



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Gestión del talento humano en relación con la productividad en  
la Municipalidad Distrital de Paiján, 2021.

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

Licenciado en Administración

**AUTORES:**

Gutierrez Acevedo, Juan Carlos Jeanpier (orcid.org/0000-0003-3493-3899)

Guzman Mego, Alondra de los Angeles (orcid.org/0000-0002-9532-0036)

**ASESOR:**

Dr. Guevara Ramirez, Jose Alexander (orcid.org/0000-0001-7332-0978)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

**TRUJILLO — PERÚ**

**2022**

## **DEDICATORIA**

Queremos agradecer profundamente a nuestros padres y familiares quienes nunca nos dejaron de alentar, para alcanzar nuestras metas profesionales. A nuestros profesores quienes fueron esos pilares de enseñanza que forjaron fuertemente nuestros cimientos, para lograr convertirnos en unos profesionales y llenar de orgullo a nuestros padres y familiares.

## AGRADECIMIENTO

### A NUESTRO CREADOR

De quien muy pocos nos acordamos; solo recurrimos a el cuando

Estamos atravesando por graves problemas;

A él debemos la vida y todo lo que el

Mundo nos tiene a disposición.

Él es el amigo fiel y nuestro confidente, que no lleva

Odio, rencor, traición, ambición material e inmoral

Contra sus semejantes.

Él siempre nos da amor, cariño y nos protege de los

Riesgos, maldades de los mundanos y obstáculos de la

Vida: te agradecemos con todo cariño, amor y sinceridad **DIOS PADRE.**

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS .....	1
ÍNDICE DE GRAFICOS Y FIGURAS .....	3
RESUMEN .....	4
ABSTRACT .....	5
I. INTRODUCCIÓN .....	5
II. MARCO TEÓRICO .....	9
III. METODOLOGÍA.....	20
3.1 Tipo y diseño de investigación: .....	20
3.2 Variables de operacionalización:.....	21
3.3 Unidad de análisis.....	23
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	23
3.5 Procedimientos. ....	23
3.6 Métodos de análisis de datos.....	24
3.7 Aspectos éticos. ....	24
IV. RESULTADOS .....	25
V. DISCUSIÓN.....	34
VI. CONCLUSIONES.....	39
VII. RECOMENDACIONES .....	41
REFERENCIAS.....	43
ANEXOS .....	47

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Nivel de Gestión del talento humano de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Paiján, 2021.....	25
Tabla 2 Nivel de productividad en la Municipalidad distrital de Paiján, 2021. ..	26
Tabla 3 Relación entre Gestión del talento Humano y Eficacia de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Paiján, 2021. ....	27
Tabla 4 Relación entre la Variable Gestión del talento Humano y la Eficiencia en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Paiján, 2021.....	28
Tabla 5 Relación entre la variable productividad y la dimensión Desarrollo del trabajador en los trabajadores de la municipalidad Distrital de Paiján, 2021. ..	29
Tabla 6 Relación entre la variable productividad y la dimensión Organizar personas de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Paiján, 2021. ....	30
Tabla 7 Relación entre la variable productividad y la dimensión recompensar al personal en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Paiján, 2021.....	31
Tabla 8 Correlación entre Gestión del talento Humano y su influencia con la productividad de la Municipalidad Distrital Paiján, 2021.....	32
Tabla 9 Contrastación de Hipótesis de Investigación.....	33

## ÍNDICE DE GRAFICOS Y FIGURAS

FIGURA 1 El nivel de Gestión del talento Humano de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Paiján, 2021. ....	63
FIGURA 2 Nivel de productividad en la Municipalidad distrital de Paiján, 2021	64

## RESUMEN

Este trabajo ha tenido como objetivo general determinar la relación entre la variable gestión del talento humano y la productividad de la Municipalidad distrital de Paiján, 2021.

El estudio ha sido elaborado por un diseño no experimental y de tipo aplicado, donde la población de 141 trabajadores y la muestra fue de 48 colaboradores de la Municipalidad distrital de Paiján, para recopilar dicha información se realizó como método la encuesta y como instrumento el cuestionario. Para realización de la data obtenida se empleó organizar y clasificar a través del proceso informático SPSS 25.

Se aplicó la prueba de normalidad de datos, resultando no normales y aptos para aplicar el estadístico de prueba de correlación de Spearman = 0,678 el cual nos permitió aceptar la hipótesis de investigación cuando se confirma con el valor de significancia de 0.022.

Se llegó a la conclusión de que los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Paiján, 2021. Presentan un nivel alto de la gestión del talento humano, donde se evidencia la buena designación miento de los roles de trabajo y también la buena selección del personal, con ello también se manifiesta un nivel alto de productividad de los colaboradores.

Palabras clave: Gestión, productividad, trabajo.

## ABSTRACT

The general objective of this work was to determine the relationship between the variable management of human talent and the productivity of the District Municipality of Paiján, 2021.

The study has been elaborated by a non-experimental and applied type design, where the population of 141 workers and the sample was 48 collaborators of the District Municipality of Paiján, to collect said information the survey was carried out as a method and the questionnaire as an instrument. . To carry out the data obtained, it was used to organize and classify through the SPSS 25 computer process.

The data normality test was applied, resulting in non-normal data and suitable for applying the Spearman correlation test statistic = 0.678, which allowed us to accept the research hypothesis when confirmed with a significance value of 0.022.

It was concluded that the workers of the District Municipality of Paiján, 2021. They present a high level of human talent management, where the good designation of work roles and also the good selection of personnel is evidenced, with this also manifests a high level of productivity of the collaborators.

Keywords: Management, productivity, work.



## **I. INTRODUCCIÓN**

En estos tiempos, la gestión de recursos humanos es una parte fundamental en un ente laboral ya que tiene a su mando procesos importantes que colaboran con la productividad de cada empleado, de tal manera ayudara a la sociedad a lograr sus objetivos planteados. Como administradores siempre se tiene en cuenta el diagnostico empresarial para una mejora en la productividad laboral la cual es necesaria para mejorar la atención, servicios, procesos más rápidos y eficientes para los pobladores de Paiján. Esta provincia está ubicada a 63km de la ciudad de Trujillo.

En la municipalidad de Paiján en el área de RRHH cuenta con 15 áreas y en ellas cuenta con líder asignado por cada área , a la vez tiene un área de una entidad corporativa que se encarga de realizar celebridades especiales y es guiada por profesionalidades que no son de la particularidad .

A la vez ,se encuentra con cierta insuficiente en la divulgación de la misión ,visión y los objetivos que están pensando alcanzar ,lo que se obtiene de denominarse filosofía corporativa de la municipalidad , por lo tanto el personal administrativo no comparten los temas que son de mayor importancia en la organización , por otro lado la jefa de RRHH en una sesión de consejo hecha , le solicitaba a el alcalde disminuir el personal la finalidad es disminuir costo y así poder cumplir las metas futuras de la municipalidad , la respuesta fue que no puede ser posible porque el personal de la municipalidad solo cumple su función y se va , y el problema era la falta de identidad y compromiso en el municipio , debido a su falta de compromiso para apoyar , entonces esto también perjudicaría a la productividad laboral de la municipalidad , en la actualidad los administrativos solo comparten temas de gestión dejando de lado a sus trabajadores en tanto no ayudan o permiten a que se sigan desarrollándose profesionalmente, se descapitalizan con los recursos humanos , no les ofrecen EPPS con la insignias de la municipalidad , no les dan la bienvenida para entrar a laborar a la municipalidad , no le entregan un manual de inducción en la cual se dé la bienvenida formalmente , no hay el uso de murales , esto son muy poco visto y pasan como si no hubiera nada , tampoco publican los eventos internos, lo que es total importancia para que los trabajadores puedan ir en los diferentes eventos ,y puedan congeniar mejor, mejorando el clima laboral , debido a estar con otro

aspecto a trabajar la municipalidad para que se puedan identificar mejor , en base a sus conductas ,valores y creencias , lo que también forma de la identidad en la municipalidad

Hoy en día un ente laboral busca gestionar cada área para poder cumplir sus objetivos por consecuente buscan entregar responsabilidades a cada colaborador para cumplir sus horas efectivas.

En el marco de las perspectivas humanas la productividad de la organización llega a entenderse y comprenderse como el primer objeto de los órganos ejecutivos. En consecuencia y su responsabilidad. En ese mismo orden de idea, dentro de los principios de la administración como la eficiencia, la eficacia y la gestión por resultados; éstas han de ser determinadas y administradas por personas que unen esfuerzos y determinan objetivos para una mejora constante y paulatina de la productividad. En ello podemos determinar que el factor principal de la productividad recae en una correcta organización de las personas.

Por lo tanto, Verona (2019) determina que la productividad laboral es el promedio por la cual se produce en un cierto periodo de un tiempo que realiza un trabajador realiza, el numero puede obtenerse a través del valor de los capitales y prestación en servicios producidos Planteamiento de la incógnita: ¿Cuál es la relación entre Gestión del talento humano con la productividad en la Municipalidad distrital de Paiján, 2021?

La finalidad de la investigación presente consiste en determinar la relación entre la gestión del talento humano con la productividad en los trabajadores de la municipalidad Distrital de Paiján, 2021, con este análisis se podrá Determinar el nivel de la productividad de los colaboradores de la municipalidad de Paiján, 2021 por consiguiente determinar el importante valor del talento humano en la municipalidad , y poder determinar si se relaciona en la productividad para poder mejorarla ,hoy en día estamos en una globalización para construir conocimientos , los constantes cambios tecnológicos para combatir los problemas en la investigación aportando soluciones , debido a que este trabajo de investigación se puede deducir diferentes factores que impiden la mejoría en la realización del trabajador en sus labores.

Se justifica de manera teórica la presente investigación se justifica de manera teórica ya que la orientación que se da a gestión del personal que colabora de manera actualizada por la misma situación que vivimos, esta manera se busca desarrollar y potenciar competencias de los trabajadores, así lograremos tener un valor extra así obtener ventaja sobre la competencia de tal manera se tuvo como base algunas teorías sobre productividad que ayudaran para plasmar en cada dimensión de esta variable y ayudara a operacionalizar.

Así mismo se puede justificar de manera metodológica, ya que la utilización de herramientas estadísticas nos ayudase a obtener resultados sobre estas variables de misma manera se puede indicar que esta tesis fue construida con un tipo y diseño de investigación lo cual nos con lleva a tener una población muestra, de la misma manera podremos objetivos e hipótesis del trabajo realizado.

Desde la teoría práctica, se cree que para la productividad de un trabajador se logre con satisfacción, es importante que se sepan las normas básicas de administración de personal. luego, se lidera el proceso de investigación y así poder encontrar funcionarios y colaboradores involucrados con la organizacion, y con mayor capacidad de asimilar los problemas.

También busca comprobar la fundamentación teórica, asi mismo los resultados ayudaran no solo a la municipalidad de Paiján, sino que también para otras entidades públicas.

El objetivo General de dicho trabajo es Determinar la relación entre la gestión del talento humano y la productividad de la municipalidad de Paiján, 2021.

Y los Objetivos Específicos: identificar el nivel de la gestión del talento humano en la municipalidad de Paiján, 2021.Determinar el nivel de la productividad en la municipalidad de Paiján, 2021; la Hipótesis General fue Existe relación entre la gestión del talento humano y con la productividad de la municipalidad de Paiján, 2021.

## II. MARCO TEÓRICO

En los precedentes encontrados internacionalmente está Cajamarca (2016) ejecuto la tesis denominada “El empoderamiento y la productividad laboral de los miembros del Sindicato de Mecánicos del Cantón Salcedo”, presentada en la Universidad Técnica de Ambato. Ecuador, cual obtuvo de población 50 miembros activos logró concluir que los resultados del poder es el periodo primordial lograr un deseable crecimiento a la vez al desarrollo con la eficiencia laboral y al desarrollo interior de sujetos del Sindicato de Mecánicos y con el hecho de poder dar una prestación de mejoría a la empresa y a la generalidad.

Salau, Hezekiah, Ayodotun e Igbinoba (2016), en el artículo de investigación interna las reglas de la dirección del personal con la mejoría de la empresa: evidencia de universidades públicas. Revista Dinámica de dirección en la economía del conocimiento. Nigeria, se logró determinar que el método de liderazgo adecuado; aptitud de aprendizaje; perfeccionamiento de la población activa; inteligibilidad al conocimiento; capacidad empresarial y; la asesoría es significativos predictores de la aceptación organizacional en la Gestión del capital del personal, invertir con toda instrucción de capital humano es una manera de conservar al trabajador y de tener una mejoraría la productividad trabajadores.

Malavé (2017) en la tesis: La gestión del talento humano en el desarrollo de procedimiento de análisis de desempeño y su incidencia en el Ministerio de Inclusión Social zonal Portoviejo y Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Portoviejo. Universidad San Gregorio, Ecuador, Desde se logró concluir la estimación de implantar nuevas reglas para la continuación de empleados dirigidos hacía las instituciones públicas, de esta manera al tener el perfil solicitado se podrá hacer una mejor medición de su desarrollo en sus puestos de labor. Para concluir en esta investigación se incurrió en una práctica de nuevas ideas para superar los anteriores estándares de calidad que se implementó, considerando nuevos roles, nuevas metas, objetivos a mediano y largo plazo para los colaboradores

Chávez (2016) realizó la investigación titulada “Diseño de perfiles de puesto por competencias para la selección de personal del Sistema de Educación a Distancia de la Universidad Tecnológica Equinoccial en Quito”, de esta

investigación se tuvo como beneficio la obtención que profesores de alto renombre logren identificar puntos fuertes en su labor, lo que indicaría que una entidad siempre debe tener en cuenta saber integrar a sus colaboradores, se tuvo por conclusión que cada perfil configurado mediante competencias nos da acceso al trabajador que obtiene habilidades, actitudes avanzadas para su función específica tanto dentro como fuera de la empresa, de tal razón es de manera eficiente lograr identificar con qué clase de colaboradores se cuenta en el ente laboral, esto nos ayudara entre nosotros mismo haciendo que nuestra labor sea más productividad de tal manera ayudara a que cada objetivo complejo se cumpla en el tiempo precisado.

Ogbari, Onasanya, Ogunnaike y Kehinde (2018) en la investigación “La gestión del talento como determinante del desempeño empresarial: un enfoque conceptual. Business & Social Sciences Journal (BSSJ)”, Nigeria, logró finalizar que Sistemas de Recursos Humanos es aquel desarrollo resaltante, la decisión del trabajar en una corporación. La gerencia se ha convertido en un trozo de importancia para las compañías de hoy y con alta demanda en el mercado, ya que está es el cerebro de todo y por lo cual, al saber manejar los hilos de sus trabajadores, le permitirá desenvolverse en el mercado como pez en el agua, porque tendrá la facilidad de llegar al público de una manera rápida y eficiente dado que cada colaborador sabrá desarrollar bien cada función y será totalmente útil en el ente donde laboren.

En tanto a nivel nacional Norberto, M. (2017) en su tesis de exploración titulada “Gestión del talento humano y el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Pichanaqui, 2017”. el presente proyecto con la exploración del letrado tuvo como finalidad inicial determinar una relación entre las variantes dirección de Talento Humano y el Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Pichanaqui, así mismo importa recalcar la población con la que este investigador trabajo es de 145 trabajadores, por lo tanto realizo una encuesta que le permitió rescatar rasgos, actitudes y opiniones sobre la unidad donde se elaboró, por conclusión se indica que logró encontrar una correlación positiva alta, cabe recalcar que los resultados encontrados fueron procesados por elementos estadísticos,. Asimismo. El investigador determinó que la elección de trabajador y la fuerza en la Municipalidad Distrital de Pichanaqui permite tener una

demostración a través del coeficiente de spearman, dio un valor de 0.819 y una significancia de 0.02, de esta manera se infiere que la correlación con el capital humano ayuda así como mejora el desempeño laboral por lo tanto esto indica que la selección, el trabajo en la municipalidad es eficiente no ocurre tanto percance lo cual les ayuda a mejorar cada cierto tiempo.

Caicho Villaverde, Y. (2021). En su tesis de investigación "Gestión del talento humano y productividad laboral de los trabajadores asistenciales del PS "Mariscal Cáceres", SJL – 2020" Esta investigación clásica tuvo como principal meta lograr relacionar las variables presentadas por el autor de esta manera tuvo un enfoque cuantitativo, y se aplicó un cuestionario el cual le ayudo a encontrar lo siguiente un 72% del personal indican que el capital humano es alta y la variable productividad obtuvo un 52%, aquí mismo obtenemos un 18% de los colaboradores demuestran que la dimensión incorporación del personal es buena. De tal manera para demostrar la relación en esta investigación se encontró una correlación de 0.798 que indicaría que a mayor administración humano habrá una mejora con la productividad, de la misma manera se pudo identificar que hay una conexión entre las dimensiones de gestión del talento humano y la variable productividad (0.352, 0.318, 0,340).

Gutierrez K. (2021) en su tesis de investigación titulada "Gestión del talento humano y la productividad laboral en una Municipalidad de Lima Metropolitana, 2021" para optar el grado de bachiller en Ciencias Administrativas y Gestión De Empresas de la Universidad Peruana de las Américas. Este estudio es clásico de nivel descriptivo lo cual le ayudo a la investigadora ya que opto por obtener antecedentes que le den información pura y concisa que le ayuda a resolver el problema de esta investigación opto por teorías la cual también formaron parte importante y ayudar a fundamentar algunas de los objetivos planteados de esta manera la investigadora llegaba a la conclusión de que hay una relación entre la variante independiente y la variante dependiente, con lo cual infiere que toda municipalidad debe tener en consideración esta investigación por el nivel de información que otorga ayudara a mejorar su gestión porque en todo ente laboral la dirección del talento humano es primordial y más aun sabiendo que eso ayudara a mejorar la productividad.

Cortez López F. (2020). En su tesis "Gestión del talento humano y la productividad en la municipalidad provincial del Santa 2020" en la Universidad Cesar Vallejo considera como objetivo determinar la relación entre la variable dependiente y la variable independiente, de tal manera se estructuró una investigación con un modelo no experimental, tuvo una población para el estudio de 269 colaboradores, también se utilizó un instrumento que fue validado por 3 expertos. Como resultado se obtuvo que tienen un 74.7% nivel regular para la gestión del talento humano y así como también para productividad en un 53.5% de la misma manera se corroboró una relación directa con un valor de spearman de 0.767, de la misma manera se evidenció la relación entre gestión del talento humano y las dimensiones de productividad (eficacia, eficiencia) donde encontramos los siguientes resultados 0.428, 0.796.

Ríos & Reyna (2020) en su investigación "Gestión del talento humano y productividad laboral en los empleados de la gerencia de obras y desarrollo urbano de la municipalidad distrital de Manantay - Ucayali, 2020" Universidad Privada de Pucallpa tuvo como finalidad determinar una relación entre la Gestión del talento Humano y productividad laboral, para llevar a cabo esta meta tuvieron como diseño una investigación no experimental y el procedimiento hecho fue un inductivo y deductivo donde emplearon la herramienta como la encuesta para lograr obtener datos reales, donde lograron hallar una correlación de 0.98 donde indica una relación altamente significativa.

Valencia (2020) desarrolló una tesis que se denominó "Gestión del talento humano y comunicación interna en la productividad laboral de los trabajadores, Municipalidad de Lima – 2019", para obtener el grado de Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad - Universidad Cesar Vallejo. El presente trabajo obtuvo como finalidad lograr demostrar que hay una existencia de una influencia entre ambas variables pero esta investigación tuvo un carácter distinto ya que fue hipotético deductivo pero con el mismo diseño experimental, se tuvo como población a 144 colaboradores, pero de manera necesaria se sustrajo una muestra de 105 trabajadores que de manera voluntaria decidieron aportar con esta investigación de esta manera se indica que como resultado final se obtuvo que la variante independiente se relaciona de manera significativa en la productividad todo esto de acuerdo al cuadrado de Nagelkerke de 48.3%.

Centeno V. (2017) en su trabajo de investigación para lograr el grado de Maestra en Gestión Pública por UCV, denominada “Gestión de Recursos Humanos y la Productividad de los Trabajadores en la Municipalidad Distrital de Anco Huallo - Apurímac- 2017”. La población trabajo con una investigación, estuvo creada por los colaboradores de la municipalidad del distrito de Ancohuayllo – Apurímac, en la que tienen una población de 30 personas. se tuvo con objetivo general lograr determinar en qué manera se lograr relacionar ambas variables, se logró trabajar con cuestionarios los resultados de este se procesaron por SPSS lo cual nos ayudó a obtener el nivel de relación el cual fue alto positivo, cabe recalcar que los cuestionarios empleados fueron validados mediante Cronbach.

Solís y Ventura (2019) realizaron una tesis de título “Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huariaca – Región Pasco – 2016” en la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión. Se tuvo como resultado que obtiene su concordancia significativa entre el desempeño laboral y dirección de talento humano. Asimismo, el investigador sostuvo que se ejecuta una dirección del talento humano muy buena, por lo tanto, el desempeño laboral muy eficiente, cabe recalcar que se tuvo un análisis de las características, ya que se recolecto información de fuentes potencialmente nutritivas para esta tesis de tal manera de importancia mencionar que el presente trabajo fue tomado por la municipalidad de Huariaca para un mejor funcionamiento para el área de recursos humanos.

En antecedentes locales nos dice: Tamay (2020) en su tesis “Gestión del talento humano y su impacto en la productividad laboral del Gobierno Regional de La Libertad, 2020”. Se tuvo como muestra a un total de 163 empleados en sede central del Gobierno Regional de La Libertad, 2020. La finalidad del proyecto es determinar cuánto es lo que impacta la variable dependiente (talento humano) a la variable independiente (productividad). Esta investigación se logró a base de una perspectiva cuantitativa de manera aplicada pero no experimental. Se tuvo como cuestionarios validados y que ayudaron a procesar la información recolectada mediante SPSS v2. Para concluir se indica que se determinó una relación alta positiva con nivel de significancia menor a 0.05 el resultado está relación fue de 0.942 con el método de spearman. Así mismo se pudo evidenciar



que un 57.7% tiene como concepto que la gestión del talento humano obtiene un nivel regular así mismo la otra variable evidencia un nivel medio,

Reategui (2020). En su tesis de investigación denominada “Gestión del talento humano y relaciones interpersonales en la productividad profesional del personal de tres Instituciones Educativas Públicas de la UGEL 05, SJL – 2019” presentado a la Universidad César Vallejo. Dando, por finalizado que el sentido que el beneficio humano genera en el personal incide para un mejor beneficio de la organización, mientras tanto en esta investigación se encontró una significancia de 0.00, de la misma manera hay dimensiones que soporta la variable independiente para los colaboradores, así mismo es de gran importancia mencionar la labor que se realizó para concluir esta investigación dado que se trabajó con un grupo de instituciones, que nos facilitaron información para lograr determinar un vínculo entre estas principales variables, recalcar la gran recomendación que se tuvo para poder mejorar e interiorizar una mejora en las instituciones no solo con el los recursos humanos si no también con la calidad de materiales con las que se cuenta, de esta manera evidentemente mejorarán teniendo un mejor desempeño en el ente donde laboren .

Morín (2019), en la tesis: Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los empleados del IESTP Florencia de Mora – 2019. Universidad César Vallejo la intención fue definir la compañía que coexiste una relación con la dirección del recurso humano y el rendimiento profesional en los empleados del IESTP Florencia de Mora – 2019. Esta investigación identifica la correlación entre talento humano y el desempeño laboral, para empezar, fueron cautelosos para poder recolectar información de esta institución ya que querían lograr identificar rasgos, cualidades, análisis en la variable dependiente la cual iban de la mano con sus 7 dimensiones por lo tanto la variable productividad tenía 03 dimensiones, se afirma que el cuestionario empleado fue validado y constaba con 45 preguntas, para los resultados se empleó a Pearson. Se encontró que un 60% de los colaboradores tenían un nivel medio un 40% un nivel elevado para variante gestión del talento humano en tanto no encontraron a ningún colaborador con un nivel bajo, pero se tiene en cuenta que se evidencio niveles bajos en algunas dimensiones. Para finalizar se indica que se encontró una correlacion directa alta de 0.819 con una significancia menor a 0.05.

Vega, J., & Araujo, A. (2018) en su tesis “Relación de la Gestión del Talento Humano y la Productividad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa, 2018” la cual tiene como finalidad objetivo principal lograr identificar la relación entre la variable gestión del talento humano y la productividad. Esta investigación tuvo la colaboración de 513 trabajadores, pero se empleó 220 como muestra, aquí trabajaron con un instrumento que se le denomina cuestionario con una escala de Likert. obtuvo como conclusión la variante gestión del talento humano un 43% de los colaboradores presentaron un nivel bueno, de tal manera un 45% evidencio un nivel regular y el 58% de los colaboradores lograron relatar que el crecimiento de cada trabajador está en un nivel regular en tanto la productividad de los trabajadores encontramos que un 48% de los colaboradores se ubica en un nivel elevado, por consiguiente el 52% de los colaboradores identifican un nivel bueno en las competencias de los trabajadores, por último se determinó una relación alta con ambas variables con valor de significancia de 0.003 menor a 0.005 con la cual se trabajó.

Chamorro, C., & Morales, K. (2018) en la tesis Gestión del talento humano y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Yacus, 2018. Como se indica el título de aquella investigación busca identificar la relación entre estas variables para lograr la finalidad planteada se elaboró con un diseño no experimental, lograron establecer una población y a la vez su muestra de 24 trabajadores se trabajó con dos cuestionarios ambos ya validados, ambos cuestionarios son fundamentados por autores reconocidos como Chiavenato y Martha alles de tal manera ejecutados estos instrumentos y pasados al procesamiento de la data se determinó una relación significativa donde encontramos un nivel de significancia de 0.000 meno a 0.05 con el que se trabajó, para el coeficiente de correlación tenemos un 0.847 una correlación alta positiva.

Blas, K., & Caverp, J. (2020) En su investigación titulada “la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de nuevo chimbote – 2018” el objetivo es determinar los niveles en ambas variables en la Municipalidad de Nuevo Chimbote, de tal manera se elaboró con la presencia de 95 trabajadores para el recojo en la data se empleó un solo formulario para ambas variables el cual ayudo para encontrar el objetivo general y así mismo los específicos. Como final luego de haber

procesado la información por programas estadísticos tenemos una variante de gestión del personal se revela un 21.05% colaboradores se encuentran en un nivel muy alto mientras que un 20% de los colaboradores tiene un nivel muy bajo. Para la siguiente variable se encontró que un 21.05% de los colaboradores también tiene un nivel muy alto pero aquí cambia ya que un 14.74% de los trabajadores tiene un nivel bajo con lo cual la municipalidad debería trabajar estrategias para mejorar esto. También se pudo evidenciar que en la dimensión organización y planificación un 24.21% de los trabajadores estaban en un nivel medio a continuación de 22.11% que en la misma se encuentran en un nivel bajo. De tal manera el 21.05% están en un nivel alto y para finalizar el 19.95% se halla con la dimensión en nivel alto por consecuente tiene un 13.68% se encuentran en el nivel muy bajo.

## **GESTION DEL TALENTO HUMANO**

Según Ramírez, Espindola, Ruiz y Hugueth (2019) nos dicen que la dirección del talento humano desarrolla aptitudes competitivas para poner en práctica normas y elaborar una estructura organizacional que sea recomendable para la empresa

Agudelo (2019) habla de "gestión" Talento humano con enfoque en la visión integral (...) Participar en la implementación de medidas estratégicas y Realizar además de realizar la función. Tipo convencional (adoptar, seleccionar, adoptar, Integración, socialización, formación, desarrollo Personal)"

Chiavenato (2009) nos dice que el mejor proceso para integrar más personas es el reclutamiento y selección del personal en la cual se incluyen nuevas personas y a la vez es muy importante el desarrollo y recompensas del personal.

Según Chiavenato (2009) hay 2 tipos de reclutamientos es interno y externo, el cual el interno es para personal que trabaja dentro de la organización ya que funciona para ofertas de trabajo más complejas y la externa actuada por solicitante que están fuera del ente para postulantes a un proceso de selección.

Por lo tanto, el reclutamiento interno y externo ayudan a mejorar la creación y a los reajustes de talentos que será útil para remplazos futuros.

En consecuencia, los resultados de la Gestión del Talento Humano, llega con significancia de virtud de estar íntegramente asociado y entrelazado con

productividad laboral, así se puede determinar que la optimización de la productividad empresarial se debe a una correcta gestión de recursos humano. Asimismo, es preciso señalar que para llegar al objeto precedente se requiere de una capacitación y preparación constante de los trabajadores (Carhuachín, 2018).

En consecuencia, la gestión del talento humano está definida al fortalecer el estudio corporativo planteado, esta referida a la relación mutua y cíclica que está inmersa alimentado en distintos fundamentos o con la distribución constructivo. el centro principal es todo talento humano, deriva a la suma de tres elementos propios: compromiso, aptitud y acción. Con Cada elemento con componentes es capaz de simplificar con un verbo conjugado en primera persona, dicho por el: “yo puedo”, “yo quiero”, “yo logro”. Las actitudes dichas del ser humano, están dentro del ente organizacional, se inclinan a la secuencia de metas que, en conjunto, construirán las metas organizacionales (Majad, 2016).

En este orden de ideas, Ulrich (2017) en su Modelo de Múltiples Roles, respecto a la vinculación de la unidad, plantea cuatro segmentos de acción en los fines de al generar en relación en un accionista de la organización. Aquellas líneas de acción son: administración de recursos estratégicos, administración de la infraestructura de la organización, administración de la contribución de los empleados y administración de la transformación y el cambio.

Es el desarrollo y participación de los recursos humanos, el aumento de habilidades de cada trabajador tiene en el ente ; También posibilita la conexión entre los colaboradores y la empresa, relacionando la organización con las fatalidades y deseos de sus colaboradores para ayudarlos, y proporcionarles un crecimiento personal capaz enriquecer la personalidad y motivación de cada colaborador, que crea lo más importante. En Capital. Importante empresa y organización, sus empleados. (Vallejo, 2015, p. 16).

## **PRODUCTIVIDAD**

De acuerdo con la Oficina Internacional del Trabajo en su libro El recurso humano y la productividad, (2016) refiere que la productividad es el uso permanente y eficiente de la innovación; así como, el uso de los recursos para desarrollar un valor agregado a los diferentes servicios y productos.

Según Robbins (2013), nos dice que la productividad es una meta, a la vez se puede ver desde la perspectiva del empleado es decir mide el desempeño con las variables eficacia y eficiencia pag 27

Jara, Asmat, Alberca, Medina. (2018), Nos dicen que toda empresa a fin de lograr una mejor productividad laboral necesita de: i) bienes materiales, como la materia prima, maquinaria y equipos, herramientas, etc.; ii) bienes técnicos, herramientas para llevar un mejor control administración, iii) personal humano, el cual se desarrolló de aquel proceso que implica de más variantes para el crecimiento

Según la Real Academia Española (2018) eficiencia se denomina resolver un problema de una persona y/o obtener una acción determinada; y la eficacia es la capacidad de alcanzar lo deseado.

La eficiencia nos dice que los recursos realizados y fines logrados y/o obtenidos, por lo tanto, es una suficiencia que tiene como propósito alcanzar objetivos y metas y la eficacia nos da a entender que es una capacidad de lograr sus metas propuestas.

La productividad requiere de eficacia por lo cual debería reflejarse en los elementos de la creación, educación, eficiencia e infraestructura teniendo en cuenta que, son importantes para los cambios estructurales dentro del gobierno, en el marco legal y en asignación de recursos y responsabilidades en diferentes niveles de gobierno, en virtud de la planificación orgánica y presupuestaria en los diferentes niveles del estado. (Loayza, 2016, págs. 26-27)

En ese mismo orden de ideas, en la productividad laboral, la eficiencia tiene como definición que es el primer elemento de la empresa cumple a con la falta de obtener algo: el logro de finalidades institucionales, ser competitivos (habilidades y capacidad laboral), colaboradores con nivel alto de motivación y capacitado, calidad de vida, políticas, éticas y comportamientos. La importante razón del trámite de la capacidad del ser humano.

Según Coulter (1996), citado por Robbins y Coulter (2005, p. 7), la eficiencia es "tener éxitos eficientes en menor cantidad de dinero invertida". De otra manera,

Robbins y Coulter (2005, p.5) determina que “la eficiencia con elaborar las tareas bien y se relaciona a la existencia entre los productos y materia prima”

Asimismo, en relación a la gestión del talento humano y su productividad en los trabajadores del sector público, Sanabria citado por Sotomayor (2016), detalla las apariencias: la particularidad del rol en la cual se denomina a los requisitos del puesto, compensación, pago de la remuneración y remuneraciones en beneficio del colaborador en cuando a su trabajo. Así, podemos determinar que la gestión de la productividad, es el valor del trabajo en la evaluación del desempeño, desarrollo del capital humano y profesional, es el deber que toda empresa brinde charlas constates y paulatinas que coadyuve a la motivación de los trabajadores y colaboradores de dicho ente u organización para el trato colectiva, Comunicación asertiva, manejo de la diversidad

### III. METODOLOGÍA

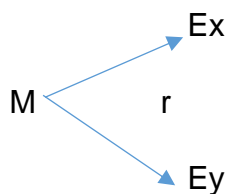
#### 3.1 Tipo y diseño de investigación:

El tipo de investigación fue aplicada ya que su objetivo es a dar solución a medios, métodos, procesos, consumo de bienes o servicios de cualquier actividad humana. De la misma manera se indica que es aplicada porque mediante fuentes de conocimiento logramos dar solución a hipótesis u objetivos planteados para la investigación, así se puede satisfacer una necesidad reconocida por el investigador (CONCYTEC 2018).

Se tuvo un enfoque cuantitativo, dado que las variables de esta investigación fueron medidas en un momento específico, luego de esto se procede a la medición con programas estadísticos los cuales nos ayuden a obtener conclusiones para nuestros objetivos e hipótesis planteadas. Para Alan Neill & Cortez Suarez (2017) indica que este tipo de enfoques numéricos para lograr las investigaciones así mismo lograr identificar rasgos de ciertos momentos deliberados.

#### DISEÑO

Así mismo se indica que esta investigación es correlacional – descriptivo porque tenemos como dominio el tipo de análisis cuantitativo, aquí se recalca que buscamos encontrar una posible relación entre ambas variables.



M: muestra de estudio

Ex: estudio de la gestión del talento humano del personal de la municipalidad

Ey: estudio de la productividad del personal de la municipalidad

R: relación la variable de gestión del talento humano y la variable productividad de los trabajadores de la municipalidad

### 3.2 Variables de operacionalización:

Variante independiente: Gestión del talento Humano (X), esta variable es de cualidad.

- Definición conceptual: nos dice que el mejor proceso para integrar más personas es el reclutamiento y selección del personal en la cual se incluyen nuevas personas y a la vez es muy importante el desarrollo y recompensas del personal. (Chiavenato 2009)
- Definición operacional: La variable Gestión del talento es una unidad definida para el procesamiento de personas para lograr Coordinar, desarrollar actividades dentro de un ente laboral, así mismo se indica que esta variable será medida mediante la técnica: encuesta, con el uso de un instrumento como cuestionario relacionado la escala de Likert para lograr identificar las siguientes dimensiones: Selección del personal, Capacitación del personal. De la misma manera cabe recalcar que el instrumento de esta variable se encuentra validado.
- Indicadores:  
Para el reclutamiento y selección del personal sus indicadores son: Efectividad del proceso de selección, Calidad del proceso de Reclutamiento y selección y Tiempo medio de selección  
Para el desarrollo y recompensas del personal sus indicadores son: Compromiso con la empresa. Capacitación del puesto. Ambiente laboral.
- Escala de medición: Se empleó una escala de medición ordinal.

Variable dependiente: Productividad (Y), esta variable es de cualidad.

- Definición conceptual: De acuerdo con la Oficina Internacional del Trabajo en su libro El recurso humano y la productividad, (2016) refiere que la productividad es el uso permanente y eficiente de la innovación; así como, el uso de los recursos para desarrollar un valor agregado a los diferentes servicios y productos.
- Definición operacional: La variable Productividad se divide en dos dimensiones cada una de estas con sus indicadores. De la misma manera se indica que esta variable es la relación entre el número



de bienes y cada uno de los servicios humanos que se puede producir de manera sistematizada. Dado esto se tomó la decisión de trabajar con un cuestionario de tipo Likert – ordinal, a continuación, tenemos a las siguientes dimensiones: eficiencia y eficacia.

Indicadores: eficacia al ejecutar las actividades, eficacia en la procreación de valor, eficacia en la utilización de recursos, eficacia en la comunicación, eficacia en el desarrollo de problemas, Eficiencia en su manejo de recursos, eficiencia en cuanto al tiempo,

- eficiencia en el ambiente laboral, eficiencia en la meta presupuestaria, eficiencia en las capacitaciones brindadas.
- Escala de medición: Se empleó una escala de medición ordinal.

Matriz de operacionalización. Ver Anexo 1.

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

- POBLACION

La Población está confirmado por colaboradores de la municipalidad distrital de Paiján, siendo 141 trabajadores

Criterio de inclusión:

Trabajadores de la municipalidad

Criterio de exclusión:

Locadores, cesantes, regidores

- MUESTRA DE ESTUDIO

El tamaño de la muestra de la investigación es 48 Trabajadores de la municipalidad, la muestra seleccionada de manera aleatoria, y fue calculada con la fórmula para hallar el tamaño de muestra para población finita

$$n = \frac{141 * 1.96^2 * 0.05 * 0.95}{0.05^2(141 - 1) + 1.96^2 * 0.05 * 0.95}$$

N: población

n: muestra

Z: nivel de confianza (95%)

P: proporción esperada (5%)

q:  $(1-p) = 0.95$

d: error de precisión (0.05 para una investigación)

- Muestreo

El muestreo es probabilístico con la selección de muestra se utilizó el procedimiento de aleatorio simple con el objetivo de definir a cuantos trabajadores de la municipalidad se deben incluir en la investigación

Unidad de análisis: cada uno de los trabajadores de la municipalidad

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

Se utilizó el método cuestionario la cual nos dio la facilidad en la recolección de data y así mismo poder procesarla para la obtención de datos característicos de la Municipalidad.

La Herramienta utilizada fue el cuestionario con el cual obtenemos datos de nuestras dos variables importantes de forma ordenada.

El instrumento para la variable Gestión del talento humano se aplicó de modo eficiente a los 48 colaboradores de la Municipalidad distrital de Paijan. Así mismo aclaramos que este instrumento lo obtuvimos ya validado por Rojas, R y Vilchez, S (2018) en su tesis para maestría (Ver Anexo 2).

Asi mismo el instrumento para la variable Productividad se aplicó de manera eficiente a los 48 trabajadores de la Municipalidad de Paijan este instrumento fue extraído ya validado por Lorenzo. P (2018) (ver anexo 3)

### 3.5 Procedimientos.

En consecuencia, con este punto de inicio, se tenía la necesidad de contar con un permiso el cual nos permita trabajar con la municipalidad de esta manera nos sería fácil solicitar y acceder a información, de esta manera se pasó a la redacción de una carta de manera formal (ver anexo 4). Pasado a la respuesta de aceptación pasamos a la recolección de información mediante nuestros

instrumentos empleados, ya que estos se ajustan a ciertos criterios los cuales no permiten identificar cualidades y características de los colaboradores de la Municipalidad de Paijan, así mismo este ente nos brindó todo el apoyo para poder realizar las encuestas a sus colaboradores de manera virtual. A continuación, se logró la obtención de los resultados los cuales se bajaron una hoja de cálculo, la cual se convirtió en nuestra base de datos, luego fueron procesadas en SPSS 26, para elaborar los gráficos en relación a los objetivos y así poder obtener que tanta relación tiene la gestión del talento humano con la productividad

### 3.6 Métodos de análisis de datos.

Método estadístico descriptivo, nos facilitó estudiar y lograr representar lo datos obtenidos. Así mismo este mismo método es empleado de manera frecuente por el hecho que da facilidad al instrumento empleado al momento de manejar la data en herramientas gráficas y estadísticas.

Método estadístico inferencial nos permitió identificar cualidades y características, comportamientos que se dan de manera recurrente en la Municipalidad de Paijan, por consecuencia se aplicó una correlación de Pearson para la medida de coherencia entre nuestras variables.

### 3.7 Aspectos éticos.

El trabajo de exploración se basa íntegramente en la ética, los estándares y las políticas de nuestra Universidad. Con consentimiento informado, porque la empresa conocía el estudio, por lo que se nos otorgó la información y acceso completo a los datos necesarios para continuar con el estudio. Por tanto, informamos a la Municipalidad distrital de Paiján con absoluta certeza que no comprometeremos la integridad de la empresa o de los trabajadores individuales que han participado en este trabajo, la total confidencialidad de la información obtenida y la integridad de los datos.

#### IV. RESULTADOS

Objetivo específico 1: Identificar el nivel de Gestión del talento Humano en la Municipalidad Distrital de Paiján, 2021.

**Tabla 1**

*Nivel de Gestión del talento humano de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Paiján, 2021.*

Nivel	N° de colaborador	%
Bajo	0	0
Medio	8	17
Alto	40	83
Total	48	100

*Fuente: resultados encontrados al procesar la base de datos mediante el paquete SPSS Vr.25*

En la tabla 1 luego de la transformación de la data, se encontró que el 83% de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Paiján se encuentran en un nivel alto de la gestión del talento humano, también se evidencio que un 17% se encuentra en un nivel medio, de esta manera se logró comprobar que el nivel de los trabajadores de la Municipalidad de Paiján es alto.

Objetivo Específico 2: Determinar el nivel de la productividad en la municipalidad distrital de Paiján, 2021

**Tabla 2**

*Nivel de productividad en la Municipalidad distrital de Paiján, 2021.*

Nivel	N° de colaborador	%
Bajo	0	0
Medio	0	0
Alto	48	100
Total	48	100

*Fuente:* Resultados encontrados al procesar la base de datos mediante el paquete SPSS Vr. 25

En la tabla 2 luego de haber encontrado los resultados, muestran que un 100% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Paiján, 2021. Mientras que ninguno de los trabajadores se encuentra en un nivel ni alto ni medio. De esta manera se muestra que la productividad de los empleados de la Municipalidad distrital de Paiján, 2021. Se encuentran en un nivel alto.

Objetivo específico 3: Determinar la relación entre la variable Gestión del talento humano y las dimensiones de la variable productividad de los trabajadores de la municipalidad distrital de Paiján, 2021.

**Tabla 3**

*Relación entre Gestión del talento Humano y Eficacia de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Paiján, 2021.*

<b>Correlaciones</b>				
		<b>Gestión del talento Humano</b>		<b>Eficacia</b>
<b>Rho de Spearman</b>	<b>Gestión del talento humano</b>	Coeficiente de correlación	1.000	0.419*
		Sig. (bilateral)		0.002
		N	48	48
	<b>Eficacia</b>	Coeficiente de correlación	0.419*	1.000
		Sig. (bilateral)	0.002	
		N	48	48

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Correlación elaborada en SPSS 25.

En la Tabla 3, Se encontró un grado de correlación moderada, también encontramos una significancia de 0.00 donde se evidencia que es menor a la 0.05 que es el valor de significancia, por consiguiente, se deduce que existe relación entre la variable Gestión del talento Humano y la dimensión eficacia en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Paiján, 2021.

**Tabla 4**

*Relación entre la Variable Gestión del talento Humano y la Eficiencia en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Paján, 2021*

<b>Correlaciones</b>				
			<b>Gestión del talento Humano</b>	<b>Eficiencia</b>
<b>Rho de Spearman</b>	<b>Gestión del talento humano</b>	Coeficiente de correlación	1.000	0.523*
		Sig. (bilateral)		0.018
		N	48	48
	<b>Eficiencia</b>	Coeficiente de correlación	0.523*	1.000
Sig. (bilateral)		0.018		
N		48	48	

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Correlación elaborada en SPSS 25.

En la tabla 4 se encontró una correlación de 0.523 entre la variable gestión del talento humano y la dimensión eficiencia lo cual indica una relación positiva moderada, así mismo se puede corroborar esta relación con la significancia de 0.018 que es menor a 0.05, indicando que si existe relación.

Objetivo específico 4: Determinar la relación entre la variable productividad y las dimensiones de la variable gestión del talento humano de los trabajadores de la municipalidad distrital de Paiján, 2021.

**Tabla 5**

*Relación entre la variable productividad y la dimensión Desarrollo del trabajador en los trabajadores de la municipalidad Distrital de Paiján, 2021.*

<b>Correlaciones</b>			
		<b>PRODUCTIVIDAD</b>	<b>DESARROLLO DEL TRABAJADOR</b>
<b>Rho de Spearman</b>	<b>PRODUCTIVIDAD</b>	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	0.655*
		N	48
	<b>DESARROLLO DEL TRABAJADOR</b>	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	0.655*
		N	48

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Correlación elaborada en SPSS 25.

En la tabla 5 se muestra una correlación de Spearman de 0.655 que indica una relación positiva, también tenemos una significancia de 0.00 menor al valor significancia de 0.05, por lo tanto, podemos decir que existe una relación entre la variable productividad y la dimensión desarrollo del trabajador, en los trabajadores de la Municipalidad distrital de Paiján, 2021.



**Tabla 6**

*Relación entre la variable productividad y la dimensión Organizar personas de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Paiján, 2021.*

		<b>Correlaciones</b>		
			<b>PRODUCTIVIDAD</b>	<b>ORGANIZAR PERSONAS</b>
<b>Rho de Spearman</b>	<b>PRODUCTIVIDAD</b>	Coeficiente de correlación	1.000	0.453*
		Sig. (bilateral)		0.178
		N	48	48
	<b>ORGANIZAR PERSONAS</b>	Coeficiente de correlación	0.453*	1.000
Sig. (bilateral)		0.178		
		N	48	48

*Fuente:* Correlación elaborada en SPSS 25

En la tabla 6, Se muestra un coeficiente de correlación de Spearman 0.453, se observa que tenemos una significancia de 0.178 que excede a al valor de 0.05, por lo cual indicamos que no existe relación entre la variable productividad y la dimensión organizar personas en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Paiján, 2021.

**Tabla 7**

*Relación entre la variable productividad y la dimensión recompensar al personal en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Paiján, 2021.*

<b>Correlaciones</b>			
		<b>PRODUCTIVIDAD</b>	<b>RECOMPENSAR PROCESOS</b>
<b>Rho de Spearman</b>	<b>PRODUCTIVIDAD</b>	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	0.792*
		N	48
	<b>RECOMPENSAR PROCESOS</b>	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	0.792*
		N	48

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Correlación elaborada en SPSS 25

En la tabla 7, resultó un grado de relación entre la variable productividad y las dimensiones gestión del talento humano de 0.792 que indica una relación moderada, así mismo se observa una significancia de 0.034 menor a 0.05 lo cual confirma la relación entre la variable productividad y la dimensión recompensar procesos en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Paiján, 2021.

Objetivo General: Determinar la relación entre la gestión del talento humano y su influencia con la productividad de la municipalidad Distrital de Paiján, 2021.

**Tabla 8**

*Correlación entre Gestión del talento Humano y su influencia con la productividad de la Municipalidad Distrital Paiján, 2021.*

<b>Correlaciones</b>				
		<b>GESTION DEL TALENTO HUMANO</b>		<b>PRODUCTIVIDAD</b>
<b>Rho de Spearman</b>	<b>GESTION DEL TALENTO HUMANO</b>	Coeficiente de correlación	1.000	0.678*
		Sig. (bilateral)		0.022
		N	48	48
	<b>PRODUCTIVIDAD</b>	Coeficiente de correlación	0.678*	1.000
Sig. (bilateral)		0.022		
N		48	48	

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

*Fuente:* Correlación elaborada en SPSS 25

En la tabla 8, se evidencia una correlación de Spearman de 0.678 que indica una correlación positiva moderada, entre la Gestión del talento Humano y la Productividad en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Paiján, 2021.

**Contratación de Hipótesis de investigación:** Existe relación directa entre la Gestión del talento Humano y la productividad en los trabajadores de Municipalidad Distrital de Paiján, 2021.

**Tabla 9**  
*Contrastación de Hipótesis de Investigación.*

<b>Correlaciones</b>				
		<b>GESTION DEL TALENTO HUMANO</b>		<b>PRODUCTIVIDAD</b>
<b>Rho de Spearman</b>	<b>GESTION DEL TALENTO HUMANO</b>	Coeficiente de correlación	1.000	0.678*
		Sig. (bilateral)		0.022
		N	48	48
	<b>PRODUCTIVIDAD</b>	Coeficiente de correlación	0.678*	1.000
Sig. (bilateral)		0.022		
		N	48	48

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).  
*Fuente:* Correlación elaborada en SPSS 25

**Hi:** Existe relación directa entre la gestión del talento humano y la productividad de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Paiján, 2021.

En la tabla 9, muestra que el valor de significancia es de 0.22, siendo este valor menor a 0.05, por consiguiente, esto nos permite aceptar la hipótesis de investigación la cual señala que entre estas variables existe una relación directa, se entiende entonces que mientras la gestión del talento humano sea cada vez mejor, la productividad se verá afectada de manera positiva y directa en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Paij

## V. DISCUSIÓN.

A partir de resultados obtenidos en el objetivo 1, se observó que existe un nivel de Gestión del talento humano alto, así lo representa un 83% de los colaboradores de la Municipalidad distrital de Paiján, este resultado es contrariado por Morin(2019) quien indica que el nivel de gestión del talento humano es de un 60% regular lo cual indicaría que la mayoría de los trabajadores no están rindiendo en los puestos asignados, así mismo los resultados guardan relación con Blas, K., & Caverp, J. (2020) cuya investigación indica que un 21.05% de los colaboradores se encuentran en un nivel muy alto donde indican que los colaboradores son totalmente eficientes en los puestos en los que se encuentran, lo que demostraría que son altamente competentes y cada aptitud que manejan los ayuda a desenvolverse, de tal manera estos refutan con Tamay (2020) cuya tesis determina una gestión del talento humano regular en un 57.7% de los colaboradores, indicando que en la empresa no se está aplicando algún método para poder explotar cada aptitud positiva en los colaboradores Caicho (2021) quien indica que un 72% de los colaboradores analizados perciben un nivel alto de gestión del talento humano lo cual nos reconoce que esta variable es de gran importancia para las empresa, las cuales saben manejar a sus colaboradores de manera eficiente, esto con lleva a fomentar buenas costumbres.

Estos resultados se sustentan teóricamente por Ramírez, Espínola, Ruiz y Hugueth (2019) que nos indican que el talento humano se direcciona para lograr potenciar y desarrollar aptitudes de los colaboradores, los cuales nos dirigen a elaborar una estructura organizacional fuerte en todos los sentidos, lo cual permite que el ente crezca desde su mismo núcleo.

Concluimos, en que los resultados no son relevantes con Morin, Tamay. Quienes encontraron un nivel diferente para la variable gestión del talento humano y concuerdan con Blas, K., & Caverp, J., Caicho, quienes identificaron un nivel alto de esta variable.

De acuerdo al Objetivo específico 2, se determinó que el nivel de Productividad que presentan los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Paiján es de un nivel alto con un 100% de colaboradores, estos resultados se confirman con

Vega, J., & Araujo, A. (2018) donde logró encontrar una productividad en un nivel alto así lo representa un 48% de los colaboradores, en esta empresa se evidencia como los trabajadores logran efectuar cada función delegada siendo así rentables para la Municipalidad, logrando llegar a las metas y satisfaciendo las necesidades del pueblo y de cada área donde laboran, una investigación más reciente que refuta los resultados es la del autor Tamay (2020) en cuya tesis se determinó un nivel regular con un 60% de los colaboradores lo que indicaría que la mayoría de trabajadores del gobierno regional de la Libertad bajaron su rendimiento por la situación que atravesamos, de esta se manera se determinó que la capacidad de productividad no era la misma que en otros años, así mismo para reconfirmar los resultados encontrados tenemos a Blas, K., & Caverp, J. (2020) quien nos menciona un nivel alto para la productividad 21.05% de los colaboradores, esto nos permite identificar que cada colaborador es de gran importancia en su área de trabajo, por la forma en la que se desarrollan acercando beneficios para la municipalidad en la que laboran.

Estos resultados se sustentan de manera teórica por Jara, Asmat, Alberca, Medina. (2018) nos indica que para poder lograr una productividad efectiva y alta se debe medir mediante el desempeño que tiene cada colaborador en el ente donde labora, de tal manera nos permite identificar de qué manera aprovecha los materiales y la capacidad que tiene el colaborador para ser rentable para la empresa.

Concluimos en que estos resultados, son concordantes con Vega, J., & Araujo, A., Blas, K., & Caverp, J., quienes encontraron un nivel alto para la variable, mientras quien refuta esta investigación es Tamay, quien encuentra un nivel distinto a nuestro resultado.

De acuerdo al Objetivo 3, la relación entre Gestión del talento Humano y las dimensiones de la variable productividad, la primera dimensión productividad que es eficacia se puede observar que tiene un coeficiente de correlación de 0,419 y un valor de significancia de 0.00 donde se aprecia que es menor a la significancia de 0.05 por lo tanto, podemos decir que existe relación entre esta variable y esta dimensión, este resultado guarda relación con Cortez (2020) donde indica una correlación de 0.428 y una significancia de 0.00 indicando que existe una correlación moderada positiva.

Como segunda relación entre Gestión del talento Humano y eficiencia, se observa un coeficiente de correlación de 0,523 y una significancia de 0,018 que es menor a 0.05 por lo tanto podemos decir que existe una relación entre estas variables, así mismo quien valida estos resultados es Cortez (2020) El cual encontró una correlación de 0,796 y una significancia de 0.00 indicando que también existe una relación alta positiva.

De acuerdo al Objetivo 4, la relación entre Productividad y las dimensiones Gestión del talento Humano, la primera dimensión que es desarrollo del trabajador se puede observar que su coeficiente es de 0.655 y un valor de significancia de 0.00 donde se aprecia que es menor a 0.05 por lo tanto, podemos decir que existe relación en estas variables, este resultado guarda relación con Caicho (2021) donde indica un coeficiente de correlación de 0,318 y una significancia de 0,024 lo cual indicaría una relación baja positiva.

Como segunda relación entre Gestión del talento Humano y Organizar personas, se muestra un coeficiente de correlación 0,453 y una significancia de 0,178 mayor a 0,05, por lo cual decimos que no existe una relación entre las variables, esto es contrariado por Caicho (2021) donde indica un coeficiente 0,352 y una significancia de 0.012 indicando que existe una relación baja positiva.

Como tercera relación entre Gestión del talento Humano y Recompensa de Procesos, se muestra un coeficiente de correlación de 0,792 y una significancia de 0.034 que es menor a 0.05, lo que conformaría la relación entre estas variables, estos resultados son validados por Caicho (2021) donde indica un coeficiente de correlación de 0.324 y una significancia de 0.022 menor a 0.05, indicando una relación baja moderada.

De acuerdo al Objetivo General, se logró encontrar una relación alta moderada positiva en las variables Gestión del talento Humano y la Productividad de la Municipalidad provincial de Paiján 2021. Como coeficiente de correlación se halló 0.678 que indica una relación alta y una significancia de 0.022, esto permite confirmar la relación significativa entre estas variables, este reconocimiento demuestra que una buena Gestión del talento Humano ayuda a que los colaboradores logren obtener una buena productividad, de esta manera logren las metas determinadas por la Municipalidad este resultado es corroborado por

Norberto, M. (2017) quienes trabajaron las mismas variables y lograron establecer la relación entre ellas con una significancia de 0.02, por lo tanto una gestión del talento humano efectivo se produce mejor productividad, de esta manera se obtiene una mejor rentabilidad y desempeño de los colaboradores, para confirmar esta relación encontrada en nuestro estudio tenemos a Chamorro, C., & Morales, K. (2018) quien descubrió una relación de 0.847 entre las variables, lo cual le dio gran relevancia a la municipalidad lo que le permitió estar abierto a mas estudios, para una mejorar en los colaboradores, validamos nuestros resultados con Morín (2019) que en su investigación nos indican hallaron una relación alta positiva con un coeficiente de correlación de 0.819 que fue establecido con una correlación de Pearson, podemos reconfirmar lo que indica lo que indica esta tesis que una productividad efectiva va de la mano con una buena gestión del talento humano de esta manera, al trabajar en las capacidades de los colaboradores hoy en día se puede generar mejor eficiencia y colaboración en los trabajadores.

Esto se sustenta teóricamente por Agudelo (2019) quien indica que la dirección del talento humano centrada en una visión rentable, de esta manera se puede aplicar estrategias y mejoras en las áreas laborales, así mismo al tener mejoras vivencias de selección de personal, contratación y así mismo tener una mejor productividad para la municipalidad.

Concluimos que nuestros resultados son concordantes con los autores Norberto. M., Chamorro, C., & Morales, K., Morin. Los cuales encontraron una relación positiva y directa.

De acuerdo a la hipótesis General, donde se identifica una relación directa entre la variable gestión del talento humano y productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Paiján. El estudio de investigación evidencio mediante una correlación de Spearman una significancia de 0.022 menor al valor de significancia de 0.05 esto indica que se acepta la hipótesis de investigación (Hi) por lo tanto se rechaza la hipótesis nula (Ho). Este resultado lo confirma Vega, J., & Araujo, A. (2018) cuya investigación también menciona un nivel de significancia de 0.033 lo cual le permitió determinar y aceptar su hipótesis de investigación que indica la misma relación considerada en este trabajo, por otro lado, también se reconfirma los resultados con Chamorro, C., & Morales, K.



(2018) el cual menciona que también encontró una significancia de 0.00 menor a 0.05, así mismo señala una relación directa.

Esto se sustenta de manera teórica por Armas (2017) quien indica que los trabajadores pueden adaptarse a mejores niveles de trabajo en las organizaciones, de tal manera se puede aprovechar para el beneficio de la empresa, de tal manera se puede ver que cada colaborador saca su máximo potencial mejorando de manera profesional.

Concluimos que los resultados tuvieron concordancia con los autores presentados, como consiguiente se puede analizar que estas dos variables siempre van bien de la mano, para una mejor rentabilidad de la Municipalidad

## **VI. CONCLUSIONES.**

De acuerdo al objetivo 1, se llegó a la finalidad de que, la gestión del talento humano de la Municipalidad Distrital de Paiján, 2021. Presenta un nivel alto del 83%, según los encuestados, esto gracias a que la Municipalidad fomento un ambiente de aprendizaje donde cada colaborador ayudo alcanzar los objetivos planteados, así mismo también se identificó un 17% de los trabajadores en un nivel medio, lo cual indicaría estar pendientes a este pequeño grupo de trabajadores con su percepción de la gestión del talento humano, con completa seguridad se puede deducir que no se evidencio un nivel bajo de gestión del talento humano en algún colaborador de la Municipalidad, y es de suma importancia decir que la data fue analizada en su totalidad. Este nivel de gestión del talento humano es el resultado de buenas prácticas en la Municipalidad de Paiján, algunas de estas prácticas es fomentar la igualdad al momento de asignar funciones, para que cada una de ellas se realicen de manera satisfactoria, así mismo no genere estrés ni presión en lo personal para los colaboradores.

De acuerdo al objetivo 2, se pudo determinar la productividad de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Paiján, 2021. Presenta un nivel alto de un 100% así lo indican los colaboradores, esto se identifica gracias a la utilidad que tiene la municipalidad al ejercer sus labores, sin embargo, no se ha evidenciado ningún trabajador con el nivel bajo, concluimos en que los trabajadores son beneficiosos para la Municipalidad ya que son eficientes para sus funciones de trabajo, se esfuerzan para lograr los objetivos de la Municipalidad y esto también se ve reflejado por el trabajo en equipo que tiene para llevar a cabo campañas, eventos con total éxito.

De acuerdo al objetivo 3, se usó una correlación de spearman, en el cual se obtuvo una relación entre la variable gestión del talento Humano y la dimensión eficacia, donde encontramos un coeficiente de correlación de 0.419 y una significancia de 0.02 diminutiva a 0.05 por tanto, concluimos en una existencia de una relación e indicaríamos mejor sea la administración del talento humano de igual manera mejor será le eficacia de los colaboradores.

De acuerdo a la correlación entre Gestión del talento Humano y eficiencia encontramos una significancia de 0.018 menor al valor de 0.05 y un coeficiente de correlación de 0.523, diríamos que presenta una relación moderada positiva, con lo indicado concluimos en que mientras se mantenga una buena gestión del talento humano la eficiencia será fuerte y se desarrollara de mejor manera el trabajo.

De acuerdo al Objetivo 4, se obtuvo una relación entre la variable productividad y la dimensión desarrollo del trabajador, teniendo así una significancia de 0.00 disminutiva al valor de 0.05 y un coeficiente de correlación de 0.655, por lo tanto, nos indica una relación fuerte positiva, con esto concluimos en que mejor sea la productividad generar un mejor desarrollo del trabajador.

Con respecto a la correlación entre la variable productividad y la dimensión organizar personas, se identificó una significancia de 0.178 mayor al valor de 0.05 con ello logramos indicar que son variables independientes.

Como consiguiente en la correlación entre variable Productividad y la dimensión recompensa procesos, donde se detectó una significancia de 0,034 y un coeficiente de 0,792 por lo tanto concluimos en que tiene una relación fuerte positiva.

De acuerdo al Objetivo General, donde indicamos la relación entre la Gestión del talento Humano y la variable productividad de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Paiján, 2021. Se descubrió una correlación de spearman, con un coeficiente de 0.678 lo cual expresa una relación alta positiva, esto indicaría que, al existir mejor gestión del talento humano, los colaboradores se sentirán cómodos en sus puestos de trabajos, dado esto, la productividad será totalmente rentable, con esto se beneficiara la Municipalidad para llegar a la estructura propuesta para una mejora en su rendimiento.

De acuerdo Hipótesis General se comprueba que existe una relación directa entre Gestión del talento Humano y Productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Paiján, 2021. Dado que el valor de significancia es de 0.022, por lo tanto, se acepta la Hipótesis de investigación.

## **VII. RECOMENDACIONES**

De acuerdo a las conclusiones se, decide proponer las siguientes recomendaciones.

Para lograr obtener un nivel mayor de la gestión del talento humano en su totalidad en Municipalidad analizada, se sugiere aplicar las estrategias para la inclusión de todos los trabajadores, un ejemplo claro es desarrollar un sistema que le permita impulsar las capacidades de los colaboradores de esta manera, ellos se adaptaran rápidamente a las funciones que se le designen y puedan responder de manera rápida las exigencias de los usuarios, de la misma manera seguir capacitando a los colaboradores para que mejoren sus aptitudes, cualidades y habilidades para de esta manera seguir brindando una calidad de servicio.

De la misma Manera para la variable productividad, deseando la obtención de un nivel alto en cada uno de los colaboradores, indicamos que la Municipalidad Distrital de Paján tenga en cuenta nuestros resultados para poder fortalecer las debilidades de la ella misma, de esta manera lograr las metas determinadas para esta organización, como consiguiente se le sugiere empiecen a medir a sus colaboradores mediante Kpi's centrados en la utilidad de los empleados de esta manera mejorar el nivel de productividad, así mismo también se le sugiere capacitaciones en ofimática y usos de la informática o sistemas con los que se trabaja. De esta manera se disminuirá la rotación del personal para así tener colaboradores con experiencia y totalmente rentables.

Con respecto a la variable gestión del talento humano y la relación con las dimensiones de productividad, se recomienda indagar más a fondo y darle un mayor seguimiento, junto con ello se les pueda reconocer con un incentivo para poder motivar a los colaboradores, así mismo organizar pequeños talleres donde ellos puedan participar de manera individual en retos, generando liderazgo de esta manera cada colaborador va a esta motivado para llegar a los objetivos planteados por la municipalidad.

Por consiguiente, en la relación entre la variable productividad y las dimensiones de gestión del talento humano, se sugiere interiorizar en dimensión donde no se encontró una relación, de esta manera buscar reconocer las mejoras de cada

empleado en este sentido mejoraremos pausadamente esta no relación para poder llevar a cabo una mejor utilidad. Mientras tanto se les recomienda seguir fortaleciendo las 2 relaciones encontradas entre estas dimensiones, una de estas maneras es realizar campañas internas de sensibilización donde ellos puedan entender que están trabajando para una sociedad, darles las herramientas necesarias para que ellos se puedan soltar y puedan explotar cada una de sus capacidades en el trabajo, así mismo su relación no solo entre empleados mejorara si no también la relación entre funcionarios y pobladores.

Con respecto al estudio de nuestras variables obtuvimos una correlación significativa y con un nivel alto positivo, así de esta manera hacemos la recomendación de seguir con una buena supervisión efectiva de cada función de delegada con los colaboradores, así se podrá tener un mayor control de las tareas mejorando la productividad de la municipalidad, esto también viene de la mano con una mejor estructuración organizacional, donde se pueda hacer monitoreos de las actitudes del trabajador hacia su desempeño, para poder mejorar los recursos laborales, realizar simulaciones donde se está evaluando el nivel de productividad estableciendo metas y objetivos a corto plazo, acostumbrando al colaborador a tener siempre una visión proactiva.

De la misma manera se le recomienda al área de capital humano llevar acabo un nuevo paradigma de proposición para la gestión del talento humano, donde puedan identificar que cada personal tenga competencias necesarias para poder ejercer las funciones que se les delegue, donde se pueda observar el cumplimiento de su trabajo, y así atrayendo compromiso con la municipalidad y el distrito de Paiján.

Se sugiere con respecto a la municipalidad en el área de recursos humanos que cumpla con el buen trato del trabajador con las recompensas, incentivos, debido a que de esa manera el trabajador sea eficiente y se relacione con la productividad, así se verá el compromiso de trabajador en la organización

respecto a la productividad de acuerdo a las dimensiones dadas, la eficacia y la eficiencia son muy fundamentales es por eso que se le recomienda a la municipalidad que esta más pendiente de los colaboradores y así el trabajador se verá mucho más positiva en la hora de laboral.

## REFERENCIAS

Cajamarca, J. (2016). El empoderamiento y la productividad laboral de los miembros del Sindicato de Mecánicos del Cantón Salcedo. Universidad Técnica de Ambato, Ambato – Ecuador.

Chavez, J. (2016). Diseño de perfiles de puesto por competencias para la selección de personal del Sistema de Educación a Distancia de la Universidad Tecnológica Equinoccial en Quito. Tesis, Universidad Andina Simón Bolívar, Quito, Ecuador.

Malavé, J. (2017). La gestión del talento humano en el desarrollo de los procesos de evaluación de desempeño y su incidencia en el Ministerio de Inclusión Social zonal Portoviejo y Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Portoviejo. (Tesis de Maestría). Universidad San Gregorio.

Centeno V. (2017). Gestión de Recursos Humanos y la Productividad de los Trabajadores en la Municipalidad Distrital de Anco Huallo - Apurímac- 2017. Tesis para optar el grado de Maestra en Gestión Pública. Universidad Cesar Vallejo.

Gutierrez K. (2021). Gestión del talento humano y la productividad laboral en una Municipalidad de Lima Metropolitana, 2021. Tesis para el grado de bachiller en Ciencias Administrativas y Gestión de Empresas. Universidad Peruana de las Américas.

Norberto, M. (2017). Gestión del talento humano y el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Pichanaqui, 2017. Tesis de Licenciado en Administración. Universidad de Huánuco.

Agudelo, B. (2019). Formación del talento humano y la estrategia organizacional en empresas de Colombia. Revista Entramado, V (1), 116-137. doi: <https://doi.org/10.18041/1900-3803/entramado.2.6799>

Solís y Ventura (2019). Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huariaca – Región Pasco – 2016. Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión.

Valencia (2020). Gestión del talento humano y comunicación interna en la productividad laboral de los trabajadores, Municipalidad de

Lima – 2019, Tesis para obtener el grado de Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad. Universidad Cesar Vallejo.

Carhuachín, F. (2018). Gestión por competencias para mejorar el desempeño laboral del talento humano en la Municipalidad Provincial de Otuzco – La Libertad, 2018. Tesis de Posgrado. Universidad Señor de Sipán.

Guzmán (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. Universidad César Vallejo

Morín (2019). Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los empleados del IESTP Florencia de Mora – 2019. Universidad César Vallejo

Reategui (2020). En su tesis de investigación denominada “Gestión del talento humano y relaciones interpersonales en la productividad profesional del personal de tres Instituciones Educativas Públicas de la UGEL 05, SJL – 2019” presentado a la Universidad César Vallejo.

Tamay (2020). Gestión del talento humano y su impacto en la productividad laboral del Gobierno Regional de La Libertad, 2020. Tesis para obtener el grado académico de Maestra en Gestión Pública. Universidad Cesar Vallejo.

Chiavenato, I. (2009). Gestión del talento Humano. McGraw Hill.

Núñez, C; Brochero, M. (2019). El talento humano como eje fundamental del desarrollo organizacional en las empresas.

Oficina Internacional del Trabajo(2016). el recurso humano y la productividad

REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. (2018). Diccionario de la lengua española (en línea). Recuperado el 10 de enero de 2018, de <http://www.rae.es/>

Robbins, S. y Judge, T. (2013), Comportamiento Organizacional. Recuperado de [https://psiqueunah.files.wordpress.com/2014/09/comportamientoorganizacion-13a-ed-\\_nodrm.pdf](https://psiqueunah.files.wordpress.com/2014/09/comportamientoorganizacion-13a-ed-_nodrm.pdf)

Chiavenato, I. (2009) Gestión del Talento Humanos. Editorial. McGraw- HILL INTERAMERICANA., S.A. Colombia.

Jara A, Asmat N, Alberca N, Medina J. (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. Revista Venezolano de Gerencia, vol. 23, número 83, 2018. Universidad del Zula. Lima Perú.  
<https://www.redalyc.org/jatsRepo/290/29058775014/html/index.html>

Loayza, N. (2016). La productividad como clave del crecimiento y el desarrollo en el Perú y el mundo. Lima - Perú: Revista Estudios Económicos del Banco Central de Reserva del Perú.  
[www.bcrp.gob.pe/publicaciones/revista-estudios-economicos.html](http://www.bcrp.gob.pe/publicaciones/revista-estudios-economicos.html)

Majad, Musa (2016). Management of human talent in educational organizations. *Revista de Investigación*. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=376147131008>

Ogbari, M., Onasanya Y. Ogunnaike, O., y Kehinde, O. (2018). Talent Management as a Determinant of Firm Performance: A Conceptual Approach. Business & Social Sciences Journal (BSSJ), Volumen 3, Issue 1, pp. 21-32. E-ISSN: 2518-4555.  
[https://www.researchgate.net/publication/327201865\\_Talent\\_Management\\_as\\_a\\_Determinant\\_of\\_Firm\\_Performance\\_A\\_Conceptual\\_Approach](https://www.researchgate.net/publication/327201865_Talent_Management_as_a_Determinant_of_Firm_Performance_A_Conceptual_Approach)

Ulrich, D. y Grochowski, J. (2017). RBL's HR effectiveness audit: how effective is your HR department? TheRBL Group.  
<https://www.rbl.net/insights/articles/auditing-the-effectiveness-of-your-hr-department>

Salau, O. Hezekiah, O. Ayodotun, S. e Igbinoba, E. (2016). Exploring the role of human capital management on organizational success : evidence from public universities. *Revista Management dynamics in the knowledge economy*.  
<https://www.econbiz.de/Record/exploring-the-role-of-human-capital-management-on-organizational-success-evidence-from-public-universities-salau-odunayo-paul/10011764619>

Sotomayor A. (2016). Administración de recursos humanos su proceso organizacional. Universidad Autónoma de Nueva León. ISBN: 978-607-27-0535-7. Revista Printed in Monterrey, México.



<http://eprints.uanl.mx/13425/1/Alfonso%20Amador%20Sotomayor%20-%20Administraci%C3%B3n%20de%20recursos%20humanos%20-%20Su%20proceso%20organizacional%202016.pdf>

MSc. Jeison Calvo Rojas<sup>1</sup>, Dr. Cs. Arístides Pelegrín Mesa<sup>2</sup> y Dra. C. María Saturnina Gil Basulto<sup>2</sup>. (ene.-jun. 2018). Enfoques teóricos para la evaluación de la eficiencia y eficacia en el primer nivel de atención médica de los servicios de salud del sector público. *scielo*, 12, 9  
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2306-91552018000100006](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2306-91552018000100006)

Ramírez, R., Espindola, C., Ruiz, G., & Hugueth, A. (2019). Gestión del talento humano: análisis desde el enfoque estratégico. *Revista Información Tecnológica*, XXX(6), 167-176.  
doi:<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642019000600167>

Verona, J. (19 de Enero de 2019). Grupo Verona. Recuperado el 28 de Febrero de 2020, de Productividad laboral:  
<https://grupoverona.pe/productividad-laboral/>

CONCYTEC. (s. f.). CONCYTEC. Recuperado 24 de octubre de 2021, de  
[https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento\\_renacyt\\_version\\_final.pdf](https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento_renacyt_version_final.pdf)

ALAN NEILL, D., & CORTEZ SUAREZ, L. (2017). *Procesos y fundamentos de la investigación científica* (1.<sup>a</sup> ed., pp. 13 - 14). Machala - Ecuador: UTAMACH 2018. Machala - Ecuador: UTAMACH 2018.

**ANEXOS**  
**ANEXO 1**

DIMENSIONES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
GESTION DEL TALENTO HUMANO	<p>la gestión de Talento Humano como la función por la cual los gerentes reclutan, capacitan, motivan y desarrollan al personal de una organización, así como descubrir su potencial oculto, estimularlo, ofrecerle paquetes de compensación, que se hagan extensivos al bienestar de la familia y, sobre todo mantener una relación agradable que propicie el buen rendimiento y la disciplina. No solo el esfuerzo o la actividad humana quedan comprendidos en este grupo, sino también otros factores que dan diversas modalidades</p>	<p>La variable Gestión del talento es una unidad definida para el procesamiento de personas para lograr coordinar, desarrollar actividades dentro de un ente laboral, así mismo se indica que esta variable será medida mediante la técnica: encuesta, con el uso de un instrumento como el cuestionario con la escala de Likert para lograr identificar las siguientes dimensiones: Selección del personal, Capacitación del personal. De la misma manera cabe recalcar que el instrumento de esta variable se encuentra validado.</p>	Desarrollo del trabajador	capacitación	Likert - Ordinal
				Formación del personal	
			Organizar personas	Orientación al personal	
				Modelado de trabajo	
				Trabajo en equipo	
			Recompensar al personal	Recompensas organizacionales	
Política Salarial					

	<p>a esa actividad: conocimientos, experiencias, motivación, intereses vocacionales, aptitudes, actitudes, habilidades, potencialidades, salud, etc. (Chiavenato, Gestión del Talento Humano, 2009)</p>				
PRODUCTIVIDAD	AD	<p>La variable Productividad se divide en dos dimensiones cada una de estas con sus indicadores. De la misma manera se indica que esta variable es la relación entre el número de bienes y cada uno de los servicios humanos que se puede producir de manera sistematizada. Dado esto se tomó la decisión de trabajar con un cuestionario de tipo Likert – ordinal, a continuación, tenemos a las siguientes dimensiones: eficiencia y eficacia.</p>	Eficacia	Eficacia al realizar las actividades	Likert – Ordinal
				Eficacia en la generación de valor	
				Eficacia en la utilización de recursos	
				Eficacia en la comunicación	
				Eficacia en el desarrollo de problemas	
			Eficiencia	Eficiencia en su manejo de recursos	
				Eficiencia en cuanto al tiempo	
				Eficiencia en el ambiente laboral	
				Eficiencia en la meta presupuestal	
Eficiencia en las capacitaciones brindadas					

## ANEXO 2

### Cuestionario Sobre Gestión Del Talento Humano

Muy buenos días, frente a las siguientes interrogantes, sírvase señalar la respuesta que para usted sea adecuada, teniendo en cuenta para ello lo siguiente:

Escala	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Valor	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

N°		Capacitación	Respuestas				
01	Desarrollo del trabajador	El profesional técnico capacita periódicamente a las y los facilitadores, que les permita desarrollar con normalidad sus actividades de campo.	1	2	3	4	5
02		La capacitación que reciben las y los facilitadores les permite alcanzar sus objetivos.	1	2	3	4	5
N°		Formación del personal	Respuestas				
03		La educación del acompañante técnico brinda la confianza necesaria al facilitador para que realice satisfactoriamente sus actividades.	1	2	3	4	5
04	El acompañante técnico ofrece las oportunidades para mejorar su desempeño de las y los facilitadores permitiéndoles alcanzar sus objetivos.	1	2	3	4	5	
N°	Organizar personas	Orientación a las personas	Respuestas				
05		Siempre la orientación que recibe el o la facilitadora es la adecuada para el buen desenvolvimiento de sus actividades.	1	2	3	4	5
06		El profesional técnico le orienta al facilitador de cómo debe realizar su actividad de campo	1	2	3	4	5
N°		Modelado de trabajo	Respuestas				
07		El acompañante técnico distribuye equitativamente las tareas al facilitador y a la facilitadora.	1	2	3	4	5
08		El acompañante técnico planea y realiza coordinadamente las actividades que debe y le permita alcanzar sus objetivos al facilitador o la facilitadora.	1	2	3	4	5
N°		Trabajo en equipo	Respuestas				
09		Los objetivos del acompañante técnico son claros y aceptados por todos	1	2	3	4	5
10	Las facilitadoras del equipo tienen claras sus responsabilidades individuales.	1	2	3	4	5	
N°	Recompensar personas	Recompensas organizacionales	Respuestas				
11		Reciben algún reconocimiento por las labores que realizan con las familias de zonas rurales	1	2	3	4	5
12		Las facilitadoras trabajan en función de beneficios y resultados.	1	2	3	4	5
N°		Política salarial	Respuestas				
13		Los comités de gestión brindan un pago remunerativo por la labor y servicio que realiza el facilitador (a)	1	2	3	4	5
14	Considera que el salario es una forma de motivar a las facilitadoras (a), para que las actividades se realicen con formalidad y normalidad.	1	2	3	4	5	

**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA**
**I. DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto: **CARMELA NEYRA CRUZ**  
 Institución donde labora : **DEFENSORIA DEL PUEBLO**  
 Especialidad : **MAESTRA GESTIÓN PÚBLICA**  
 Instrumento de evaluación : **Encuesta para medir la variable Gestión del talento humano**  
 Autor (s) del instrumento (s) : **MILLY ADY PÉREZ DELGADO**

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**
**MUY DEFICIENTE (1) -DEFICIENTE (2) -ACEPTABLE (3) -BUENA (4) -EXCELENTE (5)**

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable.				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						4

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

**III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

*Existe coherencia entre las dimensiones e indicadores por lo que el instrumento es aplicable*

PROMEDIO DE VALORACIÓN: **41** (Buena)

Tarapoto, 19 de Octubre de 2018



**Abog. Neyra Cruz**  
 D.N.C. N° 43921407  
 Sello personal y firma

**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA**
**I. DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto : CHAMOLY URTECHO KATHERYNE MERY ASHLY

Institución donde labora : DEFENSORIA DEL PUEBLO

Especialidad : MAESTRA GESTIÓN PÚBLICA

Instrumento de evaluación : Encuesta para medir la variable Gestión del talento humano

Autor (s) del instrumento (s) : MILLY ADY PÉREZ DELGADO

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**
**MUY DEFICIENTE (1) -DEFICIENTE (2) -ACEPTABLE (3) -BUENA (4) -EXCELENTE (5)**

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable.				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						41

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

**III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

*Existe coherencia entre los denominaciones e indicadores, por lo que el instrumento es aplicable.*

**PROMEDIO DE VALORACIÓN:**

41

Buena

Tarapoto, 19 de Octubre de 2018



Abog. Mg. Katherlyne Mery Ashly  
CHAMOLY URTECHO  
D.N.I. Nº 45736544

Sello personal y firma

## ANEXO 3

### ANEXO C

#### Instrumento: Cuestionario - Variable (X)

Productividad Laboral de los servidores públicos de la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral del MTPE

#### I. Instrucciones

Estimado participante, a continuación encontrará una lista de interrogantes en torno a la eficiencia, eficacia y efectividad en beneficio de la productividad en su centro de labores.

#### II. Información específica: Marque con una **X**, solo una de las opciones

1: Nunca

2: Casi Nunca

3: A veces

4: Casi siempre

5: Siempre

Segunda Dimensión (X1): Eficacia		1	2	3	4	5
1	Se ejecutan las actividades programadas.					
2	Se cumple con cada uno de los procedimientos.					
3	Se realizan las actividades en el tiempo acordado en el área.					
4	Se genera valor y utilización de los productos generados.					
5	Se hace uso de todos los recursos designados para la Dirección.					
6	Se refleja un manejo adecuado de los recursos de la Dirección.					
7	El diálogo con el equipo es coloquial y respetuoso.					
8	Todos los trabajadores participan en las reuniones de la Dirección.					
9	Se resuelven los problemas con lógica y analítica.					
10	Antes de realizar una actividad se trata de anticipar a los posibles problemas.					
Tercera Dimensión (X2): Eficiencia		1	2	3	4	5
11	Se manejan correctamente los insumos de la Dirección.					

12	Se emplean los recursos de la Dirección en la medida correcta.					
13	La mayoría de veces se realizan las actividades en menos tiempo que el resto de las Direcciones.					
14	Se hace uso de la tecnología para disminuir los plazos de entrega.					
15	Se manejan las emociones de manera profesional en todo momento.					
16	Se posee la capacidad de resolver asuntos laborales bajo presión.					
17	Se hace el uso eficiente del presupuesto asignado a la Dirección.					
18	Se evita sobrepasar la meta presupuestaria innecesariamente.					
19	Se aprovecha al máximo las capacitaciones brindadas.					
20	Las capacitaciones ayudan a realizar eficientemente las actividades.					



ANEXO B

Matriz de validación de instrumentos



Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la variable  
 Nivel de Productividad Laboral de los servidores públicos de la Dirección General de formación  
 Profesional y Capacitación Laboral del MTPE

DIMENSIONES / Items		Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
Primera Dimensión (X1): EFICACIA		SI		SI		SI		
1	Se ejecutan las actividades programadas.	X		X		X		
2	Se cumple con cada uno de los procedimientos.	X		X		X		
3	Se realizan las actividades en el tiempo acordado en el área.	X		X		X		
4	Se genera valor y utilización de los productos generados.	X		X		X		
5	Se hace uso de todos los recursos designados para la Dirección.	X		X		X		
6	Se refleja un manejo adecuado de los recursos de la Dirección.	X		X		X		
7	El diálogo con el equipo es coloquial y respetuoso.	X		X		X		
8	Todos los trabajadores participan en las reuniones de la Dirección.	X		X		X		
9	Se resuelven los problemas con lógica y analítica.	X		X		X		
10	Antes de realizar una actividad se trata de anticipar a los posibles problemas.	X		X		X		
Segunda Dimensión (X2): EFICIENCIA								
11	Se manejan correctamente los insumos de la Dirección.	X		X		X		
12	Se emplean los recursos de la Dirección en la medida correcta.	X		X		X		
13	La mayoría de veces se realizan las actividades en menos tiempo que el resto de las Direcciones.	X		X		X		
14	Se hace uso de la tecnología para disminuir los plazos de entrega.	X		X		X		
15	Se manejan las emociones de manera profesional en todo momento.	X		X		X		
16	Se posee la capacidad de resolver asuntos laborales bajo presión.	X		X		X		
17	Se hace el uso eficiente del presupuesto asignado a la Dirección.	X		X		X		
18	Se evita sobrepasar la meta presupuestaria innecesariamente.	X		X		X		
19	Se aprovecha al máximo las capacitaciones brindadas.	X		X		X		
20	Las capacitaciones ayudan a realizar eficientemente las actividades.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiente Opinión de aplicabilidad:  Aplicable |  Aplicable después de corregir |  No aplicable |  Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mgtr. Sebastian Sánchez Díaz  
Doctor Grado académico del juez validador:  
Psicólogo Especialidad del validador: Metodología

El Documento Nacional de Identidad (DNI): 57634807

04 de 12 del 20 17

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

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

<sup>3</sup> **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo. Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

  
Firma del evaluador

## ANEXO 4

### ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD PARA LA VARIABLE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Extraído de la tesis “*Gestión del Talento Humano y su relación con el cumplimiento de metas de los Comités de Gestión del Programa Nacional Cuna Más, periodo 2018*”

#### Resumen de procesamiento de casos

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

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

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,894	12

## ANEXO 5

Extraído de la tesis “*La Productividad Laboral y Competencia Laboral de los servidores públicos de la Dirección General de Formación Profesional Capacitación Laboral del MTPE – Lima, 2017.*”

Tabla 4

*Alfa de Cronbach / Variable (X): Productividad laboral*

<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>Número de elementos</b>
0,815	20

*Nota:* Tomado del cuestionario de Productividad laboral

## ANEXO 7

### BASE DE DATOS VARIABLE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

GESTION DEL TALENTO HUMANO																	
desarrollo del trabajo					Organizar personas					compensar proceS							
p1	p2	p3	p4	V1D1	p5	p6	p8	p9	p10	V1D2	p11	p12	p13	p14	V1D3	TV 1	NIVELES
5	5	5	4	19	2	5	4	4	5	20	4	4	5	4	17	56	Alto
4	4	3	4	15	4	3	4	4	3	18	4	4	4	4	16	49	Medio
4	4	3	5	16	4	5	4	4	4	21	5	5	4	5	19	56	Alto
4	5	5	5	19	5	5	4	5	4	23	4	4	4	3	15	57	Alto
1	4	4	5	14	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	50	Medio
4	4	4	4	16	4	4	5	4	5	22	4	4	4	4	16	54	Alto
3	3	3	4	13	3	4	4	3	4	18	4	4	4	5	17	48	Medio
4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20	3	4	4	3	14	50	Medio
4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20	4	5	4	3	16	52	Alto
4	4	4	4	16	4	4	3	4	5	20	5	5	4	5	19	55	Alto
4	4	5	5	18	3	4	3	3	3	16	3	5	5	5	18	52	Alto
5	5	4	5	19	3	3	3	3	3	15	3	5	4	3	15	49	Medio
3	4	2	3	12	2	4	4	5	5	20	5	5	5	5	20	52	Alto
5	4	5	3	17	3	5	2	3	3	16	3	3	2	5	13	46	Medio
3	4	4	4	15	3	3	3	3	4	16	3	3	3	3	12	43	Medio
4	4	5	3	16	3	4	3	4	4	18	4	3	3	5	15	49	Medio
5	3	3	5	16	4	3	4	5	3	19	3	5	5	4	17	52	Alto
3	5	5	2	15	3	3	2	2	3	13	2	3	3	3	11	39	Medio
3	4	5	3	15	3	3	3	2	2	13	3	3	3	5	14	42	Medio
3	5	3	3	14	5	2	5	5	3	20	5	3	5	5	18	52	Alto
4	4	5	4	17	5	3	4	5	5	22	5	3	5	3	16	55	Alto
3	4	3	3	13	3	3	5	3	3	17	4	4	3	5	16	46	Medio
4	3	3	4	14	3	3	3	3	3	15	3	3	3	5	14	43	Medio
3	3	5	3	14	3	5	5	4	5	22	5	5	3	4	17	53	Alto
3	4	3	3	13	3	4	4	5	3	19	5	5	5	3	18	50	Medio
5	3	4	3	15	5	3	3	3	3	17	5	3	5	3	16	48	Medio
3	4	3	5	15	5	5	3	2	3	18	5	5	5	5	20	53	Alto
5	3	5	3	16	3	5	4	4	3	19	5	3	4	5	17	52	Alto
5	4	4	4	17	4	3	4	5	3	19	3	4	5	3	15	51	Medio
3	4	5	4	16	3	3	4	3	4	17	5	4	5	5	19	52	Alto
3	5	5	5	18	2	3	3	3	3	14	4	5	5	5	19	51	Medio
5	4	3	4	16	3	5	5	5	5	23	5	2	5	5	17	56	Alto
3	5	3	4	15	3	4	4	3	3	17	3	4	3	3	13	45	Medio
4	5	5	3	17	4	4	5	3	5	21	3	3	5	3	14	52	Alto
4	3	3	3	13	3	3	3	3	2	14	3	4	3	3	13	40	Medio
3	5	5	5	18	5	3	5	3	5	21	5	5	5	5	20	59	Alto
3	5	5	3	16	3	5	4	4	5	21	5	3	4	5	17	54	Alto
3	4	3	4	14	3	4	3	3	3	16	3	5	3	3	14	44	Medio
3	5	5	5	18	4	5	3	3	3	18	3	4	5	5	17	53	Alto
3	3	3	3	12	3	2	5	3	3	16	3	4	5	3	15	43	Medio
3	5	5	3	16	5	5	3	3	3	19	5	4	3	5	17	52	Alto
3	3	5	3	14	5	4	3	5	3	20	5	3	5	5	18	52	Alto

3	5	3	5	16	3	3	3	3	3	15	3	5	4	3	15	46	Medio
5	5	3	5	18	5	5	5	3	5	23	5	3	5	5	18	59	Alto
3	5	3	5	16	3	4	5	3	3	18	3	4	4	3	14	48	Medio
3	3	5	3	14	5	3	5	3	5	21	5	5	3	5	18	53	Alto
5	3	5	5	18	5	3	5	3	5	21	3	5	3	5	16	55	Alto
3	5	5	3	16	4	3	5	3	5	20	3	5	5	3	16	52	Alto
3	5	5	3	16	4	4	4	5	3	20	4	4	4	5	17	53	Alto
4	4	4	5	17	5	4	3	5	4	21	4	4	5	3	16	54	Alto
4	4	5	3	16	5	3	5	3	5	21	5	3	5	3	16	53	Alto
4	3	3	5	15	5	3	5	3	5	21	5	3	5	4	17	53	Alto
4	4	3	4	15	5	5	3	5	4	22	4	3	3	3	13	50	Medio
5	3	5	5	18	5	3	5	3	5	21	5	3	3	5	16	55	Alto
3	3	5	2	13	5	3	5	5	3	21	5	3	5	5	18	52	Alto
3	5	5	5	18	3	5	3	5	3	19	5	3	5	3	16	53	Alto
3	3	5	5	16	5	3	5	5	3	21	4	5	5	5	19	56	Alto
5	3	3	5	16	5	3	3	5	3	19	5	3	5	5	18	53	Alto
3	5	3	5	16	3	5	3	5	3	19	5	5	3	5	18	53	Alto
3	5	2	5	15	3	3	5	5	3	19	5	3	5	5	18	52	Alto
5	3	3	5	16	5	3	3	5	3	19	5	3	5	5	18	53	Alto
3	5	3	5	16	5	3	3	5	3	19	3	4	5	3	15	50	Medio
3	3	5	3	14	3	5	3	5	3	19	5	5	5	4	19	52	Alto
5	3	3	5	16	3	5	3	5	4	20	5	3	5	5	18	54	Alto
3	5	3	5	16	5	3	5	3	3	19	5	3	5	5	18	53	Alto
3	5	3	5	16	3	5	5	3	5	21	5	3	4	5	17	54	Alto
3	2	3	3	11	3	3	2	3	3	14	3	5	5	5	18	43	Medio
3	3	3	3	12	3	3	5	3	5	19	3	3	2	3	11	42	Medio
5	3	5	3	16	5	3	5	3	5	21	3	5	5	3	16	53	Alto
3	5	5	3	16	5	3	5	3	2	18	3	5	5	5	18	52	Alto
5	5	4	3	17	2	5	5	5	3	20	3	5	5	3	16	53	Alto
3	3	3	5	14	3	5	3	5	5	21	5	3	5	5	18	53	Alto
3	3	3	3	12	2	3	5	3	3	16	3	3	3	2	11	39	Medio
3	5	5	5	18	3	5	3	3	5	19	3	5	4	5	17	54	Alto
5	5	3	5	18	3	3	3	5	5	19	3	5	5	5	18	55	Alto
3	5	3	3	14	3	3	5	5	5	21	5	3	5	5	18	53	Alto
5	3	5	5	18	5	5	2	2	3	17	5	5	3	5	18	53	Alto
3	2	3	3	11	3	3	3	3	3	15	2	3	3	5	13	39	Medio
3	3	3	3	12	5	5	5	3	5	23	5	5	3	5	18	53	Alto
3	4	4	4	15	3	3	3	5	5	19	3	5	5	5	18	52	Alto
3	5	5	3	16	3	5	5	3	3	19	5	3	5	5	18	53	Alto
5	3	3	3	14	5	5	3	5	3	21	5	3	5	5	18	53	Alto
5	5	3	3	16	3	5	3	5	3	19	5	3	5	5	18	53	Alto
3	3	3	3	12	3	3	5	3	5	19	5	5	5	3	18	49	Medio
5	5	4	5	19	5	5	5	4	2	21	3	3	3	5	14	54	Alto
5	4	5	5	19	5	4	3	5	5	22	5	5	3	5	18	59	Alto
4	3	5	5	17	4	5	4	4	4	21	3	5	5	4	17	55	Alto
3	4	5	5	17	3	3	5	5	3	19	4	4	3	5	16	52	Alto

## ANEXO 8

### BASE DE DATOS VARIABLE PRODUCTIVIDAD

PRODUCTIVIDAD																							
EFICACIA											EFICIENCIA										TOTAL		
f1	f2	f3	f4	f5	f6	f7	f8	f9	f10	V2D1	f11	f12	f13	f14	f15	f16	f17	f18	f19	f20	V2D2	TV2	
5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	48	3	3	3	4	5	4	4	3	3	4	36	84	Alto
5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	47	4	5	5	4	5	5	3	3	4	5	43	90	Alto
5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	46	5	5	3	4	4	4	4	3	4	3	39	85	Alto
5	5	5	5	4	4	3	5	3	5	44	5	3	4	5	4	3	3	3	5	5	40	84	Alto
4	5	4	5	4	5	4	4	5	3	43	3	4	3	3	3	5	4	5	5	3	38	81	Alto
5	5	5	4	3	3	4	3	3	3	38	3	4	3	4	5	4	3	3	5	5	39	77	Alto
3	4	5	4	5	4	3	3	4	4	38	3	4	5	5	3	3	4	5	3	4	39	77	Alto
3	4	5	3	1	5	3	5	4	4	37	3	4	5	3	4	5	5	5	5	4	43	80	Alto
5	4	5	5	4	4	5	5	4	3	44	4	5	3	5	5	5	5	4	5	4	45	89	Alto
5	5	5	3	4	5	5	4	3	5	44	4	3	4	3	5	5	5	5	4	4	42	86	Alto
4	4	4	4	4	4	3	5	3	3	38	5	3	5	4	5	5	4	3	5	4	43	81	Alto
4	4	4	5	3	5	3	3	4	4	39	5	3	5	5	5	5	4	5	4	5	46	85	Alto
4	5	5	4	5	5	5	5	3	3	44	3	4	5	4	5	4	5	4	4	3	41	85	Alto
5	4	5	4	5	5	4	5	3	4	44	4	4	5	4	3	5	3	3	5	5	41	85	Alto
5	4	4	4	4	5	3	5	5	3	42	5	5	4	3	4	5	5	3	3	3	40	82	Alto
5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	45	4	3	3	5	3	5	5	4	5	5	42	87	Alto
4	5	5	4	4	4	4	3	5	3	41	3	4	5	4	3	3	5	3	4	5	39	80	Alto
5	5	5	4	5	4	3	4	4	5	44	4	3	3	5	3	3	4	4	5	4	38	82	Alto
4	5	4	5	4	4	3	3	3	3	39	4	4	5	3	5	5	5	4	4	5	44	83	Alto
5	4	5	4	5	4	3	5	4	3	42	3	5	5	5	4	5	4	4	3	3	41	83	Alto
4	5	5	3	5	4	4	4	5	3	42	4	3	4	3	3	3	4	3	4	5	36	78	Alto
4	4	5	4	4	4	5	4	3	3	40	3	5	3	3	5	3	5	3	3	4	37	77	Alto
5	3	4	4	5	5	3	5	4	4	42	3	4	5	5	3	4	5	4	3	5	41	83	Alto
5	4	4	5	5	5	5	3	5	5	41	4	5	5	5	3	4	3	4	3	4	40	81	Alto
5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	46	4	5	4	5	5	3	3	3	3	3	38	84	Alto
4	5	4	5	5	4	4	4	3	3	41	3	5	3	3	4	4	3	5	5	4	39	80	Alto
4	5	5	4	4	5	4	3	3	5	42	5	3	5	5	5	5	3	5	4	5	45	87	Alto
4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	42	3	3	5	4	4	5	4	4	5	5	42	84	Alto
5	5	5	4	5	4	5	4	4	3	44	3	3	3	4	4	4	4	3	3	5	36	80	Alto
4	5	5	4	4	5	3	4	4	5	43	5	3	5	5	3	4	3	4	4	4	40	83	Alto
5	4	4	5	5	4	3	3	4	3	40	3	3	5	5	3	3	4	4	3	5	38	78	Alto
4	5	5	4	4	5	3	4	5	4	43	3	4	4	3	4	5	5	5	3	3	39	82	Alto
5	5	4	4	4	4	3	4	5	5	43	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	36	79	Alto
5	5	4	5	3	3	3	3	5	5	41	4	5	5	3	5	3	4	5	4	3	41	82	Alto
4	4	5	4	5	5	3	4	5	4	43	4	3	3	5	5	4	5	4	3	5	41	84	Alto
5	4	5	4	4	4	3	5	3	3	40	5	5	3	3	5	4	3	5	5	5	43	83	Alto
5	4	5	4	4	4	3	4	4	4	41	3	4	3	4	5	4	3	3	3	5	37	78	Alto
4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	44	5	4	4	3	4	3	4	3	5	4	39	83	Alto
5	4	5	4	4	5	5	3	4	3	42	4	4	5	5	3	3	5	3	5	3	40	82	Alto
5	4	4	4	5	5	3	5	5	4	44	4	3	4	4	5	4	5	5	4	4	42	86	Alto
5	5	5	4	5	5	5	5	3	5	47	5	5	4	4	5	3	3	3	3	3	38	85	Alto
5	4	4	4	5	5	3	3	5	3	41	4	4	5	5	5	3	5	4	5	5	45	86	Alto

5	5	5	4	5	4	4	3	4	5	44	4	3	5	4	3	5	4	3	4	4	39	83	Alto
4	5	5	4	5	4	3	4	3	5	42	4	4	5	3	5	4	5	5	3	3	41	83	Alto
4	5	5	4	5	3	4	3	4	3	40	5	5	5	5	3	5	3	4	3	5	43	83	Alto
5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	45	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	34	79	Alto
5	5	5	4	5	5	5	4	3	4	45	5	4	5	5	4	3	3	5	4	4	42	87	Alto
4	4	4	5	5	4	4	5	3	3	41	3	3	3	5	4	3	3	5	3	4	36	77	Alto
5	5	4	4	5	5	4	4	3	3	42	4	3	4	4	3	3	4	4	4	5	38	80	Alto
5	5	4	4	5	4	5	5	4	3	44	3	5	4	5	3	4	4	5	4	3	40	84	Alto
4	5	4	4	5	5	3	5	5	4	44	5	4	4	4	4	4	4	4	3	5	41	85	Alto
5	4	5	5	3	3	4	4	3	3	39	5	5	3	4	5	4	4	5	4	4	43	82	Alto
5	4	4	5	4	5	4	3	5	3	42	4	5	4	5	3	4	4	3	3	4	39	81	Alto
5	4	5	4	5	5	4	3	3	3	41	4	4	4	5	4	5	5	4	3	4	42	83	Alto
5	4	5	5	4	4	4	3	5	3	42	3	3	3	3	4	3	5	3	4	3	34	76	Alto
5	4	4	5	5	4	5	5	3	4	44	3	3	4	4	4	3	5	4	5	4	39	83	Alto
4	5	4	5	4	4	5	3	3	3	40	5	4	3	4	4	5	5	3	5	3	41	81	Alto
4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	40	4	5	4	3	4	3	4	3	4	4	38	78	Alto
5	4	4	5	5	4	3	3	3	3	39	5	3	5	5	3	3	5	4	3	3	39	78	Alto
4	4	5	5	4	4	3	5	4	3	41	5	4	4	5	5	3	5	5	4	5	45	86	Alto
5	4	5	4	5	4	4	3	5	4	43	5	3	4	4	3	3	4	3	4	5	38	81	Alto
4	4	5	5	5	4	5	5	3	4	44	3	4	4	3	5	3	3	5	3	4	37	81	Alto
5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	45	5	4	3	4	5	3	3	4	5	4	40	85	Alto
4	5	5	4	5	4	3	3	3	5	41	3	3	3	3	5	3	4	4	4	3	35	76	Alto
5	5	4	5	5	5	4	4	4	3	44	4	4	5	5	4	5	3	4	3	4	41	85	Alto
5	4	5	4	5	4	5	4	4	3	43	3	4	4	4	5	5	3	3	4	4	39	82	Alto
5	5	4	4	4	5	3	5	3	5	43	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	46	89	Alto
5	5	5	4	5	5	5	4	3	3	44	5	3	5	5	4	4	5	4	5	5	45	89	Alto
4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	42	5	4	4	5	3	5	3	5	5	4	43	85	Alto
5	4	5	4	5	3	4	3	5	4	42	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	46	88	Alto
5	5	5	3	4	4	3	4	5	3	41	4	5	5	4	4	5	3	3	3	3	39	80	Alto
4	4	5	5	5	3	3	5	4	4	42	4	5	4	5	3	4	5	3	4	3	40	82	Alto
4	5	5	5	4	3	4	5	5	3	43	3	4	4	4	4	3	4	5	4	4	39	82	Alto
4	5	5	4	5	4	3	5	5	4	44	4	5	4	4	3	4	4	4	5	5	42	86	Alto
3	4	5	5	5	5	3	3	4	3	40	4	4	4	5	3	5	4	3	4	3	39	79	Alto
4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	41	5	4	5	3	3	4	5	4	5	4	42	83	Alto
5	4	5	4	5	4	5	3	4	5	44	4	4	4	4	4	3	5	5	4	3	40	84	Alto
5	4	5	4	5	4	4	4	3	4	42	5	5	3	4	5	4	5	5	5	5	46	88	Alto
4	4	5	4	5	5	3	3	3	3	39	3	4	5	4	5	3	4	3	4	5	40	79	Alto
4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	46	3	5	4	4	5	5	4	4	5	5	44	90	Alto
4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	45	5	5	4	4	5	4	3	5	3	4	42	87	Alto
5	4	5	4	4	5	4	4	3	3	41	3	3	4	4	3	5	3	5	4	5	39	80	Alto
5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	45	4	3	5	3	3	4	3	5	3	4	37	82	Alto
4	4	4	4	5	4	5	5	4	3	42	3	5	4	4	3	4	4	5	3	5	40	82	Alto
5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	46	3	5	5	5	5	3	4	3	3	4	40	86	Alto
5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	45	5	5	4	3	3	4	4	5	3	3	39	84	Alto
5	5	5	4	5	5	3	5	4	4	45	4	5	4	5	3	3	3	5	3	5	40	85	Alto
5	5	4	4	5	4	4	4	5	3	43	3	3	3	3	3	4	5	4	5	3	36	79	Alto
5	4	5	4	5	5	3	4	5	3	42	4	5	3	4	5	4	4	3	5	3	40	82	Alto



## ANEXO 9

### PRUEBA DE NORMALIDAD DE DATOS

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
DESARROLLO DEL TRABAJO	0.183	104	0.141	0.951	104	0.001
ORGANIZAR PERSONAS	0.181	104	0.200*	0.934	104	0.000
RECOMPENSAR PROCESOS	0.201	104	0.017	0.903	104	0.000
EFICACIA	0.104761957	104	0.006843039	0.974091717	104	0.038924687
EFICIENCIA	0.101	104	0.011	0.981	104	0.152

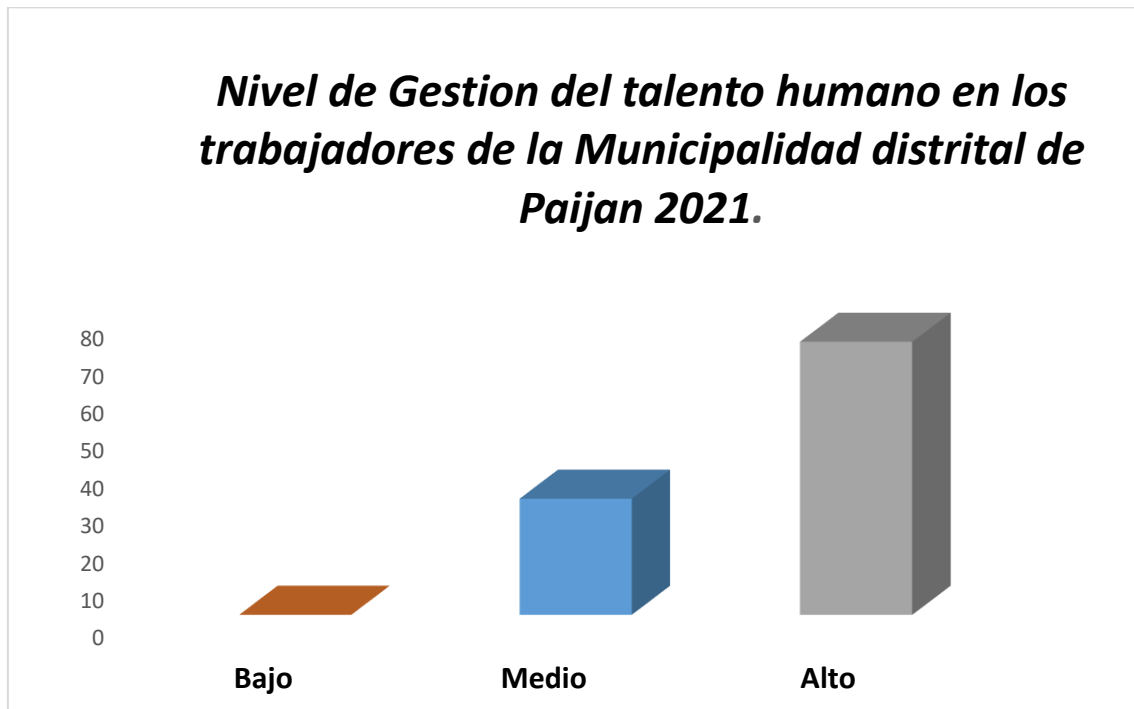
a. Corrección de significación de Lilliefors

NOTA: FUENTE IBM SPSS ESTADÍSTICS 25

## ANEXO 10

FIGURA 1

*El nivel de Gestión del talento Humano de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Paiján, 2021.*

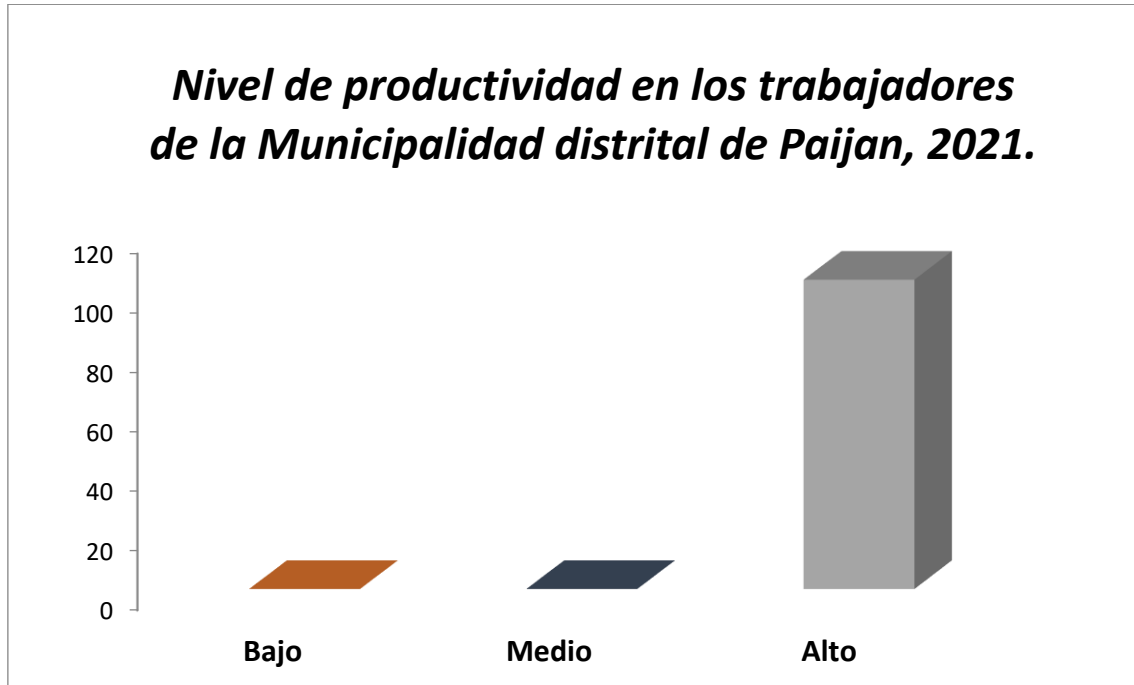


Fuente: cuestionario gestión del talento humano

## ANEXO 11


FIGURA 2

*El nivel de productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Paján, 2021.*



**Fuente: cuestionario productividad**

## ANEXO 12

<p> <b>UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO</b></p> <p><b>FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES</b></p> <p><b>ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN</b></p> <p><b>Gestión del talento humano y su relación en la productividad en la Municipalidad distrital de Paján, 2021.</b></p> <p><b>AUTORES:</b> Gutiérrez Acevedo, Juan Carlos Jeampier ( <a href="#">ORCID: 0000-0003-3493-3899</a> ) Guzmán Mego, Alondra de los Angeles (0000-0002-9532-0036)</p> <p><b>ASESOR:</b> Dr. Guevara Ramírez, José Alexander (0000-0001-7332-0978)</p> <p><b>LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:</b> Gestión de Organizaciones</p> <p><b>TRUJILLO — PERÚ</b> 2021</p>
--

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	6%
2	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	3%
3	repositorio.ulasamericas.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	repositorio.upn.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	repositorio.unjfsc.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	alicia.concytec.gob.pe Fuente de Internet	1%
7	Submitted to Universidad Tecnologica del Peru Trabajo del estudiante	1%
8	repositorio.unap.edu.pe Fuente de Internet	1%
9	repositorio.sangregorio.edu.ec	

ANEXO 13



## Municipalidad Distrital de Paiján

Jr. Grau N° 207 - Telefax: 044-544396  
Plaza de Armas

Paiján, 26 de octubre del 2021

### CARTA 020-2021/U.G.RR.HH.-MDP/CAGG

**Dra. JAELA PEÑA ROMERO**  
Decana de la Facultad de Ciencias Empresariales  
Universidad Cesar Vallejo

Presente. -

Ref.: EXP. N° 6213-2021-UGDAC/MDP

Me dirijo a Ud. en mi condición de Jefe de la Unidad de Gestión de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Paiján, RUC N° 20207890261, citado en Jirón Grau N° 207 del Distrito de Paiján, para saludarle muy cordialmente y a la vez, hacer de su conocimiento que los estudiantes: **ALONDRA DE LOS ÁNGELES GUZMÁN MEGO** y **JUAN CARLOS JEANPIER GUTIÉRREZ ACEVEDO**, identificados con DNI N° 70569605 y 77341454 respectivamente, estudiantes de la carrera profesional de Administración que Usted representa, han sido admitidos para desarrollar su trabajo de investigación y/o informe de tesis sobre "Gestión del talento humano y su relación en la productividad en la Municipalidad Distrital de Paiján, 2021", teniendo como fecha de inicio el día 21 de octubre del 2021 y como fecha de culminación el día 29 de julio del 2022.

Aprovecho la oportunidad para expresarle mi consideración y estima personal.

Atentamente,

---

*Paiján el Dorado del Valle de Chicama*

Trujillo, 12 de octubre de 2021

**CARTA No.473-2021-UCV-VA-FCE/D**

Señor:  
**DANIEL ALVA IGLESIAS**  
**ALCALDE DISTRITAL**  
**MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PAIJÁN**

Presente. -

Es grato dirigirme a usted para saludarlo a nombre de la Universidad César Vallejo, y a la vez manifestarle que, dentro de la programación silábica de las asignaturas de la Escuela Profesional de Administración, se contempla la realización de visitas empresariales con fines de estudio.

En tal sentido, considerando la relevancia de su organización, solicito su colaboración, para que los estudiantes Guzmán Mego Alondra de los Ángeles y Gutiérrez Acevedo Juan Carlos Jeanpier puedan realizar una visita de estudios y obtener la información necesaria para poder desarrollar su trabajo de investigación y/o Informe de tesis sobre "Gestión del talento humano y su relación en la productividad en la Municipalidad distrital de Paiján, 2021".

Agradeciéndole anticipadamente por vuestro apoyo en favor de la formación profesional de los estudiantes, hago propicia la oportunidad para expresar las muestras de mi especial consideración.

Atentamente,



**DRA. JAELA PEÑA ROMERO**  
**DECANA**  
**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

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

Yo, GUEVARA RAMIREZ JOSE ALEXANDER, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Gestión del talento humano y la productividad en la Municipalidad distrital de Paiján, 2021.

", cuyos autores son GUZMAN MEGO ALONDRA DE LOS ANGELES, GUTIERREZ ACEVEDO JUAN CARLOS JEANPIER, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

TRUJILLO, 13 de Julio del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
GUEVARA RAMIREZ JOSE ALEXANDER <b>DNI:</b> 80396738 <b>ORCID</b> 0000-0001-7332-0978	Firmado digitalmente por: JRGUEVARA el 18-07- 2022 23:29:43

Código documento Trilce: TRI - 0342530