humanas y sociales	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Deficiente	0	0	0	0	0	0	48	17,8	109	40,5	95	35,3	0	0
Regular	139	51,7	157	58,4	96	35,7	180	66,9	160	59,5	133	49,4	214	79,6
Bueno	41	15,2	71	26,4	173	64,3	0	0	0	0	41	15,2	41	15,2
Excelente	89	33,1	41	15,2	0	0	41	15,2	0	0	0	0	14	5,2
Total	269	100	269	100	269	100	269	100	269	100	269	100	269	100

Fuente: base de datos del instrumento de medición

De la tabla 2 se puede observar que:

- En la dimensión planificación de los recursos humanos, los que participaron en la recolección de datos indicaron que el 51,7% mencionan que el nivel es regular, existe un 33,1% que indican que es excelente y un 15,2% mencionan que existe un nivel bueno y no hubo participante que indicó deficiente la dimensión planificación de los recursos humanos.
- En la dimensión organización del trabajo, los que participaron en la recolección de datos indicaron que el 58,4% mencionan que el nivel es regular, existe un 26,4% que indican que es bueno y un 15,2% mencionan que existe un nivel excelente y no hubo participante que indicó deficiente la dimensión organización del trabajo.
- En la dimensión Gestión del empleo, los que participaron en la recolección de datos indicaron que el 64,3% mencionan que el nivel es bueno, existe un 35,7% que indican que es regular y no hubo participante que indicó deficiente o excelente la dimensión gestión del empleo.
- En la dimensión Gestión del rendimiento, los que participaron en la recolección de datos indicaron que el 66,9% mencionan que el nivel es regular, existe un 17,8% que indican que es deficiente y no hubo participante que indicó bueno o excelente la dimensión gestión del rendimiento.
- En la dimensión Gestión de compensación, los que participaron en la recolección de datos indicaron que el 59,5% mencionan que el nivel es regular, existe un 40,5% que indican que es deficiente y no hubo participante que indicó bueno o excelente la dimensión Gestión de compensación.
- En la dimensión Gestión del desarrollo, los que participaron en la recolección de datos indicaron que el 49,4% mencionan que el nivel es

regular, existe un 35,3% que indican que es deficiente y un 15,2% mencionan que existe un nivel bueno y no hubo participante que indicó excelente la dimensión Gestión del desarrollo.

- En la dimensión Gestión de las relaciones humanas y sociales, los que participaron en la recolección de datos indicaron que el 79,6% mencionan que el nivel es regular, existe un 15,2% que indican que es bueno, un 5,2% mencionan que existe un nivel excelente y no hubo participante que indicó deficiente la dimensión Gestión de las relaciones humanas y sociales.

Tabla 3

Nivel de Productividad Laboral

	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	0	0
Regular	144	53,5
Bueno	125	46,5
Excelente	0	0
Total	269	100,0

Fuente: base de datos del instrumento de medición

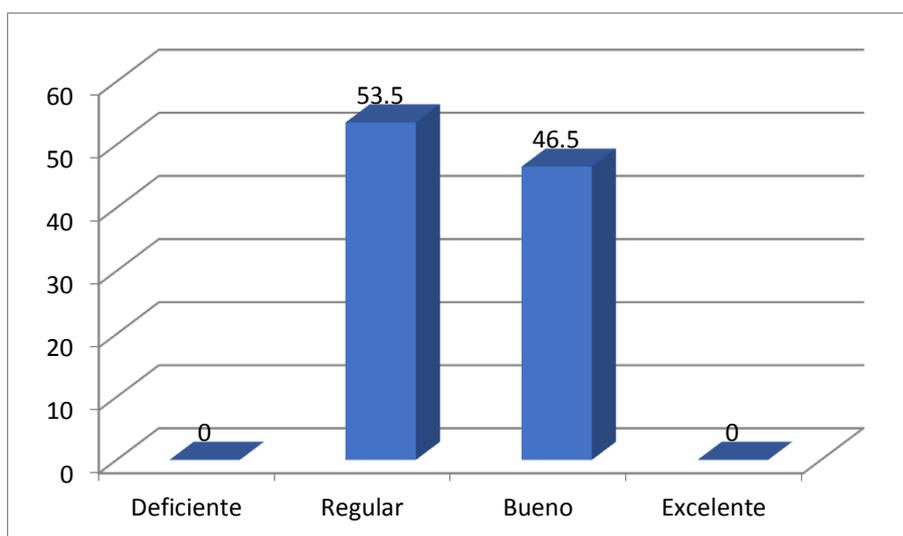


Figura 3. Nivel de Productividad Laboral

De la tabla y figura 3 se puede apreciar que el 53,5% de los que participaron en el cuestionario mostraron como resultado un nivel regular en la productividad laboral y un 46,5% lo perciben con un nivel bueno y no hubo participante que indico o deficiente o excelente la Productividad Laboral.

Tabla 4

Nivel de las dimensiones de la Productividad Laboral

	Tiempo de trabajo y condiciones laborales		Eficiencia		Eficacia	
	F	%	F	%	F	%
Deficiente	0	0	0	0	0	0
Regular	38	14,1	144	53,5	144	53,5
Bueno	231	85,9	125	46,5	125	46,5
Excelente	0	0	0	0	0	0
Total	269	100	269	100	269	100

Fuente: base de datos del instrumento de medición

De la tabla 4 se puede observar que:

En la dimensión Tiempo de trabajo y condiciones laborales, los encuestados describen que el 85,9% tienen un nivel bueno y un 14,1% mencionan un nivel regular y no hubo participante que indicó deficiente o excelente la dimensión Tiempo de trabajo y condiciones laborales.

En la dimensión Eficiencia, se obtuvo como resultado según la percepción de los trabajadores que el 53,5% tienen un nivel regular y el 46,5% mencionan un nivel bueno y no hubo participante que indicó deficiente la dimensión Eficiencia.

En la dimensión Eficacia, se obtuvo como resultado según la percepción de los trabajadores que el 53,5% tienen un nivel regular y el 46,5% mencionan un nivel bueno y no hubo participante que indicó deficiente o excelente la dimensión Eficacia.

Relación entre la Gestión del Talento Humano y las dimensiones Tiempo de trabajo y condiciones laborales, eficiencia y eficacia de la productividad laboral

Tabla 5

Relación entre Gestión del Talento y las dimensiones de la Productividad Laboral

Productividad Laboral		r	Sig.(p)
Gestión del	Tiempo de trabajo y condiciones laborales	0,428**	0,000
Talento Humano	Eficiencia	0,796**	0,000
	Eficacia	0,505**	0,000

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

Fuente: base de datos del instrumento de medición.

En la tabla 5 al analizar los datos no paramétricos con la prueba de correlación de spearman se pudo obtener lo siguiente:

- En la dimensión Tiempo de trabajo y condiciones laborales de la variable productividad laboral existe una relación muy significativa ($p < .01$) y en grado regular ($r = 0.428$) con la variable Gestión del talento humano según la percepción de los colaboradores.
- En la dimensión eficiencia de la variable productividad laboral existe una relación muy significativa ($p < .01$) y en grado bueno ($r = 0.796$) con la variable Gestión del talento humano según la percepción de los colaboradores.
- En la dimensión eficacia de la variable productividad laboral existe una relación muy significativa ($p < .01$) y en grado regular ($r = 0.505$) con la variable Gestión del talento humano según la percepción de los colaboradores.

4.2. Del objetivo general

Tabla 6

Tabla cruzada Gestión del Talento Humano y la Productividad Laboral

		Productividad Laboral		Total	
		Regular	Bueno		
Gestión del Talento Humano	Regular	Recuento	144	57	201
		% dentro de la gestión del talento humano	71,6%	28,4%	100,0%
		% dentro de productividad laboral	100,0%	45,6%	74,7%
	Bueno	Recuento	0	68	68
		% dentro de la gestión del talento humano	0,0%	100,0%	100,0%
		% dentro de productividad laboral	0,0%	54,4%	25,3%
Total	Recuento	144	125	269	
	% dentro de la gestión del talento humano	53,5%	46,5%	100,0%	
	% dentro de productividad laboral	100,0%	100,0%	100,0%	

Fuente: Base de Datos del instrumento de medición.

Interpretación: El 100% de trabajadores administrativos que consideran la gestión del talento humano regular, consideran un nivel regular en la productividad laboral, lo que quiere decir que la gestión del talento humano repercute directamente en la productividad laboral.

Tabla 7

Correlación entre Gestión del Talento Humano y Productividad Laboral

		Productividad Laboral
Gestión del Talento Humano	Correlación de Spearman	0.767**
	Sig. (bilateral)	0.000
	N	269

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

Fuente: Base de Datos del instrumento de medición.

En la Tabla 7 se observa bajo la prueba no paramétrica de correlación de spearman un $r = 0.767$, y con una significancia sig. = 0.000, esto se interpreta que la correlación es muy significativa a un nivel bueno, ya que a mejores estrategias en la gestión del talento humano mayor productividad.

Este resultado confirma y acepta la hipótesis del investigador quien afirma que:

Hi: Existe relación entre la Gestión del Talento Humano y la Productividad Laboral en la Municipalidad Provincial del santa, 2020.

V. DISCUSIÓN

En este acápite se va a discutir los resultados obtenidos orientados a los objetivos, con otras investigaciones, partiendo de los objetivos específicos al general.

De los objetivos específicos:

Según los resultados obtenidos en la tabla y figura 1 de la muestra en estudio, en relación al Objetivo específico 1 que es identificar el nivel de Gestión del Talento Humano en trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa, 2020. Se pudo evidenciar que el 74,7% de los que participaron en el cuestionario mencionan que el nivel es regular y un 25,3% lo perciben con un nivel bueno y no hubo participante que indicó o deficiente o excelente la gestión del talento humano. Coincide con los resultados obtenidos por Vera y Blanco (2019). Quienes en su artículo científico concluyeron que aunque tanto en las medianas (81%) como en las pequeñas (19%) empresas tienen el área de Gestión del talento humano, pero eso no indica acciones efectivas para generar un ambiente agradable de trabajo ya que es imprescindible que dicha área sea competente y alineado con la estrategia organizacional de la empresa. Es por ello que se encontró varias necesidades que tienen las pymes y es por eso que afecta al desenvolvimiento, estableciendo así la propuesta de un portafolio de productos y servicios. También Escobar (2017). Coincide con los resultados de la investigación ya que pudo encontrar en su investigación sobre la gestión del talento humano y productividad laboral en una empresa. Que se debe mejorar la gestión del talento humano y precisó generar acciones que mejoren aún más la productividad laboral como capacitaciones y otras actividades para que sean implementadas en la gestión del talento humano. Así mismo Mamani (2019), corrobora los resultados obtenidos en esta investigación, donde concluye que: el nivel de la gestión del talento humano es regular con un 45% ya que se percibe algunas falencias y esto hace que la percepción de los trabajadores no sea buena. También Guzmán (2018). Concuere con los resultados obtenidos ya que concluye que el nivel de gestión del talento humano, es inoperante (45.41 puntos).

Además contrasta con la definición de Remetería (2008), quien establece que la gestión es una actividad que se conduce en establecer metas y objetivos con el fin de elaborar estrategias para su desarrollo, también González (2016) menciona que el tomar en cuenta la gestión por competencia es imprescindible dentro de la empresa porque se direcciona a potencializar y desarrollar las destrezas y capacidades de los trabajadores en acciones específicas con el fin de contribuir a la competitividad empresarial y es un valor agregado.

De la tabla y figura 3 que responde al objetivo específico 2, tiene como nombre, describir el nivel de Productividad Laboral en trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa, 2020. Se pudo obtener que el 53,5% de los que participaron en el cuestionario mostraron como resultado un nivel es regular en la productividad laboral y un 46,5% lo perciben con un nivel bueno y no hubo participante que indico o deficiente o excelente la Productividad Laboral en la Municipalidad Provincial del Santa. Estos resultados contradicen a los autores Rex, Mohabi, Ramushu, Sebola, Allen (2016) quienes desarrollaron una investigación sobre la motivación en la productividad laboral direccionado al sector construcción en Sudáfrica y concluyeron que existe un bajo nivel de productividad en las obras de construcción en Sudáfrica, y esto es un problema que aqueja a las empresas orientadas a la construcción y, por ende repercute en la economía del país. Gupta y Kansal (2014) también contradice a los resultados obtenidos en esta investigación ya que realizaron un estudio sobre la Mejora de la productividad laboral en el sector construcción; donde pudieron concluir que, el 76.21% de los trabajadores no conocen específicamente sus funciones, y esto perjudica esencialmente a la productividad. Por otro lado Mamani (2019) concuerda con los resultados de esta investigación quien en su estudio sobre la gestión del talento humano y la productividad laboral en un hospital de la ciudad de Lima, concluyó que en la productividad laboral el nivel que se pueden evidenciar es regular con un 55%. En cambio Guzmán (2018) también contradice a estos resultados porque en su estudio sobre la Gestión del talento humano y la productividad laboral. Concluye que el nivel de la productividad laboral, que se obtuvo es ineficaz (35.50 puntos). En cambio Suyo (2017) quien desarrolló un estudio acerca de la Gestión del talento humano y su relación con la productividad laboral en los colaboradores de una municipalidad. Concluye que

hay una buena productividad laboral en dicha municipalidad. También Paz (2017) refuerza sus resultados con los obtenidos en esta investigación ya que concluye que el nivel de productividad laboral es regular con un 57.2%.

.Por otro lado para responder al objetivo específico 3 que es analizar la relación entre la Gestión del Talento Humano y las dimensiones Tiempo de trabajo y condiciones laborales, eficiencia y eficacia de la productividad laboral. Se estableció la tabla 5 el cual se obtuvo como resultado que en la dimensión tiempo de trabajo y condiciones laborales de la variable productividad laboral existe una relación muy significativa ($p < .01$) y en grado regular ($r = 0.428$) con la variable Gestión del talento humano según la percepción de los colaboradores. Así mismo en la dimensión eficiencia de la variable productividad laboral existe una relación muy significativa ($p < .01$) y en grado bueno ($r = 0.796$) con la variable Gestión del talento humano según la percepción de los colaboradores. Y por último en la dimensión eficacia de la variable productividad laboral existe una relación muy significativa ($p < .01$) y en grado regular ($r = 0.505$) con la variable Gestión del talento humano según la percepción de los colaboradores. Estos resultados coinciden con Gupta y Kansal (2014) quienes pudieron concluir en base a las dimensiones eficiencia y eficacia con relación a la gestión del talento humano ya que el 76.21% de los trabajadores no conocen específicamente sus funciones, y esto perjudica esencialmente a la productividad. Porque no hay estrategias que puede brindar recursos humanos, Así también la supervisión laboral que es una dimensión de la gestión del talento humano se relaciona con la dimensión eficiencia con un 74.59%. ya que el supervisor es responsable del avance de la obra y por ende de la productividad. Con respecto a la dimensión tiempo de trabajo y condiciones laborales Cuestas y Valencia (2010) refuerza lo encontrado en los resultado ya que se refiere al valor que tiene el tiempo de desarrollo de la actividad encomendada y su resultado, que parte de lo esperado en su ejecución y esto suma en la productividad en el trabajo y para que se desarrolle debe haber un clima excelente todas estas estrategias parte del área de gestión del talento humano. También coincide en lo teórico con dimensión eficiencia que según Chiavenato (2007) y Cuesta y Valencia (2010) indican que se relaciona en cumplir las tareas establecidas por la empresa y están directamente enlazadas con los recursos que se ejecutan en la producción y la

optimización de dichos recursos para luego ser transformados en productos. Para que se desarrolle parte por tener todas las herramientas necesarias, es por ello que la gestión del talento humano tiene mucha incidencia.

Del objetivo General:

Para responder al objetivo general que es Determinar la relación que existe entre la Gestión del Talento Humano y la Productividad Laboral. Se obtuvo como resultado en la tabla 7 que si existe relación positiva y significativa entre dichas variables gestión (correlación de spearman un $r = 0.767$, y con una significancia sig. = 0.000). Estos resultados son corroborados por Escobar (2017). En su estudio sobre la gestión del talento humano y productividad laboral en una empresa y concluyó que, si se encontró relación entre las variables, en el cual se pudo determinar que a mayor gestión del talento humano mejoran la productividad de las personas. También Mamani (2019) refuerza los resultados encontrados, ya que en su investigación sobre la gestión del talento humano y la productividad laboral en un hospital de la ciudad de Lima, concluye que existe relación entre las variables ($p = 0.000$) y con un grado moderado (ρ spearman = 0.605), si aumenta la gestión del talento humano, también aumenta la productividad laboral. Por otro lado Guzmán (2018). En su estudio sobre la Gestión del talento humano y la productividad laboral. también encontró relación positiva entre la gestión del talento humano y productividad laboral (r de Pearson = 0.768; sig = 0.000). Suyo (2017) concuerda con los resultados obtenidos en esta investigación, quien al desarrollar un estudio acerca de la Gestión del talento humano y su relación con la productividad laboral en los colaboradores de una municipalidad. Pudo encontrar que si existe relación entre las variables, obteniendo un resultado de Valor de tau b Kendall TB = 0.482 con un valor de significancia $p = 0.00$. y por último Paz (2017) En su investigación sobre la relación entre la Gestión del talento humano y productividad laboral en un hospital de la ciudad de Lima. Pudo concluir que si inciden las variables en estudio obteniendo un valor de Rho de Spearman de = 0.478 y la significancia menor a 0.05.

VI. CONCLUSIONES

Según los resultados de la investigación se concluye que:

Primera: Existe relación positiva muy significativa (sig. = 0.000) en grado bueno (Rho Spearman =0.767) entre la Gestión del Talento Humano y la Productividad Laboral en los colaboradores ya que al aumentar las estrategias que mejoren la percepción de la gestión del talento humano mayor se realizará la productividad laboral.

Segunda: El nivel que más predomina en la Gestión del talento humano es el regular con un 74,7%, y la dimensión que más preocupa es la Gestión de compensación que tiene como nivel deficiente a un 40,5% y un nivel regular con 59,5%, según la percepción de los colaboradores.

Tercera: El nivel promedio de la variable Productividad Laboral en los trabajadores es el regular con un 53,5% y las dimensiones que más preocupan es la eficacia y eficiencia que también alcanzan un nivel regular con un 53,5%, según la percepción de los colaboradores.

Cuarta: Se pudo constatar a partir de los resultados que existe relación entre la Gestión del Talento Humano y las dimensiones Tiempo de trabajo y condiciones laborales (sig. bilateral = 0.000, Rho de Spearman =0.428), Eficiencia (sig. bilateral = 0.000, Rho de Spearman =0.796) y Eficacia (sig. bilateral = 0.000, Rho de Spearman =0.505) de la Productividad Laboral.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Al Alcalde, implementar mecanismos para mejorar la gestión del talento humano y propiciar talleres con el fin de fortalecer las habilidades sociales para generar un clima excelente de trabajo y por ende mejorar la productividad laboral.

Segunda: Al jefe de Recursos Humanos implementar Actividades como planes de estímulos, y generar reuniones con la intención de evaluar las actividades encomendadas y establecer estrategias para una comunicación oportuna, además de promocionar al personal que cumple con sus objetivos a cabalidad y tenga un perfil acorde a lo requerido.

Tercera: A los jefes de áreas mantener un control continuo de las actividades que se desarrollan en la municipalidad con el objetivo de promover y dar oportunidades de cursos, especializaciones, entre otros para los colaboradores que cumplen con un mayor desempeño y productividad.

Cuarta: A los colaboradores tener mayor compromiso con la entidad para poder cumplir con los objetivos y generar una mejor expectativa en los usuarios finales.

REFERENCIA

- AbcColor (2019). *Teorías de la producción y productividad*. Recuperado de <https://www.abc.com.py/articulos/teoria-de-la-produccion-y-de-la-productividad-938319.html>
- Albarrán, M., Pelekais, C. y Aguirre, R. (2014). El liderazgo de servicio como instrumento fundamental de productividad en las organizaciones universitarias de gestión privada *Telos* 16 (2), 315-326. Universidad Privada Dr. Rafael Bellosó Chacín Maracaibo, Venezuela. Recuperado de <https://www.redalyc.org/html/993/99331125008/>
- Arias, F. y Heredia, V. (2006). *Administración de recursos humanos para el alto desempeño*. (5ª ed.). México: Trillas.
- Arias, F. (2006). *Proyecto de investigación: introducción a la metodología científica*. (5º ed.). Caracas: Espíteme
- Armas, J., y Asencio, V. (2016). *Gestión del Talento Humano y la Productividad de los trabajadores de la Empresa Cartavio S.A.A. Provincia de Ascope – 2015*. Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo, Perú.
- Bjuggren, C. (2018). Employment protection and labor productivity. *Journal of Public Economics* 157 (2018) 138–157. Recuperado de: <https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S0047272717302013?token=1ACB3114386C4455A3AADF2F8B48CA95FD0B48B47E1CD380BB8CEFF5CBBB4A51196B96951777147D9EF4747AFA52C3FD>.
- Breglia, M. (2016). *Conozca las nuevas tendencias para la gestión de Recursos Humanos*. recuperado de: <http://gestion.pe/empleo-management/conozca-nuevas-tendencias-gestion-recursos-humanos-2158649>.
- Cantera, F.J. (1999). «Gestión por competencias». En: Domínguez, M.E. Cien conceptos clave de 100 años de Gestión de Recursos Humanos. Capital Humano. nº 128, págs. 26-72.
- Cáceres, C. (10 de junio de 2017). Un trabajador motivado es clave en la organización. El Peruano. Recuperado de http://www.elperuano.pe/noticia-un-trabajador-motivado-es-clave-la-organizacion-56585.aspx_

- Callaghan C.W. (2018). Strategic human resources management or talent management: a theoretical non sequitur? *Journal of Contemporary Management*, 15(redo), 763–783.
- Castillo, P. (2006). Ciencias Sociales – Desarrollo Local en la Gestión Municipal. Chile: Universidad Viña del Mar
- Ceroni Galloso, Mario. (2010). ¿Investigación básica, aplicada o sólo investigación?. *Revista de la Sociedad Química del Perú*, 76(1), 5-6. Recuperado en 21 de mayo de 2020, de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1810-634X2010000100001&lng=es&tling=es.
- Coff, R., y D. Kryscynski (2011). Drilling for micro-foundations of human capital based competitive advantages, doi: 10.1177/0149206310397772, *Journal of Management*, 37(5), 1429-1433.
- Cuesta, S.A., (2015). Gestión del talento humano y del conocimiento, 5ta ed., 003-437, Ediciones ECOE, Bogotá, Colombia.
- Cuesta, A. y Valencia, M. (2010). *La productividad del trabajo del trabajador del conocimiento*. Recuperado de https://www.researchgate.net/profile/Armando_Santos3/publication/49594977_LA_PRODUCTIVIDAD_DEL_TRABAJO_DEL_TRABAJADOR_DEL_CONOCIMIENTO/links/5696ab7808ae1c427903db5e.pdf
- Chiavenato I. (2009). “*La Gestión del Talento Humano*” 3ª Edición, México, Edit: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Administración de recursos humanos*. (9ª ed.). México: McGraw-Hill Interamericana.
- Chiavenato I. (2002). “*Gestión del Talento Humano*” 1ª Edición, México, Edit: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2012). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. (8ª ed.). México: McGraw-Hill.

- Crescendo D. (2015). *Gestión del talento humano en empresas. Casos de éxito*. Recuperado de <http://www.crescendogtalento.com/blog/2015/4/20/gestion-talento-humano-empresas-casos-exito>.
- Delgado, J. (2010). La productividad laboral. Recuperado de <https://aptitus.com/blog/productividad-laboral/>.
- Escobar, J (2017). *La gestión del talento humano y la productividad de la Agroempresa UNIÓN LIBRE*. (Tesis para optar el grado de magister). Universidad Técnica de Ambato. Recuperado de: <http://repositorio.uta.edu.ec/bitstreamg.pdf>
- Fernández , G. (2014). *Adapción del puesto de trabajo*. Madrid, España: Capital Humano.
- Fleitman J. (2008). *Evaluación integral para implementar modelos de calidad*. México: Schoenfeld pax.
- Frost, S., & Kalman, D. (2016). *Inclusive Talent Management : How Business Can Thrive in an Age of Diversity*. Kogan Page.
- García M., Sánchez K. y Zapata Á. (2008), Perspectivas teóricas para el estudio de la gestión humana. Programa Editorial Universidad del Valle.
- González, A. (2006). *Métodos de compensación basados en competencias, Barranquilla. Colombia: Ediciones Uninorte*.
- Gupta, V. Kansal, R. (2014). Improvement of construction labor productivity in Chambal región. *International Journal of Research in Engineering and Technology*. Recovered from <https://ijret.org/volumes/2014v03/i10/IJRET20140310006.pdf>
- Guzmán Berrio, J. (2018). *Gestión del Talento Humano y la Productividad Laboral de los trabajadores del área de administración en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de MDD, 2018*. (Tesis para obtener el grado de maestro). Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31252/guzman_bj.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

- Heredia Rafael. Scasso (1985): Dirección integrada de proyecto Madrid. España.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México D.F.: McGraw-Hill.
- Instituto Peruano de Economía (2018). Productividad laboral. Recuperado de <https://www.ipe.org.pe/portal/productividad-laboral/>.
- Koontz, H. (2007). *Elementos de la administración. Un enfoque internacional*. México: McGraw Hill.
- Lawler, E. E. (2017). *Reinventing Talent Management : Principles and Practices for the New World of Work*. Berrett-Koehler Publishers.
- Linares J. y Mallma G. (2019). *Metodología de la Investigación."Has que tu esfuerzo valga: la tesis sin complicaciones"*. Universidad Cesar Vallejo. Perú: Gráfica Real S.A.C.
- Lledó, Pablo, (2011). *Gestión de los Recursos Humanos Director profesional de proyectos*. Tercera Edición, Victoria BC Canadá.
- Mamani M. (2019). *Gestión del talento humano y la productividad laboral del personal asistencial de enfermería del Hospital del Minsa – 2019*. (Tesis para obtener el grado de Maestra). Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/39588/Mamani_VMS.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Mateo, C. (2007). *Curso para la preparación de dirigentes administrativos en materia de Productividad del Trabajo*. Organización del Trabajo y los Salarios. La Habana.
- Maxwell, C. J. (2016). *Desarrolle el líder que está en usted*, 7ma ed., 001-200, San Pablo, Bogotá – Colombia
- ManpowerGroup (2018). Estudio sobre escasez de talento. Recuperado de: <http://www.manpowergroup.es/Estudio-ManpowerGroup-sobre-Escasez-de-Talento-2018-Solucionar-la-Escasez-de-Talento-Crear-Atraer-Compartir-y-Transformar>.
- McCullough, E. (2017). Labor productivity and employment gaps in Sub-Saharan Africa. *Food Policy* 67 (2017) 133–152 Recovered from

https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S0306919216303803?token=9702409521BE2F4346842277C32240E67CFB71098075820AA854A6111EDD7A79A3F21804A32DC63743F6C3D186E8EE61_

- Mihi-Ramirez, A., Melchor-Ferrer, E., & Sobieraj, J. (2020). Integration and Productivity of Labor Factor in Europe. Perspective from Nationality and the Attainment Level. *Engineering Economics*, 31(1), 18–25. <https://doi.org/10.5755/j01.ee.31.1.24477>
- Montoya, H. (2014). Factores que desmotivan a los trabajadores. Recuperado de <http://www.laprensa.hn/suplementos/743532-98/10-factores-que-desmotivan-a-los-empleados>
- Mora Vanegas, Carlos (2012). Gestión de talento humano. Disponible en: <https://camova.com/gestionar-el-talento-humano-es-sumamenteimportante/>
- Mora Vanegas Carlos (2007). Clima Organizacional consultado en <http://www.gestiopolis.com/canales8/ger/likert-y-su-aporte-alclimaorganizacional>.
- OIT (2016) *Mejore su negocio: el recurso humano y la productividad / Oficina Internacional del Trabajo, Departamento de Empresas. – Ginebra*. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---ifp_seed/documents/instructionalmaterial/wcms_553925.pdf
- Paz Delgado, V. (2017). *Gestión del talento humano y productividad laboral del personal médico de un hospital III de Lima, 2017*. (Tesis para obtener el grado de maestro). Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8806/De%20Paz_DVR.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ramírez R. I., Chacón H.C. y Kadi O. N. (2018) Gestión estratégica del talento humano en las PYMES. 001-120, Editorial Corporación CIMTED Medellín, Colombia,
- Remetería, A. (2008). Concepto de gestión. Editorial Universidad Bolivariana.
- Rex, A., Moabi, M., Ramushu, M., Sebola, M. y Allen, S. (2016). The influence of motivation on labour productivity on building construction projects in

south..Recuperado.de:https://www.researchgate.net/publication/318684596_the_influence_of_motivation_on_labour_productivity_on_building_construction_projects_in_south_africa.

Rodríguez, V, (2007). *Administración moderna del personal. 7a Edición. México: Cengage Learning.*

Sánchez, H y Reyes C. (2015) *Metodología y Diseños en la Investigación Científica* Editorial Business Support Aneth S.R.L

Santos Fernández, G. (2001). «Competencias: ¿Qué hay de nuevo?». En: *Capital Humano*. nº 149, págs. 90-91.

Soft Doit. (2017). La importancia de la productividad. Recuperado de <https://www.softwaredoit.es/recursos-humanos-consejo/la-importancia-de-la-productividad-del-trabajador.html>.

Schuler, R., y I. (2012). Tarique, *Global talent management: Theoretical perspectives, systems, and challenges.*, *Handbook of research in international human resource management*, pp 205–219, Cheltenham, England: Edward Elgar.

Suyo Cuaresma, E. (2017). *Gestión del talento humano y la productividad laboral de los trabajadores en la municipalidad distrital de Maras-Urubamba, 2017.* (Tesis para obtener el grado de maestro). Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/20306/suyo_ce.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Van Der, E. (2005). *Gestión y gerencias empresariales*. Santa Fe de Bogotá: Ecoe ediciones.

Vera-Barbosa, A., & Blanco-Ariza, A. B. (2019). Modelo para la gestión del talento humano en las pymes del sector servicios de Barranquilla, Colombia. *Innovar: Revista de Ciencias Administrativas y Sociales*, 29(74), 24–44. <https://doi.org/10.15446/innovar.v29n74.82059>.

ANEXO 1: Matriz de operacionalización de las variables

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicador	Ítems	Escala de Medición
Gestión del Talento Humano	Lledó (2011) consolida la definición indicando que es una acción de teoría y práctica más valiosa y es el pilar fundamental para alcanzar el éxito dentro de una organización, y esto a partir de las personas que son responsables de ejecutar las diferentes actividades dentro de la organización.	Es el pilar de la organización y las acciones a tomar en cuenta deben estar orientadas según las dimensiones. A partir de ello se medirá aplicando un instrumento de recolección de datos que consta de 35 ítems, y se establecerá una escala de Likert con puntuaciones del 1 al 5 donde el 1 es malo y el 5 es óptimo y los rangos que se obtendrán son malo [35 - 69], regular [70 - 105], Bueno [106 - 140] y Excelente [141 - 175].	Planificación de políticas de recursos humanos	Políticas de gestión	1,2	Escala ordinal
				Aspectos cuantitativos y cualitativos, a corto, mediano y largo plazo.	3,4, 5,6	
			Organización del trabajo y su distribución	Diseño de puesto	7,8	Buena
				Perfil del profesional	9,10	Regular
			Gestión del empleo	Ingreso	11,12	Deficiente
				Movilidad	13,14	
				Separación	15,16	
			Gestión del rendimiento	Planificación	17,18	
				Evaluación	19	
			Gestión de la compensación	Retribución monetaria	20,21	
				Retribución no monetaria	22,23	
			Gestión del desarrollo y la capacitación	Promoción y carrera	24,25	
				Aprendizaje individual y	26,27	

				colectivo		
			Gestión de las relaciones humanas y sociales	Lugar de trabajo	28	
				Relaciones interpersonales	29, 30	
				Políticas sociales	31, 32	
Productividad Laboral	Cuesta y valencia (2010) mencionan que la productividad laboral está orientada a la persona, al colaborador quien es el ente fundamental y desarrolla el trabajo y no se relaciona simplemente a los insumos o productos o maquinaria establecida por la empresa.	La productividad laboral se establece en función al trabajador administrativo de la municipalidad y se medirá a través de un instrumento de recolección de datos que consta de 12 items y serán evaluados en las dimensiones: tiempo de trabajo y las condiciones laborales, eficiencia y Eficacia. Para evaluar las respuestas de cada pregunta se basará en la escala de Likert con puntuaciones de 1 a 5 y que al final se estableció los rango Malo, Regular, Bueno y Excelente.	tiempo de trabajo y las condiciones laborales,	Tiempo de trabajo	1	Escala ordinal Excelente Buena Regular Deficiente
				Estándares de rendimiento.	2	
				Tecnología	3, 4	
			Eficiencia	Recursos	5,6,7	
				Relación costos y beneficios	8	
			Eficacia	Habilidades	9	
				Recursos utilizados	10	
				Resultados obtenidos	11	
				Comparación entre los resultados y los objetivos previstos	12	

ANEXO 2: Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DEL SANTA - 2020.

Colaboradores de la Institución:

El cuestionario que a continuación se le presenta es de carácter anónimo y forma parte de un proyecto de investigación.

Tiene como fin recolectar información sobre la gestión del talento humano, no existe respuesta correcta o incorrecta es por ello que se les pide responder lo más sincero posible y así reproducir en los resultados las percepciones reales de ustedes los colaboradores.

INSTRUCCIONES:

En la siguiente encuesta, se presenta un conjunto de características sobre gestión del talento humano; cada una de ellas va seguida de cinco alternativas de respuesta que debes calificar. Responda las alternativas de respuesta según corresponda. Marque con una “X” la alternativa de respuesta que se adecue a su criterio.

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

VARIABLE 1: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO						
	Planificación de los recursos humanos	1	2	3	4	5
1	Considera que existe un manual de procedimientos para las funciones que va a desarrollar en el trabajo.					
2	Antes de iniciar su labor, participó en capacitaciones orientadas a las funciones que desarrollará en el área designada.					
3	Considera que el área de Gestión del talento humano se preocupa por mejorar las condiciones laborales.					
4	Considera que, existe planificación para el cumplimiento de metas a corto plazo.					

5	Considera que, existen estrategias para el cumplimiento de metas a mediano plazo					
6	Existen planes estratégicos para cumplir con los objetivos a largo plazo.					
Organización del trabajo		1	2	3	4	5
7	Considera que existen procedimientos para la selección del personal en base al talento que se requiere para el puesto de trabajo.					
8	Los requisitos que se estipulan para la selección del personal están acorde con el puesto de trabajo solicitado.					
9	El perfil profesional que se establece para la selección del personal es el adecuado para el área solicitante.					
10	El personal es evaluado al momento de ingresar a trabajar					
Gestión del empleo		1	2	3	4	5
11	Cuando se publica la convocatoria de personal, esta es abierta para cualquier participante que cumpla los requerimientos.					
12	Existen preferencias para contratar a nuevos miembros de la institución.					
13	La selección de personal se hace de forma democrática evitando vinculación directa con ciertos postores.					
14	Hay libertad para postular a cualquier puesto laboral.					
15	El personal que no cumple con las metas establecidas por la institución es retirado de la institución.					
16	Existen sanciones para el personal que incumple con lo establecido por la municipalidad.					
Gestión del rendimiento		1	2	3	4	5
17	Se realizan planificaciones estratégicas para el cumplimiento de metas y objetivos propuestos.					
18	Se planifican las actividades a realizar de una manera adecuada.					
19	Se evalúa al personal constantemente.					

Gestión de compensación		1	2	3	4	5
20	Se realizan beneficios económicos al personal que cumpla con las metas establecidas.					
21	Se realiza ascensos salariales y laborales con el personal que cumpla con las metas y objetivos establecidos.					
22	Se otorgan compensación con días libres al personal que cumpla con las metas establecidas.					
23	Existen cartas de felicitaciones a los que cumplan con las metas establecidas.					
Gestión del desarrollo		1	2	3	4	5
24	Siente que en la institución se puede desarrollar profesionalmente					
25	Todo el personal puede acceder a un ascenso salarial y laboral.					
26	Se realiza capacitación al personal administrativo de la institución.					
27	En la institución se fomenta un aprendizaje colectivo entre los colaboradores					
Gestión de las Relaciones Humanas y Sociales		1	2	3	4	5
28	En la institución existe un adecuado ambiente laboral para realizar su trabajo.					
29	Existe una adecuada comunicación entre compañeros.					
30	Se siente comprometido con la municipalidad.					
31	Usted pertenece a una agrupación sindical.					
32	Conoce los beneficios de pertenecer a una agrupación sindical.					

**FICHA TÉCNICA DEL CUESTIONARIO
PARA MEDIR LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

CARACTERÍSTICAS DEL CUESTIONARIO	
1) Nombre del instrumento	Cuestionario para medir la gestión del talento humano
2) Autor: Adaptación:	Griselida Pilar Flores Tafur Fiorella Cortez Lopez
3) N° de ítems	32
4) Administración	Individual
5) Duración	40 minutos
6) Población	Trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial del Santa
7) Finalidad	Medir la gestión del talento humano de la municipalidad.
8) Materiales	Manual de aplicación, cuadernillo de ítems, hoja de respuestas, plantilla de calificación.
9) Codificación:	Este cuestionario mide siete dimensiones: I. planificación de los recursos humanos (ítems 1, 2, 3, 4, 5, 6); II. Organización del trabajo (ítems 7, 8, 9,10); III. Gestión del empleo (ítems 11, 12, 13, 14, 15,16); IV. Gestión del rendimiento (ítems 17, 18, 19); V. Gestión de compensación (ítems 20, 21, 22, 23); VI. Gestión del desarrollo (ítems 24, 25, 26, 27); VII. Gestión de las relaciones humanas y sociales (ítems 28, 29, 30, 31, 32). Los ítems tienen una valoración de 1 a 5 puntos cada uno (desde Nunca= 1 hasta Siempre=5); los cuales están organizados en función a las dimensiones de la variable. Para obtener la puntuación en cada dimensión se suman las puntuaciones en los ítems correspondientes y para obtener la puntuación total se suman los subtotales de cada dimensión para posteriormente hallar el promedio de las siete dimensiones.
10) Propiedades psicométricas:	<p>Confiabilidad: La confiabilidad del instrumento (cuestionario) con que se midió la GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO a través de la percepción de los trabajadores administrativos de la municipalidad Provincial del Santa, que determina la consistencia interna de los ítems formulados para medir dicha variable de interés; es decir, detectar si algún ítem tiene un mayor o menor error de medida, utilizando el método del Alfa de Cronbach y aplicado a una muestra piloto de 15 trabajadores con características similares a la muestra, obtuvo un coeficiente de confiabilidad de r = 0.904, lo que permite inferir que el instrumento a utilizar es SIGNIFICATIVAMENTE CONFIABLE.</p>

<p>Validez: La validez externa del instrumento se determinó mediante el juicio de dos expertos, especialistas en gestión pública, gestión del talento humano y a fines con experiencia en la metodología de la investigación.</p>
<p>11) Observaciones: Las puntuaciones obtenidas con la aplicación del instrumento se agruparon en niveles o escalas de: Deficiente [32 - 63], regular [64 - 96], Bueno [97 - 128] y Excelente [128 - 160]. Estos valores se tendrán en cuenta para ubicar a los trabajadores para efectos del análisis de resultados.</p>

Distribución de ítems por dimensiones

DIMENSIÓN	NOMBRE DE DIMENSIÓN	ÍTEMS
DIM 1	Planificación de los recursos humanos	1, 2, 3, 4, 5, 6
DIM 2	Organización del trabajo	7, 8, 9,10
DIM 3	Gestión del empleo	11, 12, 13, 14, 15,16
DIM 4	Gestión del rendimiento	17, 18, 19
DIM 5	Gestión de compensación	20, 21, 22, 23
DIM 6	Gestión del desarrollo	24, 25, 26, 27
DIM 7	Gestión de las relaciones humanas y sociales	28, 29, 30, 31, 32

Baremos

Puntaje por dimensión y variable

Las puntuaciones se determinaron en función a percentiles donde el nivel de deficiente está dado en percentil 25, el nivel regular percentil 50, el nivel bueno percentil 75 y el nivel excelente con el percentil 100.

Niveles	A nivel de variable	A NIVEL DE LAS DIMENSIONES						
		DIM 1	DIM 2	DIM 3	DIM 4	DIM 5	DIM 6	DIM 7
Excelente	129 - 160	25 - 30	17 - 20	25 - 30	13 - 15	17 - 20	17 - 20	21 - 25
Bueno	97 - 128	19 - 24	13 - 16	19 - 24	10 -12	13 - 16	13 - 16	16 - 20
Regular	64 - 96	12 - 18	8 - 12	12 - 18	6- 9	8 - 12	8 - 12	10 - 15
Deficiente	32 - 63	6- 11	4 - 7	6- 11	3 - 5	4 - 7	4 - 7	5 - 9

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DEL SANTA - 2020.

Colaboradores de la Institución:

El cuestionario que a continuación se le presenta es de carácter anónimo y forma parte de un proyecto de investigación.

Tiene como fin recolectar información sobre la gestión del talento humano, no existe respuesta correcta o incorrecta es por ello que se les pide responder lo más sincero posible y así reproducir en los resultados las percepciones reales de ustedes los colaboradores.

INSTRUCCIONES:

En la siguiente encuesta, se presenta un conjunto de características sobre gestión del talento humano; cada una de ellas va seguida de cinco alternativas de respuesta que debes calificar. Responda las alternativas de respuesta según corresponda. Marque con una "X" la alternativa de respuesta que se adecue a su criterio.

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

Preguntas	Opciones de respuesta				
	1	2	3	4	5
Tiempo de trabajo y condiciones laborales					
1. Considera usted que el tiempo es el adecuado para el cumplimiento de su labor.					
2. Considera usted que existe estándares que evalúa el rendimiento obtenidos por los colaboradores					
3. Usted ha podido observar que en la institución cuenta con tecnología adecuada para mejorar su labor.					
4. considera que la tecnología permite la optimización de procesos, costos y mejora de calidad en la empresa.					
Eficiencia					

5. Los colaboradores realizan un manejo adecuado de los recursos que tiene la institución					
6. Se realiza un control de los recursos que tiene la institución en la productividad del colaborador.					
7. Considera que los recursos (materiales, humanos y financieros) que tiene la institución son bien aprovechados por los colaboradores para brindar mejor atención al público.					
8. Considera usted que los trabajadores generan más beneficios que gastos para la institución.					
DIMENSIÓN 3: Eficacia					
9. Considera que los trabajadores cumplen sus actividades en el tiempo requerido aplicando conocimientos, habilidades y actitudes.					
10. Considera que los esfuerzos y recursos empleados por los colaboradores han dado los resultados esperados por la entidad.					
11. Los resultados obtenidos en el trabajo son útiles para los colaboradores y para la entidad					
12. Los resultados obtenidos en el trabajo son acordes a los objetivos y metas previstos por la entidad.					

**FICHA TÉCNICA DEL CUESTIONARIO
PARA MEDIR LA PRODUCTIVIDAD LABORAL**

CARACTERÍSTICAS DEL CUESTIONARIO	
1) Nombre del instrumento	Cuestionario para medir la productividad laboral
2) Autor:	Fiorella Cortez Lopez
3) N° de ítems	12
4) Administración	Individual
5) Duración	20 minutos
6) Población	Trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial del Santa
7) Finalidad	Medir la productividad laboral en los trabajadores administrativos de la municipalidad.
8) Materiales	Manual de aplicación, cuadernillo de ítems, hoja de respuestas, plantilla de calificación.
9)	<p>Codificación: Este cuestionario mide tres dimensiones: I. Tiempo de trabajo y condiciones laborales (ítems 1, 2, 3, 4); II. Eficiencia (ítems 5, 6, 7, 8); III. Eficacia (ítems 9, 10, 11, 12). Los ítems tienen una valoración de 1 a 5 puntos cada uno (desde Nunca= 1 hasta Siempre=5); los cuales están organizados en función a las dimensiones de la variable. Para obtener la puntuación en cada dimensión se suman las puntuaciones en los ítems correspondientes y para obtener la puntuación total se suman los subtotales de cada dimensión para posteriormente hallar el promedio de las tres dimensiones.</p>
10) Propiedades psicométricas:	<p>Confiabilidad: La confiabilidad del instrumento (cuestionario) con que se midió la PRODUCTIVIDAD LABORAL a través de la percepción de los trabajadores administrativos de la municipalidad Provincial del Santa, que determina la consistencia interna de los ítems formulados para medir dicha variable de interés; es decir, detectar si algún ítem tiene un mayor o menor error de medida, utilizando el método del Alfa de Cronbach y aplicado a una muestra piloto de 15 trabajadores con características similares a la muestra, obtuvo un coeficiente de confiabilidad de r = 0.911, lo que permite</p>

inferir que el instrumento a utilizar es SIGNIFICATIVAMENTE CONFIABLE.

Validez: La validez externa del instrumento se determinó mediante el juicio de dos expertos, especialistas en gestión pública, gestión del talento humano y a fines con experiencia en la metodología de la investigación.

11) Observaciones:

Las puntuaciones obtenidas con la aplicación del instrumento se agruparon en niveles o escalas de: Deficiente [12 - 23], regular [24 - 36], Bueno [37 - 48] y Excelente [49 - 60]. Estos valores se tendrán en cuenta para ubicar a los trabajadores para efectos del análisis de resultados.

Distribución de ítems por dimensiones

DIMENSIÓN	NOMBRE DE DIMENSIÓN	ÍTEMS
DIM 1	Tiempo de trabajo y condiciones laborales	1, 2, 3, 4
DIM 2	Eficiencia	5, 6, 7, 8
DIM 3	Eficacia	9,10, 11, 12

Baremos

Puntaje por dimensión y variable

Las puntuaciones se determinaron en función a percentiles donde el nivel de deficiente está dado en percentil 25, el nivel regular percentil 50, el nivel bueno percentil 75 y el nivel excelente con el percentil 100.

Niveles	A nivel de variable	A NIVEL DE LAS DIMENSIONES		
		DIM 1	DIM 2	DIM 3
Excelente	49 - 60	17 - 20	17 - 20	17 - 20
Bueno	37 - 48	13 - 16	13 - 16	13 - 16
Regular	24 - 36	8 - 12	8 - 12	8 - 12
Deficiente	12 - 23	4 - 7	4 - 7	4 - 7

ANEXO 3: Validez y confiabilidad del instrumento de recolección de datos

Confiabilidad del Instrumento para medir la gestión del talento humano

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,904	32

Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
GTH1	91,67	228,667	,024	,909
GTH2	92,27	219,495	,233	,907
GTH3	91,53	221,981	,229	,906
GTH4	91,60	211,543	,574	,899
GTH5	91,40	216,829	,535	,901
GTH6	91,47	209,552	,644	,898
GTH7	91,60	222,686	,480	,902
GTH8	91,73	202,781	,888	,894
GTH9	91,67	209,381	,846	,896
GTH10	91,73	206,067	,909	,894
GTH11	91,13	203,695	,868	,894
GTH12	91,93	259,638	-,802	,925
GTH13	91,87	216,410	,521	,901
GTH14	91,47	200,410	,904	,893
GTH15	92,27	225,210	,400	,903
GTH16	92,07	210,638	,774	,897
GTH17	91,80	209,314	,883	,896
GTH18	91,87	207,981	,870	,895
GTH19	92,53	201,552	,645	,898
GTH20	93,33	221,810	,384	,903
GTH21	93,20	218,029	,472	,901
GTH22	92,93	227,210	,142	,905
GTH23	93,00	208,000	,626	,898
GTH24	92,27	201,781	,891	,893
GTH25	92,80	218,314	,483	,901
GTH26	92,60	214,400	,625	,899

GTH27	92,67	220,524	,636	,901
GTH28	91,80	216,029	,668	,899
GTH29	91,47	214,981	,686	,899
GTH30	90,67	226,810	,135	,906
GTH31	93,80	232,029	-,087	,911
GTH32	92,93	235,352	-,168	,916

Se aplicó una prueba piloto del “Cuestionario para medir la gestión del talento humano” a una muestra no probabilística por conveniencia de 15 personas, sin afectar a la muestra de estudio, con el objetivo de depurar los 32 ítems propuestos en el instrumento. Del análisis de los coeficientes de correlación corregido ítem-total en sus siete dimensiones; así mismo el valor del coeficiente de consistencia interna alpha de crombach del instrumento es de 0.904, en promedio. Por lo que se considera que el Cuestionario para medir el nivel de la gestión del talento humano es confiable.

Confiabilidad del Instrumento para medir la productividad laboral

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,911	12

Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
PL1	35,87	45,981	-,028	,922
PL2	37,00	34,429	,910	,889
PL3	37,40	41,543	,271	,925
PL4	35,33	41,238	,378	,916
PL5	36,40	35,971	,931	,889
PL6	36,53	38,124	,821	,896
PL7	36,73	34,352	,917	,888
PL8	36,60	36,543	,810	,895
PL9	36,53	39,124	,700	,901
PL10	37,00	35,857	,847	,893
PL11	36,60	42,400	,566	,909
PL12	36,53	41,838	,619	,907

Se aplicó una prueba piloto del “Cuestionario para medir la productividad laboral” a una muestra no probabilística por conveniencia de 15 personas, sin afectar a la muestra de estudio, con el objetivo de depurar los 12 ítems propuestos en el instrumento. Del análisis de los coeficientes de correlación corregido ítem-total en sus tres dimensiones; así mismo el valor del coeficiente de consistencia interna alpha de cronbach del instrumento es de 0.911, en promedio. Por lo que se considera que el Cuestionario para medir el nivel de la productividad laboral es confiable.

Certificado de validez de contenido del instrumento para medir la Gestión del Talento Humano

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo. No es redundante.

Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

(1) Muy en desacuerdo, (2) En desacuerdo, (3) De acuerdo, (4) Muy de acuerdo

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia				Relevancia				Claridad				SUGERENCIA
		MD (1)	ED (2)	DA (3)	MA (4)	MD (1)	ED (2)	DA (3)	MA (4)	MD (1)	ED (2)	DA (3)	MA (4)	
	DIMENSIÓN 1: Planificación de los recursos humanos													
1	Considera que existe un manual de procedimientos para las funciones que va a desarrollar en el trabajo.				✓				✓				✓	
2	Antes de iniciar su labor, participó en capacitaciones orientadas a las funciones que desarrollará en el área designada.				✓				✓				✓	
3	Considera que el área de Gestión del talento humano se preocupa por mejorar las condiciones laborales.				✓				✓				✓	
4	Considera que, existe planificación para el cumplimiento de metas a corto plazo.				✓				✓				✓	
5	Considera que, existen estrategias para el cumplimiento de metas a mediano plazo				✓				✓				✓	
6	Existen planes estratégicos para cumplir con los objetivos a largo plazo.				✓				✓				✓	
	DIMENSIÓN 2: Organización del trabajo													
7	Considera que existen procedimientos para la selección del personal en base al talento que se requiere para el puesto de trabajo.				✓				✓				✓	
8	Los requisitos que se estipulan para la selección del personal están acorde con el puesto de trabajo solicitado.				✓				✓				✓	
9	El perfil profesional que se establece para la selección del				✓				✓				✓	



22	Se otorgan compensación con días libres al personal que cumpla con las metas establecidas.				✓				✓					✓	
23	Existen cartas de felicitaciones a los que cumplan con las metas establecidas.				✓				✓					✓	
DIMENSIÓN 6: Gestión del desarrollo															
24	Siente que en la institución se puede desarrollar profesionalmente				✓				✓					✓	
25	Todo el personal puede acceder a un ascenso salarial y laboral.				✓				✓					✓	
26	Se realiza capacitación al personal administrativo de la institución.				✓				✓					✓	
27	En la institución se fomenta un aprendizaje colectivo entre los colaboradores				✓				✓					✓	
DIMENSIÓN 7: Gestión de las Relaciones Humanas y Sociales															
28	En la institución existe un adecuado ambiente laboral para realizar su trabajo.				✓				✓					✓	
29	Existe una adecuada comunicación entre compañeros.				✓				✓					✓	
30	Se siente comprometido con la municipalidad.				✓				✓					✓	
31	Usted pertenece a una agrupación sindical.				✓				✓					✓	
32	Conoce los beneficios de pertenecer a una agrupación sindical.				✓				✓					✓	

Observaciones:



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg:

..... *RODRIGUEZ VIGO MIRIAN* DNI: *32976705*

Especialidad del validador:..... *AUDITORÍA GUBERNAMENTAL*

Dra. Mirian Noemi Rodríguez Vigo
DNI: 32976705



Certificado de validez de contenido del instrumento para medir la Productividad Laboral

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo. No es redundante.

Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

(1) Muy en desacuerdo, (2) En desacuerdo, (3) De acuerdo, (4) Muy de acuerdo

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia				Relevancia				Claridad				SUGERENCIA
		MD (1)	ED (2)	DA (3)	MA (4)	MD (1)	ED (2)	DA (3)	MA (4)	MD (1)	ED (2)	DA (3)	MA (4)	
	DIMENSIÓN 1 Tiempo de trabajo y condiciones laborales													
1	Considera usted que el tiempo es el adecuado para el cumplimiento de su labor.				✓				✓					✓
2	Considera usted que existe estándares que evalúa el rendimiento obtenidos por los colaboradores				✓				✓					✓
3	Usted ha podido observar que en la institución cuenta con tecnología adecuada para mejorar su labor.				✓				✓					✓
4	Considera que la tecnología permite la optimización de procesos, costos y mejora de calidad en la empresa.				✓				✓					✓
	DIMENSIÓN 2: Eficiencia													
5	Los colaboradores realizan un manejo adecuado de los recursos que tiene la institución				✓				✓					✓
6	Se realiza un control de los recursos que tiene la institución en la productividad del colaborador.				✓				✓					✓
7	Considera que los recursos (materiales, humanos y financieros) que tiene la institución son bien aprovechados por los colaboradores para brindar mejor atención al público.				✓				✓					✓
8	Considera usted que los trabajadores generan más beneficios que gastos para la institución.				✓				✓					✓



DIMENSIÓN 3: Eficacia																				
9	Considera que los trabajadores cumplen sus actividades en el tiempo requerido aplicando conocimientos, habilidades y actitudes.				✓					✓										✓
10	Considera que los esfuerzos y recursos empleados por los colaboradores han dado los resultados esperados por la entidad.				✓					✓										✓
11	Los resultados obtenidos en el trabajo son útiles para los colaboradores y para la entidad				✓					✓										✓
12	Los resultados obtenidos en el trabajo son acordes a los objetivos y metas previstos por la entidad.				✓					✓										✓

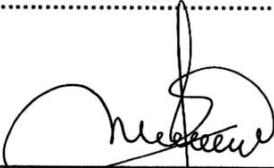
Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg:

DRA. RODRIGUEZ VIGO MIRIAN DNI: 32976705

Especialidad del validador: AUDITORÍA GUBERNAMENTAL


Dra. Mirian Noemi Rodríguez Vigo
DNI: 32976705



Certificado de validez de contenido del instrumento para medir la Gestión del Talento Humano

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo. No es redundante.

Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

(1) Muy en desacuerdo, (2) En desacuerdo, (3) De acuerdo, (4) Muy de acuerdo

Nº	DIMENSIONS / ítems	Pertinencia				Relevancia				Claridad				SUGERENCIA
		MD (1)	ED (2)	DA (3)	MA (4)	MD (1)	ED (2)	DA (3)	MA (4)	MD (1)	ED (2)	DA (3)	MA (4)	
	DIMENSIÓN 1: Planificación de los recursos humanos													
1	Considera que existe un manual de procedimientos para las funciones que va a desarrollar en el trabajo.				✓				✓					✓
2	Antes de iniciar su labor, participó en capacitaciones orientadas a las funciones que desarrollará en el área designada.				✓				✓					✓
3	Considera que el área de Gestión del talento humano se preocupa por mejorar las condiciones laborales.				✓				✓					✓
4	Considera que, existe planificación para el cumplimiento de metas a corto plazo.				✓				✓					✓
5	Considera que, existen estrategias para el cumplimiento de metas a mediano plazo				✓				✓					✓
6	Existen planes estratégicos para cumplir con los objetivos a largo plazo.				✓				✓					✓
	DIMENSIÓN 2: Organización del trabajo													
7	Considera que existen procedimientos para la selección del personal en base al talento que se requiere para el puesto de trabajo.				✓				✓					✓
8	Los requisitos que se estipulan para la selección del personal están acorde con el puesto de trabajo solicitado.				✓				✓					✓
9	El perfil profesional que se establece para la selección del				✓				✓					✓



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg:

Legendre Salazar Sheila Mabel DNI: 41594332

Especialidad del Mgtr. en Ciencia Política y Gobierno con mención en Políticas
validador: Públicas y Gestión Pública

Mg. Sheila Mabel Legendre Salazar
DNI: 41594332



Certificado de validez de contenido del instrumento para medir la Productividad Laboral

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo. No es redundante.

Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

(1) Muy en desacuerdo, (2) En desacuerdo, (3) De acuerdo, (4) Muy de acuerdo

N°	DIMENSIONS / ítems	Pertinencia				Relevancia				Claridad				SUGERENCIA
		MD (1)	ED (2)	DA (3)	MA (4)	MD (1)	ED (2)	DA (3)	MA (4)	MD (1)	ED (2)	DA (3)	MA (4)	
	DIMENSIÓN 1 Tiempo de trabajo y condiciones laborales													
1	Considera usted que el tiempo es el adecuado para el cumplimiento de su labor.				✓				✓					✓
2	Considera usted que existe estándares que evalúa el rendimiento obtenidos por los colaboradores				✓				✓					✓
3	Usted ha podido observar que en la institución cuenta con tecnología adecuada para mejorar su labor.				✓				✓					✓
4	Considera que la tecnología permite la optimización de procesos, costos y mejora de calidad en la empresa.				✓				✓					✓
	DIMENSIÓN 2: Eficiencia													
5	Los colaboradores realizan un manejo adecuado de los recursos que tiene la institución				✓				✓					✓
6	Se realiza un control de los recursos que tiene la institución en la productividad del colaborador.				✓				✓					✓
7	Considera que los recursos (materiales, humanos y financieros) que tiene la institución son bien aprovechados por los colaboradores para brindar mejor atención al público.				✓				✓					✓
8	Considera usted que los trabajadores generan más beneficios que gastos para la institución.				✓				✓					✓



	institución.																			
	DIMENSIÓN 3: Eficacia																			
9	Considera que los trabajadores cumplen sus actividades en el tiempo requerido aplicando conocimientos, habilidades y actitudes.					✓				✓										
10	Considera que los esfuerzos y recursos empleados por los colaboradores han dado los resultados esperados por la entidad.					✓				✓										
11	Los resultados obtenidos en el trabajo son útiles para los colaboradores y para la entidad					✓				✓										
12	Los resultados obtenidos en el trabajo son acordes a los objetivos y metas previstos por la entidad.					✓				✓										

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg:

Legendre Salazar Sheila Mabel DNI: 41594332

Especialidad del validador: Mgts. en Ciencia Política y Gobierno con mención en Políticas Públicas y Gestión Pública

Mg. Sheila Mabel Legendre Salazar
DNI: 41594332



Certificado de validez de contenido del instrumento para medir la Gestión del Talento Humano

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo. No es redundante.

Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

(1) Muy en desacuerdo, (2) En desacuerdo, (3) De acuerdo, (4) Muy de acuerdo

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia				Relevancia				Claridad				SUGERENCIA
		MD (1)	ED (2)	DA (3)	MA (4)	MD (1)	ED (2)	DA (3)	MA (4)	MD (1)	ED (2)	DA (3)	MA (4)	
	DIMENSIÓN 1: Planificación de los recursos humanos													
1	Considera que existe un manual de procedimientos para las funciones que va a desarrollar en el trabajo.				X				X				X	
2	Antes de iniciar su labor, participó en capacitaciones orientadas a las funciones que desarrollará en el área designada.				X				X				X	
3	Considera que el área de Gestión del talento humano se preocupa por mejorar las condiciones laborales.				X				X				X	
4	Considera que, existe planificación para el cumplimiento de metas a corto plazo.				X				X				X	
5	Considera que, existen estrategias para el cumplimiento de metas a mediano plazo				X				X				X	
6	Existen planes estratégicos para cumplir con los objetivos a largo plazo.				X				X				X	
	DIMENSIÓN 2: Organización del trabajo													
7	Considera que existen procedimientos para la selección del personal en base al talento que se requiere para el puesto de trabajo.				X				X				X	
8	Los requisitos que se estipulan para la selección del personal están acorde con el puesto de trabajo solicitado.				X				X				X	
9	El perfil profesional que se establece para la selección del				X				X				X	



	personal es el adecuado para el área solicitante.																		
10	El personal es evaluado al momento de ingresar a trabajar			X					X					X					
	DIMENSIÓN 3: Gestión del empleo																		
11	Cuando se publica la convocatoria de personal, esta es abierta para cualquier participante que cumpla los requerimientos.			X					X					X					
12	Existen preferencias para contratar a nuevos miembros de la institución.			X					X					X					
13	La selección de personal se hace de forma democrática evitando vinculación directa con ciertos postores.			X					X					X					
14	Hay libertad para postular a cualquier puesto laboral.			X					X					X					
15	El personal que no cumple con las metas establecidas por la institución es retirado de la institución.			X					X					X					
16	Existen sanciones para el personal que incumple con lo establecido por la municipalidad.			X					X					X					
	DIMENSIÓN 4: Gestión del rendimiento																		
17	Se realizan planificaciones estratégicas para el cumplimiento de metas y objetivos propuestos.			X					X					X					
18	Se planifican las actividades a realizar de una manera adecuada.			X					X					X					
19	Se evalúa al personal constantemente.			X					X					X					
	DIMENSIÓN 5: Gestión de compensación																		
20	Se realizan beneficios económicos al personal que cumpla con las metas establecidas.			X					X					X					
21	Se realiza ascensos salariales y laborales con el personal que cumpla con las metas y objetivos establecidos.			X					X					X					



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Canchari Preciado Miguel Angel

DNI:46105455

Especialidad del validador: MAESTRO EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Ms. Miguel A. Canchari Preciado
DNI: 46105455



Certificado de validez de contenido del instrumento para medir la Productividad Laboral

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo. No es redundante.

Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

(1) Muy en desacuerdo, (2) En desacuerdo, (3) De acuerdo, (4) Muy de acuerdo

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia				Relevancia				Claridad				SUGERENCIA
		MD (1)	ED (2)	DA (3)	MA (4)	MD (1)	ED (2)	DA (3)	MA (4)	MD (1)	ED (2)	DA (3)	MA (4)	
	DIMENSIÓN 1 Tiempo de trabajo y condiciones laborales													
1	Considera usted que el tiempo es el adecuado para el cumplimiento de su labor.				X				X					X
2	Considera usted que existe estándares que evalúa el rendimiento obtenidos por los colaboradores				X				X					X
3	Usted ha podido observar que en la institución cuenta con tecnología adecuada para mejorar su labor.				X				X					X
4	Considera que la tecnología permite la optimización de procesos, costos y mejora de calidad en la empresa.				X				X					X
	DIMENSIÓN 2: Eficiencia													
5	Los colaboradores realizan un manejo adecuado de los recursos que tiene la institución				X				X					X
6	Se realiza un control de los recursos que tiene la institución en la productividad del colaborador.				X				X					X
7	Considera que los recursos (materiales, humanos y financieros) que tiene la institución son bien aprovechados por los colaboradores para brindar mejor atención al público.				X				X					X
8	Considera usted que los trabajadores generan más beneficios que gastos para la institución.				X				X					X



DIMENSIÓN 3: Eficacia																				
9	Considera que los trabajadores cumplen sus actividades en el tiempo requerido aplicando conocimientos, habilidades y actitudes.				X															X
10	Considera que los esfuerzos y recursos empleados por los colaboradores han dado los resultados esperados por la entidad.				X															X
11	Los resultados obtenidos en el trabajo son útiles para los colaboradores y para la entidad				X															X
12	Los resultados obtenidos en el trabajo son acordes a los objetivos y metas previstos por la entidad.				X															X

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Cancharí Preciado Miguel Angel

DNI: 46105455

Especialidad del validador: MAESTRO EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Ms. Miguel A. Canchari Preciado
DNI: 46105455

ANEXO 4: Autorización de la aplicación del instrumento



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DEL SANTA CHIMBOTE

“Año de la Universalización de la Salud”

Chimbote, 25 de Mayo de 2020

CARTA N° 010-2020-GM/MPS

Dra.
Rosa María Salas Sánchez
Jefa de la Escuela de Posgrado – UCV Chimbote
Presente.-

ASUNTO : AUTORIZACIÓN PARA APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS

REFERENCIA : a) Documento S/N de 21 de mayo de 2020

De mi especial consideración,

Tengo el agrado de dirigirme a usted, a fin de manifestarle que mediante documento de referencia, su representada nos hizo llegar a la Municipalidad Provincial del Santa (MPS), la solicitud de autorización para la aplicación de instrumento de investigación a los trabajadores de la MPS, Titulado: “Gestión de Talento Humano y Productividad Laboral en Trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa, 2020”, a favor de la Ms. **CORTEZ LOPEZ FIORELLA**.

En ese sentido, comunico a su despacho la **AUTORIZACIÓN** para la ejecución de lo descrito en el párrafo precedente, a fin de contribuir al aprendizaje y crecimiento profesional de la estudiante.

Sin otro particular, es propicia la oportunidad para expresarle mi consideración y estima personal.

Atentamente.

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DEL SANTA
CHIMBOTE
Ing. Jesús R. Rodríguez Fuentes
GERENTE MUNICIPAL

ANEXO 5: Prueba de normalidad

H₀: Los datos de las variables se distribuyen *Normales*

H_a: Los datos para cada tratamiento *No se distribuyen Normales*

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
D_PLANIFICACIÓN	,256	269	,000
D_ORGANIZACIÓN	,258	269	,000
D_EMPLEO	,140	269	,000
D_RENDIMIENTO	,280	269	,000
D_COMPENSACIÓN	,261	269	,000
D_DESARROLLO	,178	269	,000
D_RELACIONES_SOCIALES	,210	269	,000
GESTIÓN_TALENTO_HUMANO	,174	269	,000
D_TIEMPO_TRABAJO	,242	269	,000
D_EFICIENCIA	,201	269	,000
D_EFICACIA	,305	269	,000
PRODUCTIVIDAD_LABORAL	,263	269	,000

la Corrección de la significación de Lilliefors

El sig. Los comparamos en la prueba de Kolmogorov-Smirnova, ya que esta prueba es para un número de datos mayores a 50.

- ✓ **Para la dimensión Planificación el sig. =0.00** Como este es menor que $\alpha = 0.05$ se dice que se cumple que la distribución no es normal.
- ✓ **Para la dimensión Organización el sig. = 0.00** Como este es menor que $\alpha = 0.05$ se dice que se cumple que la distribución no es normal
- ✓ **Para la dimensión Empleo el sig. = 0.00** Como este es menor que $\alpha = 0.05$ se dice que se cumple que la distribución no es normal
- ✓ **Para la dimensión Rendimiento el sig. =0.000** como este es menor que $\alpha = 0.05$ se dice que se cumple que la distribución no es normal.
- ✓ **Para la dimensión Compensación el sig. = 0.000** como este es menor que $\alpha = 0.05$ se dice que se cumple que la distribución no es normal.

- ✓ **Para la dimensión Desarrollo el sig. = 0.000** como este es menor que $\alpha = 0.05$ se dice que se cumple que la distribución no es normal.
- ✓ **Para la dimensión Relaciones sociales el sig. = 0.000** como este es menor que $\alpha = 0.05$ se dice que se cumple que la distribución no es normal.
- ✓ **Para la dimensión Tiempo de trabajo el sig. = 0.000** como este es menor que $\alpha = 0.05$ se dice que se cumple que la distribución no es normal.
- ✓ **Para la dimensión Eficiencia el sig. = 0.000** como este es menor que $\alpha = 0.05$ se dice que se cumple que la distribución no es normal.
- ✓ **Para la dimensión Eficacia el sig. = 0.000** como este es menor que $\alpha = 0.05$ se dice que se cumple que la distribución no es normal.
- ✓ **Para la variable Gestión dl talento humano el sig. = 0.000** como este es menor que $\alpha = 0.05$ se dice que se cumple que la distribución no es normal.
- ✓ **Para la variable Productividad Laboral el sig. = 0.000** como este es menor que $\alpha = 0.05$ se dice que se cumple que la distribución no es normal.

Observación: Como no se cumple normalidad se sugiere utilizar procedimientos de la estadística No paramétrica.

3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	1	1	2	1	2	1	2	2	3	3	5	1	1
5	4	5	4	4	4	4	2	2	2	2	5	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	2	1	2	2	3	3	1	1
3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	1	2	
2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	5	1	3	
4	3	4	3	3	3	3	2	3	3	4	4	2	4	2	2	3	3	3	1	1	1	2	3	1	3	3	3	5	5	5	
2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	5	1	3	
4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	2	4	5	3	4	4	4	5	2	3	3	3	4	3	3	3	4	4	5	1	1
4	1	4	5	5	5	4	4	4	4	5	3	3	5	3	3	4	4	1	3	2	2	1	3	2	2	2	4	5	4	1	3
3	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	1	5	5	3	5	5	5	5	1	1	1	5	5	3	4	3	3	4	4	1	1
2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	5	1	4
3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	1	1	2	1	2	1	2	2	3	3	5	1	1
5	4	5	4	4	4	4	2	2	2	2	5	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	2	1	2	2	3	3	1	1
3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	1	2
2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	5	1	3	
4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	2	4	5	3	4	4	4	5	2	3	3	3	4	3	3	3	4	4	5	1	1
4	1	4	5	5	5	4	4	4	4	5	3	3	5	3	3	4	4	1	3	2	2	1	3	2	2	2	4	5	4	1	3
3	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	1	5	5	3	5	5	5	5	1	1	1	5	5	3	4	3	3	4	4	1	1
2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	5	1	4
3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	1	1	2	1	2	1	2	2	3	3	5	1	1
5	4	5	4	4	4	4	2	2	2	2	5	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	2	1	2	2	3	3	1	1
3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	1	2
3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	1	1	2	1	2	1	2	2	3	3	5	1	1
5	4	5	4	4	4	4	2	2	2	2	5	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	2	1	2	2	3	3	1	1
3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	1	2
2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	5	1	3	
4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	2	4	5	3	4	4	4	5	2	3	3	3	4	3	3	3	4	4	5	1	1

4	1	4	5	5	5	4	4	4	4	5	3	3	5	3	3	4	4	1	3	2	2	1	3	2	2	2	4	5	4	1	3	
3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	1	1	2	1	2	1	2	2	3	3	5	1	1	
5	4	5	4	4	4	4	2	2	2	2	5	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	2	1	2	2	3	3	1	1	
3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	1	2	
3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	1	1	2	1	2	1	2	2	3	3	5	1	1	
5	4	5	4	4	4	4	2	2	2	2	5	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	2	1	2	2	3	3	1	1	
3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	1	2	
2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	5	1	3	
3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	1	1	2	1	2	1	2	2	3	3	5	1	1	
5	4	5	4	4	4	4	2	2	2	2	5	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	2	1	2	2	3	3	1	1	
4	3	4	3	3	3	3	2	3	3	4	4	2	4	2	2	3	3	3	1	1	1	2	3	1	3	3	3	3	5	5	5	
2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	5	1	3	
4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	2	4	5	3	4	4	4	5	2	3	3	3	4	3	3	3	4	4	5	1	1	
4	1	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	3	3	5	3	3	4	4	1	3	2	2	1	3	2	2	2	4	5	4	1	3
3	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	1	5	5	3	5	5	5	5	1	1	1	5	5	3	4	3	3	4	4	1	1	
2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	5	1	4
3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	1	1	2	1	2	1	2	2	3	3	5	1	1	
5	4	5	4	4	4	4	2	2	2	2	5	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	2	1	2	2	3	3	1	1	
3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	1	2	
3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	1	1	2	1	2	1	2	2	3	3	5	1	1	
5	4	5	4	4	4	4	2	2	2	2	5	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	2	1	2	2	3	3	1	1	
3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	1	2	
2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	5	1	3	
4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	2	4	5	3	4	4	4	5	2	3	3	3	4	3	3	3	4	4	5	1	1	
4	1	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	3	3	5	3	3	4	4	1	3	2	2	1	3	2	2	2	4	5	4	1	3
4	3	4	3	3	3	3	2	3	3	4	4	2	4	2	2	3	3	3	1	1	1	2	3	1	3	3	3	3	5	5	5	
2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	5	1	3	
4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	2	4	5	3	4	4	4	5	2	3	3	3	4	3	3	3	4	4	5	1	1	
4	1	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	3	3	5	3	3	4	4	1	3	2	2	1	3	2	2	2	4	5	4	1	3
3	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	1	5	5	3	5	5	5	5	1	1	1	5	5	3	4	3	3	4	4	1	1	

5	4	5	4	4	4	4	2	2	2	2	5	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	2	1	2	2	3	3	1	1		
3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	1	2		
3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	1	1	2	1	2	1	2	2	3	3	5	1	1		
5	4	5	4	4	4	4	2	2	2	2	5	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	2	1	2	2	3	3	1	1		
4	3	4	3	3	3	3	2	3	3	4	4	2	4	2	2	3	3	3	1	1	1	2	3	1	3	3	3	3	5	5	5	
2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	5	1	3	
4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	2	4	5	3	4	4	4	5	2	3	3	3	4	3	3	3	4	4	5	1	1	
4	1	4	5	5	5	4	4	4	4	5	3	3	5	3	3	4	4	1	3	2	2	1	3	2	2	2	4	5	4	1	3	
3	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	1	5	5	3	5	5	5	5	1	1	1	5	5	3	4	3	3	4	4	1	1	
2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	5	1	4	
3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	1	1	2	1	2	1	2	2	3	3	5	1	1	
5	4	5	4	4	4	4	2	2	2	2	5	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	2	1	2	2	3	3	1	1	
3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	1	2	
2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	5	1	3	
4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	2	4	5	3	4	4	4	5	2	3	3	3	4	3	3	3	4	4	5	1	1	
4	1	4	5	5	5	4	4	4	4	5	3	3	5	3	3	4	4	1	3	2	2	1	3	2	2	2	4	5	4	1	3	
4	3	4	3	3	3	3	2	3	3	4	4	2	4	2	2	3	3	3	1	1	1	2	3	1	3	3	3	3	5	5	5	
2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	5	1	3	
4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	2	4	5	3	4	4	4	5	2	3	3	3	4	3	3	3	4	4	5	1	1	
4	1	4	5	5	5	4	4	4	4	5	3	3	5	3	3	4	4	1	3	2	2	1	3	2	2	2	4	5	4	1	3	
3	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	1	5	5	3	5	5	5	5	1	1	1	5	5	3	4	3	3	4	4	1	1	
2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	5	1	4
3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	1	1	2	1	2	1	2	2	3	3	5	1	1	
5	4	5	4	4	4	4	2	2	2	2	5	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	2	1	2	2	3	3	1	1	
3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	1	2	
3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	1	1	2	1	2	1	2	2	3	3	5	1	1	
5	4	5	4	4	4	4	2	2	2	2	5	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	2	1	2	2	3	3	1	1	
3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	1	2	
2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	5	1	3	
4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	2	4	5	3	4	4	4	5	2	3	3	3	4	3	3	3	4	4	5	1	1	

4	1	4	5	5	5	4	4	4	4	5	3	3	5	3	3	4	4	1	3	2	2	1	3	2	2	2	4	5	4	1	3
3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	1	1	2	1	2	1	2	2	3	3	5	1	1
5	4	5	4	4	4	4	2	2	2	2	5	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	2	1	2	2	3	3	1	1
3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	1	2	
3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	1	1	2	1	2	1	2	2	3	3	5	1	1
5	4	5	4	4	4	4	2	2	2	2	5	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	2	1	2	2	3	3	1	1
3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	1	2	
2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	5	1	3
4	3	4	3	3	3	3	2	3	3	4	4	2	4	2	2	3	3	3	1	1	1	2	3	1	3	3	3	3	5	5	5
2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	5	1	3
4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	2	4	5	3	4	4	4	5	2	3	3	3	4	3	3	3	4	4	5	1	1
4	1	4	5	5	5	4	4	4	4	5	3	3	5	3	3	4	4	1	3	2	2	1	3	2	2	2	4	5	4	1	3
3	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	1	5	5	3	5	5	5	5	1	1	1	5	5	3	4	3	3	4	4	1	1
2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	5	1	4
3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	1	1	2	1	2	1	2	2	3	3	5	1	1
5	4	5	4	4	4	4	2	2	2	2	5	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	2	1	2	2	3	3	1	1
3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	1	2	
3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	5	1	3
4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	2	4	5	3	4	4	4	5	2	3	3	3	4	3	3	3	4	4	5	1	1
4	1	4	5	5	5	4	4	4	4	5	3	3	5	3	3	4	4	1	3	2	2	1	3	2	2	2	4	5	4	1	3
4	3	4	3	3	3	3	2	3	3	4	4	2	4	2	2	3	3	3	1	1	1	2	3	1	3	3	3	3	5	5	5
2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	5	1	3
4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	2	4	5	3	4	4	4	5	2	3	3	3	4	3	3	3	4	4	5	1	1
4	1	4	5	5	5	4	4	4	4	5	3	3	5	3	3	4	4	1	3	2	2	1	3	2	2	2	4	5	4	1	3
3	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	1	5	5	3	5	5	5	5	1	1	1	5	5	3	4	3	3	4	4	1	1
2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	5	1	4
3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	1	1	2	1	2	1	2	2	3	3	5	1	1
5	4	5	4	4	4	4	2	2	2	2	5	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	2	1	2	2	3	3	1	1
3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	1	2
3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	1	1	2	1	2	1	2	2	3	3	5	1	1

5	4	5	4	4	4	4	2	2	2	2	5	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	2	1	2	2	3	3	1	1		
3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	1	2		
2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	5	1	3		
4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	2	4	5	3	4	4	4	5	2	3	3	3	4	3	3	3	4	4	5	1	1	
4	1	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	3	3	5	3	3	4	4	1	3	2	2	1	3	2	2	2	4	5	4	1	3
3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	1	1	2	1	2	1	2	2	3	3	5	1	1	
5	4	5	4	4	4	4	2	2	2	2	5	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	2	1	2	2	3	3	1	1	
3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	1	2	
3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	1	1	2	1	2	1	2	2	3	3	5	1	1	
5	4	5	4	4	4	4	2	2	2	2	5	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	2	1	2	2	3	3	1	1	
3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	1	2	
2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	5	1	3	
3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	1	1	2	1	2	1	2	2	3	3	5	1	1	
5	4	5	4	4	4	4	2	2	2	2	5	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	2	1	2	2	3	3	1	1	
3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	1	2	
3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	1	1	2	1	2	1	2	2	3	3	5	1	1	
5	4	5	4	4	4	4	2	2	2	2	5	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	2	1	2	2	3	3	1	1	
4	3	4	3	3	3	3	2	3	3	4	4	2	4	2	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	
2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	5	1	3	
4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	2	4	5	3	4	4	4	5	2	3	3	3	4	3	3	3	4	4	5	1	1	
4	1	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	3	3	5	3	3	4	4	1	3	2	2	1	3	2	2	2	4	5	4	1	3
3	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	1	5	5	3	5	5	5	5	1	1	1	5	5	3	4	3	3	4	4	1	1	
2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	5	1	4
3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	1	1	2	1	2	1	2	2	3	3	5	1	1	
5	4	5	4	4	4	4	2	2	2	2	5	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	2	1	2	2	3	3	1	1	
3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	1	2	
2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	5	1	3	
4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	2	4	5	3	4	4	4	5	2	3	3	3	4	3	3	3	4	4	5	1	1	
4	1	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	3	3	5	3	3	4	4	1	3	2	2	1	3	2	2	2	4	5	4	1	3
4	3	4	3	3	3	3	2	3	3	4	4	2	4	2	2	3	3	3	1	1	1	2	3	1	3	3	3	5	5	5	5	

2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	5	1	3		
4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	2	4	5	3	4	4	4	5	2	3	3	3	4	3	3	3	4	4	5	1	1	
4	1	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	3	3	5	3	3	4	4	1	3	2	2	1	3	2	2	2	4	5	4	1	3
3	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	1	5	5	3	5	5	5	5	1	1	1	5	5	3	4	3	3	4	4	1	1	
2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	5	1	4

BASE DE DATOS DE LA VARIABLE PRODUCTIVIDAD LABORAL

PL1	PL2	PL3	PL4	PL5	PL6	PL7	PL8	PL9	PL10	PL11	PL12
5	3	2	5	4	4	3	4	3	4	3	4
4	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3
4	4	3	5	4	4	4	4	4	3	3	3
5	3	2	5	4	4	3	4	3	4	3	4
4	3	1	5	4	4	4	4	4	4	4	4
4	2	2	5	2	2	2	2	3	2	3	3
3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4
4	2	2	5	2	2	2	2	3	2	3	3
4	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3
4	2	3	5	3	3	3	2	2	2	3	3
4	2	2	5	2	2	2	2	3	2	3	3
4	4	3	5	4	4	4	4	4	3	3	3
5	3	2	5	4	4	3	4	3	4	3	4
5	3	2	5	4	4	3	4	3	4	3	4
4	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3
4	4	3	5	4	4	4	4	4	3	3	3
5	3	2	5	4	4	3	4	3	4	3	4
4	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3
4	4	3	5	4	4	4	4	4	3	3	3
5	3	2	5	4	4	3	4	3	4	3	4
4	2	2	5	2	2	2	2	3	2	3	3
3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4
4	2	2	5	2	2	2	2	3	2	3	3
4	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3
4	2	3	5	3	3	3	2	2	2	3	3
4	2	2	5	2	2	2	2	3	2	3	3
4	4	3	5	4	4	4	4	4	3	3	3
4	2	2	5	2	2	2	2	3	2	3	3
4	4	3	5	4	4	4	4	4	3	3	3
5	3	2	5	4	4	3	4	3	4	3	4
3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4
4	2	2	5	2	2	2	2	3	2	3	3
4	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3
4	2	3	5	3	3	3	2	2	2	3	3
4	2	2	5	2	2	2	2	3	2	3	3
4	4	3	5	4	4	4	4	4	3	3	3
4	2	2	5	2	2	2	2	3	2	3	3

5	3	2	5	4	4	3	4	3	4	3	4
4	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3
4	4	3	5	4	4	4	4	4	3	3	3
5	3	2	5	4	4	3	4	3	4	3	4
4	3	1	5	4	4	4	4	4	4	4	4
4	2	2	5	2	2	2	2	3	2	3	3
3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4
4	2	2	5	2	2	2	2	3	2	3	3
4	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3
4	2	3	5	3	3	3	2	2	2	3	3
4	2	2	5	2	2	2	2	3	2	3	3
4	4	3	5	4	4	4	4	4	3	3	3
4	2	2	5	2	2	2	2	3	2	3	3
4	4	3	5	4	4	4	4	4	3	3	3
5	3	2	5	4	4	3	4	3	4	3	4
5	3	2	5	4	4	3	4	3	4	3	4
4	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3
4	4	3	5	4	4	4	4	4	3	3	3
5	3	2	5	4	4	3	4	3	4	3	4
4	3	1	5	4	4	4	4	4	4	4	4
4	2	2	5	2	2	2	2	3	2	3	3
3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4
4	2	2	5	2	2	2	2	3	2	3	3
4	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3
4	2	3	5	3	3	3	2	2	2	3	3
4	2	2	5	2	2	2	2	3	2	3	3
4	4	3	5	4	4	4	4	4	3	3	3
4	2	2	5	2	2	2	2	3	2	3	3
4	4	3	5	4	4	4	4	4	3	3	3
5	3	2	5	4	4	3	4	3	4	3	4
3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4
4	2	2	5	2	2	2	2	3	2	3	3
4	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3
4	2	3	5	3	3	3	2	2	2	3	3
4	2	2	5	2	2	2	2	3	2	3	3
4	4	3	5	4	4	4	4	4	3	3	3
4	2	2	5	2	2	2	2	3	2	3	3
4	4	3	5	4	4	4	4	4	3	3	3
4	2	2	5	2	2	2	2	3	2	3	3
3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4

4	2	2	5	2	2	2	2	3	2	3	3
4	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3
4	2	3	5	3	3	3	2	2	2	3	3
4	2	2	5	2	2	2	2	3	2	3	3
5	3	2	5	4	4	3	4	3	4	3	4
4	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3
4	4	3	5	4	4	4	4	4	3	3	3
5	3	2	5	4	4	3	4	4	4	3	4
4	3	1	5	4	4	4	4	4	4	4	4
4	2	2	5	2	2	2	2	3	2	3	3
3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4
4	2	2	5	2	2	2	2	3	2	3	3
4	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3
4	2	3	5	3	3	3	2	2	2	3	3
4	2	2	5	2	2	2	2	3	2	3	3
4	4	3	5	4	4	4	4	4	3	3	3
4	2	2	5	2	2	2	2	3	2	3	3
4	4	3	5	4	4	4	4	4	3	3	3
5	3	2	5	4	4	3	4	3	4	3	4
5	3	2	5	4	4	3	4	3	4	3	4
4	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3
4	4	3	5	4	4	4	4	4	3	3	3
5	3	2	5	4	4	3	4	3	4	3	4
4	3	1	5	4	4	4	4	4	4	4	4
4	2	2	5	2	2	2	2	3	2	3	3
3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4
4	2	2	5	2	2	2	2	3	2	3	3
4	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3
4	2	3	5	3	3	3	2	2	2	3	3
4	2	2	5	2	2	2	2	3	2	3	3
4	4	3	5	4	4	4	4	4	3	3	3
4	2	2	5	2	2	2	2	3	2	3	3
4	4	3	5	4	4	4	4	4	3	3	3
5	3	2	5	4	4	3	4	3	4	3	4
3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4
4	2	2	5	2	2	2	2	3	2	3	3
4	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3
4	2	3	5	3	3	3	2	2	2	3	3

4	2	2	5	2	2	2	2	3	2	3	3
4	4	3	5	4	4	4	4	4	3	3	3
4	2	2	5	2	2	2	2	3	2	3	3
5	3	2	5	4	4	3	4	3	4	3	4
4	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3
4	4	3	5	4	4	4	4	4	3	3	3
5	3	2	5	4	4	3	4	3	4	3	4
4	3	1	5	4	4	4	4	4	4	4	4
4	2	2	5	2	2	2	2	3	2	3	3
3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4
4	2	2	5	2	2	2	2	3	2	3	3
4	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3
4	2	3	5	3	3	3	2	2	2	3	3
4	2	2	5	2	2	2	2	3	2	3	3
4	4	3	5	4	4	4	4	4	3	3	3
4	2	2	5	2	2	2	2	3	2	3	3
4	4	3	5	4	4	4	4	4	3	3	3
5	3	2	5	4	4	3	4	3	4	3	4
5	3	2	5	4	4	3	4	3	4	3	4
4	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3
4	4	3	5	4	4	4	4	4	3	3	3
5	3	2	5	4	4	3	4	3	4	3	4
4	3	1	5	4	4	4	4	4	4	4	4
4	2	2	5	2	2	2	2	3	2	3	3
3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4
4	2	2	5	2	2	2	2	3	2	3	3
4	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3
4	2	3	5	3	3	3	2	2	2	3	3
4	2	2	5	2	2	2	2	3	2	3	3
4	4	3	5	4	4	4	4	4	3	3	3
4	2	2	5	2	2	2	2	3	2	3	3
4	4	3	5	4	4	4	4	4	3	3	3
5	3	2	5	4	4	3	4	3	4	3	4
3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4
4	2	2	5	2	2	2	2	3	2	3	3
4	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3
4	2	3	5	3	3	3	2	2	2	3	3
4	2	2	5	2	2	2	2	3	2	3	3

4	4	3	5	4	4	4	4	4	3	3	3
4	2	2	5	2	2	2	2	3	2	3	3
3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4
4	2	2	5	2	2	2	2	3	2	3	3
4	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3
4	2	3	5	3	3	3	2	2	2	3	3
4	2	2	5	2	2	2	2	3	2	3	3
4	2	2	5	2	2	2	2	3	2	3	3
4	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3
4	2	3	5	3	3	3	2	2	2	3	3
4	2	2	5	2	2	2	2	3	2	3	3
4	2	2	5	2	2	2	2	3	2	3	3
4	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3
4	2	3	5	3	3	3	2	2	2	3	3
4	2	2	5	2	2	2	2	3	2	3	3
5	3	2	5	4	4	3	4	3	4	3	4
4	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3
4	4	3	5	4	4	4	4	4	3	3	3
5	3	2	5	4	4	3	4	3	4	3	4
4	3	1	5	4	4	4	4	4	4	4	4
4	2	2	5	2	2	2	2	3	2	3	3
3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4
4	2	2	5	2	2	2	2	3	2	3	3
4	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3
4	2	3	5	3	3	3	2	2	2	3	3
4	2	2	5	2	2	2	2	3	2	3	3
4	4	3	5	4	4	4	4	4	3	3	3
4	2	2	5	2	2	2	2	3	2	3	3
4	4	3	5	4	4	4	4	4	3	3	3
5	3	2	5	4	4	3	4	3	4	3	4
5	3	2	5	4	4	3	4	3	4	3	4
4	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3
4	4	3	5	4	4	4	4	4	3	3	3
5	3	2	5	4	4	3	4	3	4	3	4
4	3	1	5	4	4	4	4	4	4	4	4

4	2	2	5	2	2	2	2	3	2	3	3
3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4
4	2	2	5	2	2	2	2	3	2	3	3
4	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3
4	2	3	5	3	3	3	2	2	2	3	3
4	2	2	5	2	2	2	2	3	2	3	3
4	4	3	5	4	4	4	4	4	3	3	3
4	2	2	5	2	2	2	2	3	2	3	3
4	4	3	5	4	4	4	4	4	3	3	3
5	3	2	5	4	4	3	4	3	4	3	4
3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4
4	2	2	5	2	2	2	2	3	2	3	3
4	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3
4	2	3	5	3	3	3	2	2	2	3	3
4	2	2	5	2	2	2	2	3	2	3	3
4	4	3	5	4	4	4	4	4	3	3	3
4	2	2	5	2	2	2	2	3	2	3	3
5	3	2	5	4	4	3	4	3	4	3	4
4	3	1	5	4	4	4	4	4	4	4	4
4	2	2	5	2	2	2	2	3	2	3	3
3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4
4	2	2	5	2	2	2	2	3	2	3	3
4	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3
4	2	3	5	3	3	3	2	2	2	3	3
4	2	2	5	2	2	2	2	3	2	3	3
4	4	3	5	4	4	4	4	4	3	3	3
4	2	2	5	2	2	2	2	3	2	3	3
4	4	3	5	4	4	4	4	4	3	3	3
5	3	2	5	4	4	3	4	3	4	3	4
5	3	2	5	4	4	3	4	3	4	3	4
4	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3
4	4	3	5	4	4	4	4	4	3	3	3
5	3	2	5	4	4	3	4	3	4	3	4
4	3	1	5	4	4	4	4	4	4	4	4
4	2	2	5	2	2	2	2	3	2	3	3
3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4
4	2	2	5	2	2	2	2	3	2	3	3

4	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3
4	2	3	5	3	3	3	2	2	2	3	3
4	2	2	5	2	2	2	2	3	2	3	3
4	4	3	5	4	4	4	4	4	3	3	3
4	2	2	5	2	2	2	2	3	2	3	3
4	4	3	5	4	4	4	4	4	3	3	3
5	3	2	5	4	4	3	4	3	4	3	4
3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4
4	2	2	5	2	2	2	2	3	2	3	3
4	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3
4	2	3	5	3	3	3	2	2	2	3	3
4	2	2	5	2	2	2	2	3	2	3	3
4	4	3	5	4	4	4	4	4	3	3	3
4	2	2	5	2	2	2	2	3	2	3	3
3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4
4	2	2	5	2	2	2	2	3	2	3	3
4	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3
4	2	3	5	3	3	3	2	2	2	3	3
4	2	2	5	2	2	2	2	3	2	3	3
5	3	2	5	4	4	3	4	3	4	3	4
4	3	1	5	4	4	4	4	4	4	4	4
4	2	2	5	2	2	2	2	3	2	3	3
3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4
4	2	2	5	2	2	2	2	3	2	3	3
4	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3
4	2	3	5	3	3	3	2	2	2	3	3
4	2	2	5	2	2	2	2	3	2	3	3
4	4	3	5	4	4	4	4	4	3	3	3
4	2	2	5	2	2	2	2	3	2	3	3
4	4	3	5	4	4	4	4	4	3	3	3
5	3	2	5	4	4	3	4	3	4	3	4
5	3	2	5	4	4	3	4	3	4	3	4
4	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3
4	4	3	5	4	4	4	4	4	3	3	3
5	3	2	5	4	4	3	4	3	4	3	4
4	3	1	5	4	4	4	4	4	4	4	4
4	2	2	5	2	2	2	2	3	2	3	3

ANEXO 7:

ARTÍCULO CIENTÍFICO

1. TÍTULO

Gestión del Talento Humano y la Productividad Laboral en trabajadores de la Municipalidad Provincial del santa, 2020

2. AUTOR (A)

Fiorella Cortez Lopez, fiorella_2211@hotmail.com

3. RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar si existe relación entre Gestión del Talento Humano y la Productividad Laboral en trabajadores de la Municipalidad Provincial del santa, 2020. La investigación es de tipo no experimental, transversal, descriptiva y correlacional. La población de estudio estuvo conformada por 269 trabajadores aplicando para ello la fórmula para muestras finitas, se aplicó como técnica de la encuesta y como instrumento un cuestionario cerrado de 32 preguntas referente a la variable gestión del talento humano y 12 para la variable productividad laboral, el instrumento fue validado por 3 expertos, asimismo se determinó la confiabilidad mediante una muestra piloto, con el resultado de un valor del alfa de Cronbach, de 0,904 para la variable gestión del talento humano y de 0.911, para la productividad laboral. Como resultado se identificó que los trabajadores perciben un nivel regular tanto en la gestión del talento humano (74,7%) y en la productividad laboral (53,5%). Mediante la prueba del coeficiente de Rho de Spearman se comprobó la relación directa y significativa entre la gestión del talento humano y productividad laboral en los trabajadores administrativos, con un valor Rho de Spearman= 0,767 y con una probabilidad de significación $p=0,000$ ($p<0,05$); asimismo, se determinó que la correlación entre el tiempo de trabajo y condiciones laborales, eficiencia y eficacia y la variable gestión del talento humano se relacionan directa y significativamente (0,428, 0,796 y 0,505), y con una probabilidad de significación igual a 0,000, respectivamente.

PALABRAS CLAVE

Gestión del talento humano, productividad laboral, eficiencia y eficacia.

4. ABSTRACT

The objective of this research was to determine if there is a relationship between Human Talent Management and Labor Productivity in workers of the Provincial Municipality of Santa, 2020. The research is non-experimental, cross-sectional, descriptive and correlational. The study population was made up of 269 workers, applying the formula for finite samples. A closed questionnaire of 32 questions was applied as a survey technique, and 12 for the labor productivity variable as an instrument. The instrument was validated by 3 experts, reliability was also determined using a pilot sample, with the result of a Cronbach's alpha value of 0.904 for the variable of human talent management and of 0.911 for labor productivity. As a result, it was identified that workers perceive a regular level both in human talent management (74.7%) and in labor productivity (53.5%). Using the Spearman's Rho coefficient test, the direct and significant relationship between human talent management and labor productivity in administrative workers was verified, with a Spearman's Rho value = 0.767 and with a probability of significance $p = 0.000$ ($p < 0.05$); likewise, it was determined that the correlation between working time and working conditions, efficiency and effectiveness and the variable human talent management are directly and significantly related (0.428, 0.796 and 0.505), and with a probability of significance equal to 0.000, respectively .

KEYWORDS

Human talent management, labor productivity, efficiency and effectiveness.

5. INTRODUCCIÓN

En la actualidad las empresas funcionan y son líderes en el mercado gracias a sus colaboradores, en ese sentido el talento humano surge como la principal fuente de producción y el más valioso aporte dentro de una organización o institución, es así que gracias al talento de los colaboradores, las entidades se vuelven más productivas, innovadoras y por ende más competitivas, son los colaboradores quienes cumplen un rol esencial en la empresa para que sobrevivan a la competencia y puedan brindar un servicio de calidad. Es por ello que el fin de la gestión del talento humano es el trabajador y esto lo

refuerza Crescendo (2015), menciona que un trabajador motivado suma a la empresa. Además Callaghan (2018) también menciona que la gestión del talento y el capital humano, han surgido para reflejar la creciente importancia de la gestión de recursos humanos. Lawler, (2017) menciona en su libro que el mundo del trabajo ha cambiado drásticamente es por ello que la gestión del talento debe reinventarse.

En el caso de la productividad laboral se considera como un factor imprescindible para que una empresa tenga éxito, en ese sentido en Europa, las empresas de gran escala mencionan que un trabajador motivado desarrolla una mejor productividad, esto quiere decir que la productividad se basa muchas veces en la gestión del talento humano. Es así que Cáceres (2017), indica que un colaborador que se siente bien en el trabajo, tienen una mejor productividad y es clave del éxito de toda empresa, también Bjuggren (2018) menciona que para lograr una mayor productividad laboral se debe tener en cuenta diferentes factores que influyen en el trabajo del colaborador. Así mismo McCullough (2017) argumenta que la productividad laboral mejorará sólo cuando se brinde acciones que permita diferenciar a las personas que ayuden al desarrollo de actividades productivas en una empresa.

A nivel nacional Montoya (2014) establece que, lo que más desalienta a los trabajadores es la ineficiente gestión de los factores del talento humano que son las bajas remuneraciones y escasas oportunidades de desarrollo y crecimiento profesional, esto genera que no realicen con eficiencia su trabajo y por ende una productividad a medias. En el caso de la gestión del talento humano Calderón (2013) refiere que es una función crucial ya que las instituciones que tienen una tendencia a generar mayor rentabilidad, atraen a personas (talento) competitivas y esto logra una productividad que alcanza el éxito, y todo esto direccionado a asegurar la competitividad de la misma.

Por otro lado, la deficiente administración del Ministerio de Trabajo para lograr implementar y contrastar la constitución laboral en el Perú es evidente con el transcurso de los años, esto por causa de la poca e ineficiente gestión del talento humano en la mayoría de las municipalidades. Otro de los factores

importantes que dan inestabilidad es la remuneración de los colaboradores que se reflejan en la condición de vida. (Armas y Asencio, 2016).

A nivel local, se observa siempre que la gestión del talento humano muchas veces no cumple la función de velar por los intereses de los trabajadores y eso repercute en gran medida a la productividad laboral de los mismos institución contribuye con la institución fortaleciendo las capacidades del colaborador.

Se escogió a la Municipalidad Provincial del Santa, como lugar de desarrollo de la investigación porque no se excluye de esta problemática ya que se puede ver que presentan diferentes problemas entre lo que destaca la deficiente e inadecuada planificación de la gestión del talento humano y esto genera que la productividad laboral no sea la deseada. Esto parte que la gestión del talento humano genere deficiencias desde la contratación del personal que no cumplen con los requerimientos mínimos y por ende la baja integración del personal.

Para la presente investigación se determinó la siguiente pregunta: ¿Existe relación entre la gestión del talento humano y la productividad laboral en la Municipalidad Provincial del santa, 2020? y como base para el estudio se genera la justificación, en lo práctico, puesto que se buscará la relación entre las variables gestión del talento humano y la productividad laboral y a partir de las conclusiones obtenidas y según los resultados hallados dentro de la investigación se tomará acciones que beneficiará a los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa. En lo social, a partir de los resultados obtenidos la Municipalidad provincial del Santa pondrá en marcha un plan de mejora que ayude a optimizar la gestión del talento humano y por ende mejorar la productividad laboral en los trabajadores y esto repercutirá en la optimización de recursos y la mejora en la atención al público. En lo teórico, La investigación aportará con conocimiento nuevo en función a la relación entre la Gestión del talento Humano y la Productividad laboral a su vez se orientará en las características de ellas en la realidad estudiada y servirá de base para futuros estudios. Después de haber hecho el estudio de las dos variables y partiendo de dar solución a la pregunta de investigación, se propuso como objetivo general Determinar la relación que existe entre la Gestión del Talento Humano y la Productividad Laboral en trabajadores de la M.P.S. Y con respecto a los

objetivos específicos se pretendió primero, Identificar el nivel de Gestión del Talento Humano y el nivel de productividad laboral en los trabajadores de la M.P.S., segundo, analizar la relación entre la Gestión del Talento Humano y las dimensiones Tiempo de trabajo y condiciones laborales, eficiencia y eficacia de la productividad laboral en trabajadores de la Municipalidad Provincial del santa, 2020. Para comprobar la relación entre la Gestión del Talento Humano y la Productividad Laboral se definió la siguiente hipótesis: H_i : Existe relación entre la Gestión del Talento Humano y la Productividad Laboral en trabajadores de la Municipalidad Provincial del santa, 2020, y H_o : No existe relación entre la Gestión del Talento Humano y la Productividad Laboral en trabajadores de la Municipalidad Provincial del santa, 2020.

6. MARCO TEÓRICO

Después de haber analizado la realidad de las variables se pudo determinar que existen investigaciones relacionadas al tema pero fueron desarrolladas en contextos diferentes y entre ellos tenemos:

A nivel internacional se tiene a Vera y Blanco (2019). Quienes en su artículo científico realizaron un modelo para la gestión del talento humano en las pymes, en la ciudad de Barranquilla, y pudieron concluir que, aunque tanto en las medianas (81%) como en las pequeñas (19%) empresas tienen el área de Gestión del talento humano. es imprescindible que dicha área sea competente y alineado con la estrategia organizacional de la empresa.. Así mismo Escobar (2017). En su estudio sobre la gestión del talento humano y productividad laboral en una empresa. y pudo concluir que, si se encontró relación entre la gestión del talento humano y la productividad en una empresa, en el cual se pudo determinar que a mayor gestión del talento humano mejoran la productividad de las personas. También Rex, Mohabi, Ramushu, Sebola, Allen (2016) Desarrollaron una investigación sobre la motivación en la productividad laboral direccionado al sector construcción en Sudáfrica, y pudieron concluir que existe un bajo nivel de productividad en las obras de construcción en Sudáfrica, y esto es un problema que aqueja a las empresas orientadas a la construcción y, por ende repercute en la economía del país. Por otro lado en lo nacional, Mamani (2019), pudo concretar una investigación, sobre la gestión

del talento humano y la productividad laboral en un hospital de la ciudad de Lima, donde concluyó que: el nivel de la gestión del talento humano es regular con un 45% ya que se percibe algunas falencias, en lo que respecta a la productividad laboral el nivel que se pudo evidenciar es regular con un 55%. Con respecto al objetivo general se pudo identificar que existe relación entre las variables ($p = 0.000$) y con un grado moderado ($\rho \text{ spearman} = 0.605$), si aumenta la gestión del talento humano, también aumenta la productividad laboral.

Para la fundamentación teórica de las variables en estudio, y se comenzará analizando la primera variable que es, la gestión del talento humano, pero para establecer una definición se debe de partir en el talento humano, para Maxwell (2016), Cuesta (2015), Schuler y Tarique (2012) y Coff y Krzyscynski (2011), tienen una idea en común, que la persona es talentosa en diferentes aspectos y no son máquinas que se puede disponer en cualquier momento, con un potencial para desarrollarse y con un gran aporte para brindar a la entidad o empresa. Para los que desarrollan investigación en gestión del talento humano se puede decir que son acciones que desarrollan las personas por medio de sus capacidades y destrezas en un área específica. Después de haber analizado el talento humano, ahora nos toca definir lo que es gestión según Mora, (2007), define la gestión de dos tipos: la gestión lineal o tradicional, que es el conjunto de actividades para realizar mediante diferentes procesos un producto determinado y el otro tipo de gestión es el de dirección, que se define como la organización y conducción de diferentes actividades, con el propósito de establecer procesos de cambio. Ahora bien diversos autores concuerdan que la gestión del talento humano se define como una base primordial para una organización en función a acciones que se establece para alcanzar el éxito, tomando énfasis en el potencial y habilidades de los colaboradores partiendo de las diferentes necesidades que tiene la empresa (Lledó, 2011; Chiavenato, 2002; Mora, 2012). Dentro del análisis de la investigación se han considerado las siguientes dimensiones que parte del modelo integrado de gestión del talento humano generado por Francisco Longo que subdivide a la gestión en subsistemas y esto lo refuerza Rodríguez (2007)

y establece 7 subsistemas y son: Planificación de políticas de recursos humanos que va dirigido a establecer normativas para asegurar el bienestar del trabajador, Organización del trabajo y su distribución que se orienta a la planificación de actividades para motivar a los trabajadores, Gestión del empleo, rendimiento, compensación, del desarrollo y la capacitación y las relaciones humanas y sociales. Todo ello suma para generar una óptima gestión del talento humano.

La segunda variable en estudio es la productividad laboral que se define según Mateo (2007) concuerda que existen varios causantes que hacen que, aumente o disminuya la productividad en una empresa. El Instituto peruano de Economía (2018), lo categoriza como el nivel de producción que tiene un colaborador hacia la empresa o entidad en un tiempo establecido. Cuesta y Valencia (2010) mencionan que la productividad laboral está orientada a la persona, al colaborador quien es el ente fundamental y desarrolla el trabajo y no se relaciona simplemente a los insumos o productos o maquinaria establecida por la empresa. Si se requiere incrementar la productividad los gerentes deben capacitar, motivar y brindar todas las herramientas a los colaboradores para cumplir a cabalidad lo encomendado. Chiavenato (2009) también define a la productividad como la consecuencia de la conexión de otros recursos que tiene la empresa o entidad. Se consideraron las siguientes dimensiones según el enfoque de Cuesta y Valencia (2010) quien menciona que se debe tener en consideración 3 dimensiones: tiempo de trabajo y las condiciones laborales, eficiencia y Eficacia.

7. METODOLOGÍA

El estudio es de enfoque cuantitativo y de diseño no experimental; la población de la investigación estuvo representada por 900 trabajadores de la entidad. La muestra es de 269 Trabajadores.

La técnica utilizada fue la encuesta. Se dispuso el uso de dos cuestionarios como instrumentos, uno para medir la Gestión del talento humano y el otro para medir el nivel de productividad laboral.

El procedimiento a seguir incluye el desarrollo de la investigación teniendo en cuenta la entidad en la cual se tomó como población y por ende donde se obtuvo a partir de ellos los resultados. La entidad fue la municipalidad provincial del santa que está ubicada en el departamento de Ancash. Luego de establecer el diagnóstico y verificar los datos de los representantes vecinales y reconocer a todos los que participarán en la investigación, además de verificar los criterios de inclusión y exclusión se pudo determinar la muestra, Se estableció los instrumentos para que a partir de ellos y según sus percepciones se pueda generar la base de datos de la investigación y poder generar los resultados. Para procesar los datos se utilizó el software SPSS ver. 24, lo que permitió establecer la relación existente entre las variables de estudio.

Para el análisis descriptivo de cada variable de estudio: Gestión del talento humano y Productividad laboral, en los trabajadores de la municipalidad provincial del santa, se utilizará el software de Microsoft Excel y el software estadístico "Statistical Package for Social Sciences" (SPSS, versión 24). Para la estadística inferencial, dependiendo de la prueba de normalidad se podrá utilizar la prueba de correlación de Pearson o Rho de Spearman.

8. RESULTADOS

De la tabla y figura 1 se puede apreciar que el 74,7% de los que participaron en el cuestionario mencionan que el nivel es regular en la gestión del talento humano y un 25,3% lo perciben con un nivel bueno y no hubo participante que indicó o deficiente o excelente la gestión del talento humano. De la tabla y figura 3 se puede apreciar que el 53,5% de los que participaron en el cuestionario mostraron como resultado un nivel regular en la productividad laboral y un 46,5% lo perciben con un nivel bueno y no hubo participante que indicó lo deficiente o excelente la Productividad Laboral. En la Tabla 7 se observa bajo la prueba no paramétrica de correlación de spearman un $r = 0.767$, y con una significancia sig. = 0.000, esto se interpreta que la correlación es muy significativa a un nivel bueno, ya que a mejores estrategias en la gestión del talento humano mayor productividad.

9. DISCUSIÓN

Según los resultados obtenidos en la tabla y figura 1 de la muestra en estudio, en relación al Objetivo específico 1 que es identificar el nivel de Gestión del Talento Humano en trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa, 2020. Se pudo evidenciar que el 74,7% de los que participaron en el cuestionario mencionan que el nivel es regular y un 25,3% lo perciben con un nivel bueno y no hubo participante que indicó o deficiente o excelente la gestión del talento humano. Coincide con los resultados obtenidos por Vera y Blanco (2019). Quienes en su artículo científico concluyeron que aunque tanto en las medianas (81%) como en las pequeñas (19%) empresas tienen el área de Gestión del talento humano. pero eso no indica acciones efectivas para generar un ambiente agradable de trabajo ya que es imprescindible que dicha área sea competente y alineado con la estrategia organizacional de la empresa. Es por ello que se encontró varias necesidades que tienen las pymes y es por eso que afecta al desenvolvimiento, estableciendo así la propuesta de un portafolio de productos y servicios. También Escobar (2017). Coincide con los resultados de la investigación ya que pudo encontrar en su investigación sobre la gestión del talento humano y productividad laboral en una empresa. Que se debe mejorar la gestión del talento humano y precisó generar acciones que mejoren aún más la productividad laboral como capacitaciones y otras actividades para que sean implementadas en la gestión del talento humano. Así mismo Mamani (2019), corrobora los resultados obtenidos en esta investigación, donde concluye que: el nivel de la gestión del talento humano es regular con un 45% ya que se percibe algunas falencias y esto hace que la percepción de los trabajadores no sea buena.

De la tabla y figura 3 que responde al objetivo específico 2, tiene como nombre, describir el nivel de Productividad Laboral en trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa, 2020. Se pudo obtener que el 53,5% de los que participaron en el cuestionario mostraron como resultado un nivel es regular en la productividad laboral y un 46,5% lo perciben con un nivel bueno y no hubo participante que indicó o deficiente o excelente la Productividad Laboral en la Municipalidad Provincial del Santa. Estos resultados contradicen a los autores Rex, Mohabi, Ramushu, Sebola, Allen (2016) quienes desarrollaron una

investigación sobre la motivación en la productividad laboral direccionado al sector construcción en Sudáfrica y concluyeron que existe un bajo nivel de productividad en las obras de construcción en Sudáfrica, y esto es un problema que aqueja a las empresas orientadas a la construcción y, por ende repercute en la economía del país. Por otro lado Mamani (2019) concuerda con los resultados de esta investigación quien en su estudio sobre la gestión del talento humano y la productividad laboral en un hospital de la ciudad de Lima, concluyó que en la productividad laboral el nivel que se puede evidenciar es regular con un 55%.

Para responder al objetivo general que es Determinar la relación que existe entre la Gestión del Talento Humano y la Productividad Laboral. Se obtuvo como resultado en la tabla 7 que si existe relación positiva y significativa entre dichas variables gestión (correlación de spearman un $r = 0.767$, y con una significancia sig. = 0.000). Estos resultados son corroborados por Escobar (2017). En su estudio sobre la gestión del talento humano y productividad laboral en una empresa y concluyó que, si se encontró relación entre las variables, en el cual se pudo determinar que a mayor gestión del talento humano mejoran la productividad de las personas. También Mamani (2019) refuerza los resultados encontrados, ya que en su investigación sobre la gestión del talento humano y la productividad laboral en un hospital de la ciudad de Lima, concluye que existe relación entre las variables ($p = 0.000$) y con un grado moderado (ρ spearman = 0.605), si aumenta la gestión del talento humano, también aumenta la productividad laboral.

10. CONCLUSIONES

Existe relación positiva muy significativa (sig. = 0.000) en grado bueno (ρ Spearman = 0.767) entre la Gestión del Talento Humano y la Productividad Laboral en los colaboradores ya que al aumentar las estrategias que mejoren la percepción de la gestión del talento humano mayor se realizará la productividad laboral.

El nivel que más predomina en la Gestión del talento humano es el regular con un 74,7%, y la dimensión que más preocupa es la Gestión de compensación

que tiene como nivel deficiente a un 40,5% y un nivel regular con 59,5%, según la percepción de los colaboradores.

El nivel promedio de la variable Productividad Laboral en los trabajadores es el regular con un 53,5% y las dimensiones que más preocupan es la eficacia y eficiencia que también alcanzan un nivel regular con un 53,5%, según la percepción de los colaboradores.

11. REFERENCIAS

Armas, J., y Asencio, V. (2016). *Gestión del Talento Humano y la Productividad de los trabajadores de la Empresa Cartavio S.A.A. Provincia de Ascope – 2015*. Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo, Perú.

Bjuggren, C. (2018). Employment protection and labor productivity. *Journal of Public Economics* 157 (2018) 138–157. Recuperado de: <https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S0047272717302013?token=1ACB3114386C4455A3AADF2F8B48CA95FD0B48B47E1CD380BB8CEFF5CBBB4A51196B96951777147D9EF4747AFA52C3FD>.

Cáceres, C. (10 de junio de 2017). Un trabajador motivado es clave en la organización. *El Peruano*. Recuperado de <http://www.elperuano.pe/noticia-un-trabajador-motivado-es-clave-la-organizacion-56585.aspx>.

Callaghan C.W. (2018). Strategic human resources management or talent management: a theoretical non sequitur? *Journal of Contemporary Management*, 15(redo), 763–783.

Coff, R., y D. Kryscynski (2011). Drilling for micro-foundations of human capital based competitive advantages, doi: 10.1177/0149206310397772, *Journal of Management*, 37(5), 1429-1433.

Cuesta, S.A., (2015). *Gestión del talento humano y del conocimiento*, 5ta ed., 003-437, Ediciones ECOE, Bogotá, Colombia.

Cuesta, A. y Valencia, M. (2010). *La productividad del trabajo del trabajador del conocimiento*. Recuperado de https://www.researchgate.net/profile/Armando_Santos3/publication/49594977_LA_PRODUCTIVIDAD_DEL_TR

ABAJO_DEL_TRABAJADOR_DEL_CONOCIMIENTO/links/5696ab7808ae1c427903db5e.pdf

Chiavenato I. (2009). *“La Gestión del Talento Humano”* 3ª Edición, México, Edit: McGraw-Hill.

Chiavenato I. (2002). *“Gestión del Talento Humano”* 1ª Edición, México, Edit: McGraw-Hill.

Crescendo D. (2015). *Gestión del talento humano en empresas. Casos de éxito.* Recuperado de <http://www.crescendogtalento.com/blog/2015/4/20/gestion-talento-humano-empresas-casos-exito>.

Escobar, J (2017). *La gestión del talento humano y la productividad de la Agroempresa UNIÓN LIBRE.* (Tesis para optar el grado de magister). Universidad Técnica de Ambato. Recuperado de: <http://repositorio.uta.edu.ec/bitstreamg.pdf>

Instituto Peruano de Economía (2018). Productividad laboral. Recuperado de <https://www.ipe.org.pe/portal/productividad-laboral/>.

Lawler, E. E. (2017). *Reinventing Talent Management : Principles and Practices for the New World of Work.* Berrett-Koehler Publishers.

Lledó, Pablo, (2011). *Gestión de los Recursos Humanos* Director profesional de proyectos. Tercera Edición, Victoria BC Canadá.

Mamani M. (2019). *Gestión del talento humano y la productividad laboral del personal asistencial de enfermería del Hospital del Minsa – 2019.* (Tesis para obtener el grado de Maestra). Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/39588/Mamani_VMS.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Mateo, C. (2007). *Curso para la preparación de dirigentes administrativos en materia de Productividad del Trabajo.* Organización del Trabajo y los Salarios. La Habana.

Maxwell, C. J. (2016). *Desarrolle el líder que está en usted,* 7ma ed., 001-200, San Pablo, Bogotá – Colombia

- McCullough, E. (2017). Labor productivity and employment gaps in Sub-Saharan Africa. *Food Policy* 67 (2017) 133–152 Recovered from <https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S0306919216303803?token=9702409521BE2F4346842277C32240E67CFB71098075820AA854A6111EDD7A79A3F21804A32DC63743F6C3D186E8EE61>.
- Montoya, H. (2014). Factores que desmotivan a los trabajadores. Recuperado de <http://www.laprensa.hn/suplementos/743532-98/10-factores-que-desmotivan-a-los-empleados>
- Mora Vanegas, Carlos (2012). Gestión de talento humano. Disponible en: <https://camova.com/gestionar-el-talento-humano-es-sumamenteimportante/>
- Mora Vanegas Carlos (2007). Clima Organizacional consultado en <http://www.gestiopolis.com/canales8/ger/likert-y-su-aporte-alclimaorganizacional>.
- Rex, A., Moabi, M., Ramushu, M., Sebola, M. y Allen, S. (2016). The influence of motivation on labour productivity on building construction projects in south.. Recuperado de: https://www.researchgate.net/publication/318684596_the_influence_of_motivation_on_labour_productivity_on_building_construction_projects_in_south_africa.
- Rodríguez, V, (2007). *Administración moderna del personal. 7a Edición. México: Cengage Learning.*
- Schuler, R., y I. (2012). Tarique, Global talent management: Theoretical perspectives, systems, and challenges., Handbook of research in international human resource management, pp 205–219, Cheltenham, England: Edward Elgar.
- Vera-Barbosa, A., & Blanco-Ariza, A. B. (2019). Modelo para la gestión del talento humano en las pymes del sector servicios de Barranquilla, Colombia. *Innovar: Revista de Ciencias Administrativas y Sociales*, 29(74), 24–44. <https://doi.org/10.15446/innovar.v29n74.82059>.

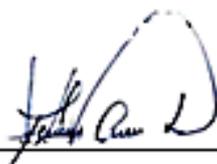
ANEXO 8: Declaración jurada de autoría y autorización de publicación del artículo científico

Yo, Fiorella Cortez Lopez, estudiante del Programa Académico de la Maestría en Gestión del Talento Humano de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo filial Chimbote, identificado con DNI 44721006, con el artículo denominado Gestión del Talento Humano y la Productividad Laboral en trabajadores de la Municipalidad Provincial del santa, 2020*

Declaro bajo juramento que:

- 1) El artículo pertenece a mi autoría.
- 2) El artículo no ha sido plagiado ni total ni parcialmente.
- 3) El artículo no ha sido autoplagiado; es decir, no ha sido publicado ni presentado anteriormente para alguna revista.
- 4) De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.
- 5) Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la Revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Postgrado, de la Universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

Chimbote, Agosto del 2020



DNI: 44721006

Fiorella Cortez Lopez