



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

Gestión del talento humano y productividad laboral de los
trabajadores de una municipalidad distrital, Lima, 2023

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Bonilla Tipismana, Rosa Elvira (orcid.org/0000-0002-2892-135X)

ASESORES:

Mg. Sanchez Vasquez, Segundo Vicente (orcid.org/0000-0001-6882-6982)

Mg. Ruiz Villavicencio, Giovana Edith (orcid.org/0000-0001-9216-4456)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de democracia, liderazgo y ciudadanía

LIMA - PERÚ

2023

DEDICATORIA

A Dios por protegerme durante este tiempo de pandemia y mis ángeles que en todo momento están presente en mi mente y corazón acompañándome en este caminar.

AGRADECIMIENTO

A mi motor de vida, mi hija, por su comprensión, paciencia y tolerancia, mi familia y, a todas las personas que de una u otra manera me alentaron a seguir adelante.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
CARÁTULA	
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	iv
ÍNDICE DE TABLAS	v
ÍNDICE DE FIGURAS	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	17
3.1. Tipo y diseño de investigación	17
3.2. Variables y operacionalización	18
3.3. Población, muestra y muestreo	19
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	20
3.5. Procedimientos	22
3.6. Método de análisis de datos	22
3.7. Aspectos éticos	22
IV. RESULTADOS	24
V. DISCUSIÓN	40
VI. CONCLUSIONES	46
VII. RECOMENDACIONES	48
REFERENCIAS	50
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1 Distribución de frecuencia variable 1	24
Tabla 2 Distribución de frecuencia de la variable 2	26
Tabla 3 Resultados de las pruebas de normalidad de las variables	27
Tabla 4 Coeficiente de correlación de las variables gestión de talento humano y productividad laboral	28
Tabla 5 Coeficiente de correlación de la dimensión incorporación del trabajo y la variable productividad laboral	29
Tabla 6 Coeficiente de correlación de la dimensión desarrollo del personal y la variable productividad laboral	30
Tabla 7 Coeficiente de correlación de la dimensión compensación laboral y la productividad laboral	31
Tabla 8 Tabla cruzada de niveles de las variables gestión del talento humano y productividad laboral	32
Tabla 9 Tabla cruzada de niveles de productividad laboral e incorporación del trabajo	34
Tabla 10 Tabla cruzada de niveles de productividad laboral y desarrollo del personal	36
Tabla 11 Tabla cruzada de niveles de productividad laboral y compensación laboral	38

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1. Diseño correlacional tipo transeccional o transversal	18

RESUMEN

El objetivo principal de la investigación consistió en analizar y comprender la relación entre la gestión del talento humano y la productividad laboral. Para alcanzar dicho objetivo, se empleó una metodología básica basada en un enfoque cuantitativo y correlacional. Se recopilaron datos numéricos y estadísticos a fin de identificar patrones, tendencias y relaciones entre dichas variables. Los resultados obtenidos revelaron una relación significativa entre estas variables, resaltando el nivel de significancia obtenido ($P=0,000$), lo cual indica que la probabilidad de que esta asociación sea al azar es extremadamente baja. Además, el coeficiente de correlación de Pearson de 0,859 evidenció una correlación positiva muy fuerte entre la gestión del talento humano y la productividad laboral. Esto significa que a medida que se mejora la gestión del talento humano, la productividad laboral tiende a aumentar de manera consistente. En conclusión, estos hallazgos respaldan la importancia de fomentar una cultura organizacional sólida en términos de gestión del talento humano, la cual proporciona condiciones favorables y apoyo para facilitar la integración, el crecimiento y la satisfacción de los empleados. Al invertir en el desarrollo y el bienestar del talento humano, las organizaciones pueden mejorar su productividad y obtener ventajas competitivas en el mercado laboral.

Palabras clave: gestión, productividad laboral, efectividad, compensación, ámbito competitivo.

ABSTRACT

The main objective of the research was to analyze and understand the relationship between human talent management and labor productivity. To achieve this objective, a basic methodology based on a quantitative and correlational approach was used. Numerical and statistical data were collected in order to identify patterns, trends and relationships between the variables of interest. The results obtained revealed a significant relationship between these variables, highlighting the significance level obtained ($P=0.000$), which indicates that the probability that this association is random is extremely low. In addition, Pearson's correlation coefficient of 0.859 evidenced a very strong positive correlation between human talent management and labor productivity. This means that as human talent management improves, labor productivity tends to increase consistently. In conclusion, these findings support the importance of fostering a strong organizational culture in terms of human talent management, which provides favorable conditions and support to facilitate employee integration, growth and satisfaction. By investing in the development and well-being of human talent, organizations can improve their productivity and gain competitive advantages in the labor market.

Keywords: management, labor productivity, effectiveness, compensation, competitive environment.

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente, las entidades alcanzan su liderazgo en el mercado gracias al desempeño de sus colaboradores. El talento humano se ha posicionado como un elemento productivo importante y el recurso más valioso en las organizaciones y entidades. Por lo tanto, son los empleados quienes contribuyen a que las organizaciones sean más productivas, innovadoras y competitivas, en los sectores tanto públicos como de la empresa privada, sin importar su categoría. El papel de los empleados es trascendental para enfrentar la competencia y ofrecer servicios de alta calidad (Castro y Delgado, 2020).

En cuanto al entorno global, se reconoce que el papel de los empleados es trascendental para enfrentar la competencia y ofrecer servicios de alta calidad, tanto en el sector público y privado, por lo cual se realizan esfuerzos para asegurar una adecuada contratación en cada puesto con el fin de lograr un alto rendimiento. Del mismo modo, la división encargada de la gestión en referencia a los recursos humanos implementa procesos de selección eficientes y sensibles para optimizar el desempeño de la municipalidad. Por otro lado, en lo referente al ámbito internacional se destaca la importancia de adaptar las herramientas y modelos utilizados a las diferentes realidades, con el fin de obtener los resultados y beneficios esperados en todos los sectores (Anlesinya y Amponsah-Tawiah, 2020; Naveed y Wang, 2023; Yupanqui, 2022).

En lo que respecta a la situación problemática en América Latina, esta se ve influenciada por la situación precaria de las condiciones laborales de la región, lo cual se refleja en altos niveles de precariedad, informalidad y desigualdad en el ámbito laboral. Por esta razón, los gobiernos están impulsando a las organizaciones a adoptar un enfoque humanitario que priorice el bienestar de los trabajadores, especialmente a través de la capacitación en nuevas competencias del mercado laboral (Baltodano y Leyva, 2020; Carrillo et al., 2018; Castro y Delgado, 2020).

En la realidad peruana actual, se caracteriza por un alto grado de rigidez en el empleo estatal, lo que ha llevado a serias deficiencias en la administración pública, percibida como ineficaz. Ante esta situación, el país ha aprobado leyes relacionadas a los servicios sociales, una reforma ambiciosa impulsada por los bajos salarios en todos los sectores económicos, con el fin de optimizar los servicios

públicos en concordancia con una correcta gestión del talento humano que satisfaga las demandas del mercado. Esta reforma busca mejorar la calidad del servicio asignando al personal según el principio del mérito, con el fin de aumentar las ganancias de los funcionarios y promover su desarrollo personal y profesional (Álvarez, 2021; Checa et al., 2020; Muñoz et al., 2020).

Además, en el contexto peruano actual, se pueden identificar dos tendencias en la gestión del personal y como esto puede afectar a la productividad. Por un lado, un grupo de instituciones públicas está implementando planes y estrategias para brindar sus equipos de trabajo con las herramientas, condiciones y reconocimiento necesarios para aumentar su productividad. Por otro lado, otro grupo del mismo sector, solo cuenta con una persona para gestionar las nóminas y prestaciones de los empleados. Es evidente que solo un grupo ha reconocido la importancia del potencial humano para obtener índices productivos que generan una ganancia superior a la empresa (Díaz y Quintana, 2021).

Al extrapolar esta situación, se ha encontrado, dentro de una municipalidad pública de Lima, que existe una disparidad entre el equilibrio de la gestión del talento humano y repercusiones, en paralelo, en la productividad. Por tanto, se requirió la necesidad de diagnosticar a profundidad el problema con la herramienta Ishikawa para ambas variables (Anexos 1 y 2); encontrándose problemas de gran relevancia en la mano de obra debido al bajo rendimiento, poco compromiso con la municipalidad y una clara falta de capacitación ya que la municipalidad no invierte en el crecimiento del personal. Asimismo, se ve reflejado en la falta de medición de la productividad, esto hace que los jefes no puedan detectar el problema, tengan una supervisión deficiente y no se le dé seguimiento a los problemas que afectan los indicadores de la productividad.

Por otro lado, la observación directa sirvió para detectar que uno de los problemas más significativos es la carencia de un enfoque estratégico y sistemático en la gestión enfocada al potencial humano, lo cual resulta en una selección deficiente del personal, una capacitación inapropiada y una falta de reconocimiento y motivación adecuada. Además, la ausencia de políticas claras y coherentes en las estrategias de manejo de los trabajadores también deriva en prácticas discriminatorias, nepotismo y favoritismo al momento de la selección o sanción por

parte de la directiva. Esto claramente posee un impacto negativo en la moral y compromiso de la persona ya que siente que no se le es retribuido su esfuerzo.

Por ello se genera el problema general siguiente: ¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y la productividad laboral de los trabajadores de una municipalidad distrital, Lima, 2023? Asimismo, se generan los siguientes problemas específicos: ¿Cuál es la relación entre la incorporación del personal y la productividad laboral de los trabajadores de una municipalidad distrital, Lima, 2023?; ¿Cuál es la relación entre el desarrollo del personal y la productividad laboral de los trabajadores de una municipalidad distrital, Lima, 2023?; ¿Cuál es la relación entre la compensación laboral y la productividad laboral de los trabajadores de una municipalidad distrital, Lima, 2023?

Dentro del marco de su justificación teórica, se precisa la necesidad de realizar un estudio correlacional entre las variables “gestión del talento humano” y “productividad” con el propósito de comprender el funcionamiento y validar la premisa de que una gestión eficiente del potencial humano que posee una municipalidad distrital puede ejercer un impacto positivo sobre los indicadores asociados a la productividad de su entorno, por lo que se busca cerrar una brecha en el conocimiento asociado a la estimación de los modelos de gestión del talento humano sobre los cuales no se profundiza la literatura, especialmente en la administración pública (Arias y Covinos, 2021).

En cuanto a lo práctico, se enfoca en una municipalidad distrital en Lima, lo cual tiene un claro impacto en el ámbito del sector público con implicaciones directas en la gestión de los recursos humanos en estas entidades, esto debido a que mostrará a la municipalidad distrital el panorama real y actual de la productividad de la municipalidad, además de conocer si poseen una gestión del personal óptima. Con ello, se pueden tomar mejores decisiones para la prestación de servicios de índole público, por medio del diseño de estrategias organizacionales y políticas de públicas más efectivas para fortalecer los valores de la municipalidad en mención y elevar la satisfacción de los colaboradores y partes interesadas (Caicho, 2021).

En cuanto a lo metodológico, se seguirá una estrategia de trabajo rigurosa y de diseño no experimental, que incluye la definición clara de los objetivos de

investigación de nivel correlacional, la selección adecuada de la muestra, la recolección directa de los datos con ayuda del cuestionario; seguido de un análisis de datos de manera sistemática, contribuyendo a la veracidad de los hallazgos, sirviendo como referencia para futuras investigaciones en el campo analizado. En ese sentido, el diseño correlacional permitirá controlar y cuantificar la magnitud en que dos variables pueden relacionarse para así establecer inferencias o conclusiones acerca de los hallazgos derivados del análisis estadístico (Hernández y Mendoza, 2018).

Además, se propone el siguiente objetivo general: Determinar la relación entre la gestión del talento humano y productividad laboral de los trabajadores de una municipalidad distrital, Lima, 2023. Asimismo, se generan los siguientes objetivos específicos: Definir la relación entre la incorporación del personal y la productividad laboral de los trabajadores de una municipalidad distrital, Lima, 2023; Conocer la relación entre el desarrollo del personal y la productividad laboral de los trabajadores de una municipalidad distrital, Lima, 2023; Medir la relación entre la compensación laboral y la productividad laboral de los trabajadores de una municipalidad distrital, Lima, 2023.

Finalmente, se plantea la hipótesis general: Existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y productividad laboral de los trabajadores de una municipalidad distrital, Lima, 2023. Asimismo, se generan las hipótesis específicas: Existe una relación significativa entre la incorporación del personal y la productividad laboral de los trabajadores de una municipalidad distrital, Lima, 2023; Existe una relación significativa entre el desarrollo del personal y la productividad laboral de los trabajadores de una municipalidad distrital, Lima, 2023; Existe una relación significativa entre la compensación laboral y la productividad laboral de los trabajadores de una municipalidad distrital, Lima, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Conforme al ámbito internacional, se tiene a Solis (2022) que dio a conocer una investigación en Ecuador, cuyo objetivo fue el de identificar la conexión entre el manejo de recursos humanos y su asociación con la productividad laboral del consejo cantonal de protección de derechos en la Troncal. En correspondencia a su metodología, se centró en ser correlacional y, en tanto, la población como la muestra se encontraron contempladas por 38 servidores, a su vez, fue aplicado un cuestionario. Conforme con los hallazgos, se presentó una correlación de sig. 0,002, lo cual establece que existe vinculación entre ambos fenómenos de estudio. Es fundamental resaltar que, en la implantación de la gestión, no se consideran procesos clave como la contratación, selección, capacitación y motivación del personal, lo que se traduce en un enfoque empírico. Para concluir, es importante tener en cuenta estos aspectos críticos para mejorar la eficacia de la gestión.

González et al. (2021) presentaron un artículo en Ecuador, que tuvo como intención saber la asociación que tienen la gestión del talento de sus trabajadores y la productividad en entidades privadas. Se trató de una correlación y no hubo manipulación experimental, mientras que la representación poblacional estuvo conformada por 75 colaboradores del sector privado y se puso en práctica un cuestionario para dar énfasis en la metodología. En lo tocante a sus hallazgos con respecto a las variables, estas arrojaron un valor de 0.186 de relación con una significancia de 0.055, implicando una asociación muy baja. A pesar de esto, se presentó vinculación entre los fenómenos de estudio. En resumen, el manejo del capital humano es esencial para alcanzar el éxito empresarial, y la retención del talento se ha convertido en un reto significativo a medida que las empresas y sus competidores continúan expandiéndose. En sus conclusiones, refiere que es fundamental entender los diferentes tipos de motivación que pueden ayudar a aumentar la tasa de retención del talento y cómo los directivos pueden motivar a los trabajadores para que se sientan felices y realizados en su trabajo.

Lotfi et al. (2020) presentaron un estudio en Irán, que se encargó de entablar la conexión presente entre la variable implicada en el manejo de los recursos humanos y la productividad en entidades públicas. El estudio contempló una correlación, a su vez, la representación poblacional se trató de 120 colaboradores;

suministrándoles un cuestionario. Los hallazgos indicaron un grado de cumplimiento de la gestión del talento humano del 50%, lo que explicaba la correlación de Pearson de 0,002, implicando estos datos significancia con respecto a la productividad. Es un aspecto imprescindible que puede generar un efecto importante en la productividad dentro de las empresas. Aunque la gestión del talento es un tema crítico para el éxito empresarial, hay una escasez de estudios que aborden este asunto en Irán. Por lo tanto, resulta esencial desarrollar modelos completos y adecuados de manejo de personal para las entidades.

Kumar (2022) efectuó un estudio en India, que buscó, como objetivo, fijar la posible unión entre la gestión de talento humano y lo concerniente a la productividad de colaboradores. Se trató de una metodología que involucró una correlación y no se ejerció manipulación de los elementos de estudio, a su vez, la población fue un total de 236 colaboradores de la entidad pública, y fue puesto en práctica un cuestionario. Se halló un valor correlativo de $R = 0,943$, con $\text{sig} < 0,05$, indicando que sí hay vinculación entre los fenómenos de estudio. Para finalizar, es fundamental llevar a cabo diversas estrategias para la retención de talento, a su vez, un buen proceso de contratación asegura mayor talento y por ende mayor productividad.

Kaleem (2019) elaboró un artículo en los Emiratos Árabes Unidos, para poder establecer la correspondiente conexión entre la gestión de talento humano y la productividad de empleados del sector público. Fue enmarcada en una correlación. La representación poblacional fue de 200 empleados en donde respondieron únicamente 156 al cuestionario. Los estudios muestran que hay una vinculación positiva y moderada ($r = 0,670$) entre los sistemas de adquisición de talentos y la productividad de los servidores. Se encontró que la retención del talento y la productividad de los empleados están fuertemente correlacionadas ($r = 0,726$). Asimismo, hubo una gran correlación positiva correspondiente a la evolución del talento, así como también en la retención del personal y la gestión de la adquisición de nuevos profesionales, siendo la relación más fuerte entre la adquisición y por su parte, la gestión de talentos. Como cierre, se resalta lo necesario de una gestión eficaz del talento para poder mejorar el desenvolvimiento del personal.

Las investigaciones muestran que es crucial entender la relación entre la gestión de recursos humanos y su impacto en la productividad laboral. Manejar efectivamente el perfil de capacidades del personal resulta ser esencial para asegurar el éxito empresarial en entornos que cada día suelen aumentar su competitividad. Es importante reconocer los distintos tipos de motivación que pueden ser ofrecidos a los servidores para que estén cómodos y satisfechos en sus trabajos. Lograr esta conexión implica una adecuada gestión de los medios humanos y una mayor productividad en las entidades públicas. La gestión del talento es un aspecto imprescindible que puede generar un efecto importante en la productividad de las organizaciones, para optimizar la productividad organizativo de las empresas del país, existe una vinculación positiva y moderada, entre los sistemas de adquisición de talentos y la productividad de los servidores.

Ahora bien, con respecto a estudios en el ámbito nacional, se tiene a Torre (2023) que, en Pacasmayo, efectuó un estudio con la intención de poder fijar la vinculación entre la variable asociada al manejo del personal y su productividad en el área laboral en la municipalidad de Pacasmayo. Fue correlacional y su representación fue de 35 colaboradores, así como un cuestionario para la captura de datos. Se pudo hallar que la Municipalidad tuvo un nivel medio en su gestión. Asimismo, se observó que la productividad laboral fue baja, con un 45.6%, así como también halló una conexión sig. y positiva entre los elementos de estudio mencionados en la Municipalidad, conforme con una puntuación de sig. 0.000 y un valor r de 0.760. En sus apreciaciones finales, ratificó su postura sobre la necesidad de fortalecer, por medio de estrategias de formación continua, las habilidades y conocimientos para poder optimizar la productividad.

Cubas et al. (2022) que presentaron un artículo, en Amazonas, al cual se le adjudicó el establecimiento de vínculos entre la gestión de talento humano y lo respectivo a la productividad laboral de colaboradores administrativos de una municipalidad. Se centró en una correlatividad. A su vez, se trabajó con una representación de 75 colaboradores. La adquisición de información fue por medio de un cuestionario con una confiabilidad de 0.836. Los desenlaces indicaron que el 54% de los colaboradores evidenciaron un crecimiento constante en sus expectativas y trabajo en equipo, lo que se refleja en el cumplimiento de las

actividades. Asimismo, el 50% de los colaboradores evidenció evolución profesional. Se encontró una conexión sig. entre los fenómenos estudiados ($X^2 = 11.789$, $p = 0.003 < 0.05$), finalmente, lo que destacó fue la relevancia de fijar y retener al talento humano adecuado y fomentar su desarrollo por medio de capacitaciones y mejoras en su evaluación de rendimiento.

Gutiérrez y Guzmán (2022) desempeñaron un estudio en Trujillo que se trató de fijar la agrupación presente entre la gestión de talento humano y lo concerniente a productividad en la municipalidad de Paiján. Por su parte, se trató de una correlación. La representación fue de 141 servidores, y su muestra fue de 48 colaboradores. Se halló una asociación de 0.678, estableciendo que es positiva alta. Esto sugiere que cuando se ejecuta una labor del talento humano eficiente, los trabajadores se sentirán más cómodos en sus puestos de trabajo, lo que, a su vez, puede resultar en una mayor productividad y rentabilidad. Como cierre, la municipalidad se beneficiará al alcanzar la estructura planteada para poder perfeccionar las funciones.

Mestas et al. (2021) que llevaron a cabo un artículo en Perú enfocado en buscar la vinculación entre la gestión de talento humano y la productividad laboral en una municipalidad. A su vez, se basó en buscar correlaciones. A su vez, se planteó un cuestionario para que 200 colaboradores pudiesen brindar su opinión. Se utilizaron varias dimensiones, contemplando la capacitación de personal y elección, así como y la adaptación a las transformaciones tecnológicos en conformidad con las exigencias de calidad. El estudio indicó que a fin de mejorar el rendimiento profesional y satisfacer las necesidades del usuario, es crucial contar con ambientes laborales adecuados y fomentar el trabajo en equipo. Asimismo, se encontró una relación positiva moderada (0.640) entre la selección de personal y la calidad del trabajo, y una correlación positiva alta (0.756) entre la capacitación del personal y la calidad del trabajo. Estos resultados apuntan que una capacitación adecuada del personal puede contribuir aún más a mejorar la calidad del trabajo. Por último, se determinó que el manejo de personal contempla una influencia sig. en la productividad laboral.

Álvarez (2021) presentó un artículo para establecer la vinculación presente entre la gestión de talento humano y lo correspondiente a la productividad laboral

en organizaciones en el Perú. Del mismo modo, se trató de encontrar correlación. Asimismo, hubo una representación poblacional de 15 entidades seleccionando a dos encargados del área de RRHH, y se ejerció un cuestionario. El resultado obtenido ($0.000 < 0.05$) fue de 0.325, se puede afirmar que la vinculación entre los elementos de estudio en las organizaciones comerciales del Perú es sig. En términos técnicos, se puede decir que la gestión de recursos humanos se ha fundamentado en la aplicación del reconocimiento como un incentivo para motivar al personal y estimular la evolución del talento humano, lo cual ha permitido establecer una estrategia organizacional ventajosa y mejorar la productividad laboral.

Muñoz et al. (2020) en Chosica, se enfocaron en brindar la conexión presente entre la gestión del talento humano y lo concerniente a la productividad en el "Ferrocarril Central Andino S.A". Se basó en una correlación y no hubo manipulación experimental. Se abarcó el total de la población. A su vez, se aplicaron entrevistas y cuestionarios. En líneas generalizadas, se pudo adjudicar un vínculo significativo entre las variables que fueron sometidas a los análisis inferenciales. Esta conclusión se sustenta en un coeficiente estadísticamente significativo con un r de Spearman fuerte y positivo (0.698). En otras palabras, refirió que cuando se gestiona eficazmente el talento humano, se observa un nivel de incremento en lo correspondiente a productividad de los colaboradores.

Es necesario establecer una conexión entre la gestión del talento humano y la productividad laboral, la necesidad de fortalecer, por medio de estrategias de formación continua, las habilidades y conocimientos para optimizar los niveles de productividad; esto sugiere que cuando se ejecuta una labor del talento humano eficiente, los trabajadores se sentirán más cómodos en sus puestos de trabajo, viéndose reflejado en una mayor productividad y rentabilidad, los estudios indican que, para mejorar el rendimiento profesional y satisfacer las necesidades del usuario, es crucial contar con ambientes laborales adecuados y fomentar el trabajo en equipo, esto contribuye a mejorar la calidad del trabajo, aunado a ello, el reconocimiento como un incentivo para motivar al personal estimulando el desarrollo del talento humano, cual ha permitido establecer una estrategia organizacional ventajosa mejorando la productividad.

En lo referente al talento humano, se toman como autores base a Kravariti y Johnston (2020), este es un elemento estratégico para conseguir, desarrollar y retener a los empleados más talentosos y comprometidos en una organización. La gestión del talento se considera importante porque puede optimizar la eficiencia y eficacia de una municipalidad al asegurar que se cuente con el personal correcto a fin de que cumpla con los fines de la entidad. Conforme con las estrategias, los autores identifican varias prácticas comunes utilizadas en el sector privado que podrían ser transferibles al sector público (Gallardo et al., 2020). Estas incluyen la identificación temprana de empleados con alto potencial, el desarrollo de planes de carrera personalizados, el fomento de capacitación y desarrollo, y la implementación de sistemas efectivos de evaluación del rendimiento (Bárány y Siegel, 2021).

La gestión del talento puede dar forma a los recursos humanos clave de una empresa al identificar y desarrollar habilidades y competencias específicas que son necesarias para poder acoplarse de forma rápida a las transformaciones en el contexto empresarial (Kim y Song Lee, 2023). Esto puede incluir la identificación de empleados con habilidades técnicas o de liderazgo específicas, la puesta en práctica de programas para mejorar las habilidades existentes, y la creación de un ámbito que fomente la innovación y el aprendizaje continuo (Yang, 2023). Por ejemplo, si una empresa necesita cambiar su modelo de negocio para adaptarse a nuevas tendencias del mercado, la gestión del talento puede ayudar a identificar y desarrollar las habilidades necesarias para hacer este cambio con éxito (Harsch y Festing, 2020).

Puede dar forma a los recursos humanos clave de una empresa al identificar y desarrollar habilidades y competencias específicas que son necesarias para adaptarse rápidamente a la transformación empresarial (Davidescu et al., 2020). Sin embargo, hay desafíos específicos que enfrenta el sector público en la gestión del talento. Estos incluyen una mayor complejidad en las estructuras organizativas, una mayor regulación gubernamental y restricciones presupuestarias. Además, los valores culturales únicos del sector público pueden influir en cómo se implementan las estrategias de gestión del talento (Almaaitah et al., 2020). Los factores internos incluyen la cultura organizacional y los valores únicos del sector público. Los

factores externos incluyen el entorno político y económico más amplio (Anlesinya y Amponsah, 2020).

Por su parte, se considera también importante la transferibilidad de las estrategias, puesto que, hay algunas prácticas que pueden ser transferibles, los autores señalan que es fundamental tener en consideración las diversidades culturales y estructurales entre los dos sectores (Cuesta, 2017). A su vez, existen desafíos específicos que enfrenta el sector público en la gestión del talento, como una mayor complejidad en las estructuras organizativas, una mayor regulación gubernamental y restricciones presupuestarias (Conrero y Cravero, 2019). Del mismo modo se considera fundamental la mejora en las prácticas para implementar estrategias efectivas de gestión del talento, como tener en cuenta tanto factores internos como externos y desarrollar planes de carrera personalizados (Kravariti y Johnston, 2020)

Partiendo de lo epistemológico se originó en la década de 1950 como una respuesta a la creciente conciencia de que el personal es un recurso valioso y estratégico para las organizaciones. Antes de esta época, la gestión del personal se enfocaba principalmente en cuestiones administrativas como la nómina, la contratación y el mantenimiento de registros. A partir de la década de 1950, se comenzó a prestar más atención a la gestión del personal y se desarrollaron nuevas prácticas y enfoques. La introducción de las TIC, la globalización y la creciente competencia empresarial impulsaron la necesidad de una gestión del personal más estratégica y efectiva (Novoa et al., 2021).

Se puede mencionar una teoría de gran relevancia como lo es la de Maslow de la motivación, que abarca desde los requerimientos fisiológicos hasta las necesidades de autorrealización. Esta teoría es significativa para poder gestionar el perfil de los trabajadores, puesto que los empleados presentan distintas demandas que deben ser cubiertas para mantenerlos motivados y comprometidos. Del mismo modo, está la teoría X de McGregor, se refiere a la suposición de que los empleados son inherentemente perezosos y que necesitan ser controlados y motivados a través de medidas disciplinarias para lograr la productividad. Esta teoría asume que los empleados no disfrutan del trabajo y que solo están motivados por el dinero o las recompensas tangibles (Lino, 2022).

Las dimensiones de la gestión de talento humano se encuentran explicadas por Caicho (2021); tomándolo como autor base e inician con la primera dimensión que se refiere a la incorporación del personal; la cual se refiere al proceso de selección de personal es un conjunto de actividades que tienen se enfocaron en conseguir y elegir a los candidatos más adecuados para una posición en una empresa. Estas actividades incluyen la publicación de ofertas de trabajo, la realización de entrevistas y la evaluación de habilidades y conocimientos. La integración adecuada del personal es fundamental para asegurarse de que los nuevos empleados cuenten con las habilidades y conocimientos necesarios para desempeñar sus funciones con éxito y se adapten a la cultura organizacional. La selección y contratación de personal son aspectos clave dentro de este proceso.

Un proceso de incorporación bien planificado y ejecutado puede ayudar a los empleados a sentirse valorados y comprometidos con la empresa, lo que puede contribuir a reducir la rotación de personal. Al brindar información y capacitación sobre los procesos y herramientas de la empresa, los nuevos empleados pueden comenzar a trabajar de manera más rápida y efectiva, lo que puede aumentar su productividad. A su vez, la incorporación del personal puede ayudar a los nuevos empleados a conocer a sus compañeros de trabajo y a establecer relaciones profesionales efectivas desde el principio (Caicho, 2021).

Comentario: La incorporación del personal, como parte de la gestión del talento humano, es un proceso fundamental para valorar y comprometer a los empleados, reducir la rotación de personal y aumentar la productividad. Proporcionar información, capacitación y herramientas adecuadas permite a los nuevos empleados adaptarse más rápido y trabajar de manera más efectiva. Además, la incorporación facilita el establecimiento de relaciones profesionales efectivas desde el inicio.

Posteriormente, se da a conocer el desarrollo del personal, este implica el proceso de formación de los servidores, para poder perfeccionar sus competencias y potenciar su desempeño. Este proceso puede incluir programas de formación, capacitación en el trabajo, mentorías, entre otros. Para asegurar que los empleados estén correctamente habilitados para poder lograr su adaptación a las transformaciones en la entidad y en el mercado, es crucial que la organización

promueva el desarrollo del personal. La incorporación adecuada de los nuevos empleados es también un proceso vital, ya que permite retener a los trabajadores, acelerar su productividad, facilitar su integración en el equipo de trabajo y fomentar la seguridad en el entorno laboral (Kravariti y Johnston, 2020).

Comentario: a partir de esta segunda dimensión también se valida su importancia, ya que implica la formación y el perfeccionamiento de los empleados para mejorar sus competencias y potenciar su desempeño. A través de programas de formación, capacitación en el trabajo y mentorías, la organización busca asegurar que los empleados estén preparados para adaptarse a los cambios tanto internos como externos. Este enfoque promueve la retención del personal, acelera su productividad, facilita su integración en el equipo de trabajo y crea un ambiente laboral seguro.

Por último, se tiene la compensación laboral; refiriéndose a la remuneración que recibe el empleado por su trabajo. Esta remuneración puede incluir salarios, bonificaciones, comisiones, entre otros. Es importante que la empresa ofrezca una adecuada compensación laboral para atraer y retener a los empleados eficientes y motivados. Además, la compensación laboral debe ser justa y equitativa, en relación con la responsabilidad y el desempeño del empleado. Entre los indicadores se dan a conocer la remuneración y el reconocimiento (Novoa et al., 2021).

Comentario: Asimismo, en atribución a la compensación laboral, se entiende que esta se refiere a la remuneración que los empleados reciben por su trabajo. Esta compensación puede incluir salarios, bonificaciones, comisiones y otros beneficios. Es fundamental que la empresa brinde una compensación adecuada para atraer y retener a empleados eficientes y motivados. Además, la compensación laboral debe ser justa y equitativa, teniendo en cuenta la responsabilidad y el desempeño del empleado. La remuneración y el reconocimiento son indicadores importantes dentro de esta dimensión.

Ahora bien, en alineación con Gabini (2018) la capacidad de un individuo o grupo para completar una cantidad determinada de trabajo en un período de tiempo establecido es lo que se conoce como productividad laboral. Esta medida de desempeño es crucial para evaluar la eficacia de un empleado o de una organización en la generación de ingresos y en la creación de valor. Por lo tanto, la

productividad es un factor clave en la determinación del éxito empresarial y del rendimiento individual (Creemers et al., 2022). Hay varios factores que pueden afectar la productividad laboral, como la calidad de las herramientas utilizadas, el nivel de capacitación y habilidades del trabajador, la gestión eficaz del tiempo, la motivación y el ambiente de trabajo (Pedrini y Cappiello, 2022).

Una forma de aumentar la productividad es mediante la implementación de técnicas y estrategias de gestión del tiempo, como la priorización de tareas, la delegación de responsabilidades, la eliminación de distracciones y la organización del espacio de trabajo (Moussir y Chatri, 2020). También es importante motivar al personal y fomentar un ambiente laboral positivo y colaborativo, que promueva la creatividad y la innovación. Con un enfoque adecuado en la productividad laboral, las empresas pueden mejorar su eficiencia y competitividad, y los trabajadores pueden lograr sus objetivos profesionales y personales de manera más efectiva.

Se destaca la teoría de la calidad total de Deming, siendo una filosofía de gestión empresarial que busca la mejora continua en la calidad de los productos o servicios ofrecidos por una organización. Fue desarrollada por el estadounidense W. Edwards Deming en la década de 1950, y ha sido ampliamente adoptada en empresas de todo el mundo (Carrillo et al., 2018). A su vez, se menciona la teoría de las contingencias, la cual indica que los gerentes deben ser flexibles en su estilo de liderazgo y adaptarlo a diferentes situaciones, tomando en cuenta factores como la madurez de los seguidores, el tipo de tarea y el ambiente laboral. En situaciones donde los seguidores son altamente experimentados y motivados, se puede utilizar un estilo delegativo, mientras que en situaciones donde los seguidores tienen menos experiencia, un estilo más directivo puede ser más apropiado (Salimova et al., 2022).

De acuerdo con el aspecto epistemológico, la productividad ha estado presente desde la Revolución Industrial del siglo XVIII, cuando el objetivo principal era maximizar la prestación de servicios en el menor tiempo posible, lo que llevó a la adopción de sistemas de colaboración en masa y la estandarización de los procesos de trabajo. No obstante, hasta llegar al siglo XX cuando la productividad laboral comenzó a ser una preocupación central para las empresas y los gobiernos. Con el aumento de la competencia global y la necesidad de optimizar la eficiencia

para mantenerse competitivos, las empresas comenzaron a enfocar su atención en la optimización de la productividad (Lino, 2022)

Por su parte, las dimensiones de la productividad laboral también se explican en conformidad con el criterio de Caicho (2021) y se atribuyen, en primer lugar, a la eficiencia, que contempla la capacidad de un trabajador o de una organización para realizar una tarea o una actividad con el menor costo de recursos posible, en términos de tiempo, dinero, energía y materiales utilizados. En otras palabras, se trata de hacer más con menos recursos. Asimismo, se puede mejorar a través de la identificación y eliminación de actividades innecesarias o redundantes, la optimización del empleo de los medios disponibles, la reducción del desperdicio y el aumento de la precisión en la realización de tareas.

Comentario: Es posible interpretar que la eficiencia laboral se centra en la optimización de recursos y procesos para lograr los mejores resultados posibles. Al trabajar de manera más eficiente, se pueden obtener mayores beneficios con menos recursos, lo que contribuye al éxito tanto a nivel individual como organizacional.

En cuanto a la eficacia, se trata de la capacidad de un trabajador de poder conseguir los objetivos fijados. En otras palabras, se trata de realizar correctamente las tareas y conseguir los resultados esperados. La comunicación efectiva es clave para mejorar la eficacia laboral, ya que los empleados deben comprender las metas de la entidad. También es importante que exista una comunicación efectiva entre los diferentes departamentos y niveles de la organización para garantizar que todos trabajen juntos hacia un objetivo común (Cock et al., 2022).

Comentario: la eficacia laboral implica no solo cumplir con las tareas asignadas, sino también comprender y contribuir al logro de los objetivos organizacionales. Una comunicación efectiva, tanto vertical como horizontal, facilita la alineación y el trabajo colaborativo, promoviendo así la eficacia en el desempeño laboral y la consecución de los resultados deseados.

Por último, se tiene la efectividad, esta engloba la capacidad de un trabajador o de una organización para lograr resultados deseables y sostenibles en el largo plazo. En otras palabras, se trata de hacer lo correcto de manera consistente y sostenible a largo plazo. Para mejorar la efectividad laboral, es necesario establecer

objetivos claros, alinear las acciones con la misión y visión de la organización y tener en cuenta los impactos a largo plazo de las decisiones tomadas. Además, es importante promover una cultura de mejora continua, donde se fomente la innovación y se identifiquen oportunidades de mejora (Caicho, 2021).

Comentario: La efectividad laboral se basa en lograr resultados deseables y sostenibles a largo plazo, asegurándose de tomar decisiones acordes con los objetivos y valores de la organización. Promover una cultura de mejora continua y estar dispuesto a innovar contribuye a incrementar la efectividad y la capacidad de adaptación en un entorno laboral cambiante.

Desde el aspecto epistemológico adjudicado a esta investigación, es posible interpretar, luego de haber realizado una exhaustiva revisión de investigaciones que compartían similitudes y diferencias con el presente trabajo, resulta fundamental precisar que, para garantizar el abordaje efectivo de la problemática de la gestión del talento humano y la productividad en una municipalidad distrital de Lima, es estrictamente necesario recurrir al enfoque multidisciplinario que logre la integración entre conceptos asociados a las variables, las teorías que soportan los cimientos de cada una de ellas, así como los modelos teóricos enmarcados en la gestión de competencias, motivación o cualquier otro relacionado. Además, se debe emplear solo fuentes fidedignas entre primarias y secundarias para garantizar este proceso. En relación a la validez de los métodos y herramientas, la adaptación de constructos basados en la teoría.

Por otro lado, en torno a la asociación de este tema con respecto al constructo de la problemática analizada en épocas incaicas, el Imperio Inca fue destacado por su organización social y política, siendo esta altamente eficiente. La gestión del talento humano desempeñó un rol importante en estas estructuras, por cuanto se puede comprender que los incas identificaban, reclutaban, capacitaban y desarrollaban a su fuerza laboral para lograr la cohesión y productividad social en el imperio. En esta época, la organización laboral se basaba en un sistema de “*mit'a*”, que hace alusión en quechua a la forma de trabajo comunitario de manera obligatoria. A partir de ello, se exploraba la manera en que los incas gestionaban su fuerza laboral y asignaban tareas en conformidad con el previo estudio de las capacidades y habilidades que contaban los trabajadores.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación

Se ha catalogado como básica, pues se centró en investigar saberes que sirvieron de basamento para estudios aplicados o tecnológicos (Ñaupas et al., 2018). Asimismo, este estudio se realizó con base en el enfoque cuantitativo, dado que el cálculo de la data recabada se aplicó a la realidad mediante el tamaño estadístico (Ñaupas et al., 2018). Dicho enfoque analiza la información recolectada para responder a la problemática y sostener las hipótesis postuladas.

Asimismo, se abordó sobre el correlacional, que es explicado por Baena (2017) como aquel cuyo propósito es establecer el vínculo o nexos entre variables, las cuales pueden ser igual o mayores a dos.

En correspondencia a su método, Hernández y Mendoza (2018) también subrayan que se requiere de un análisis estadístico para ayudar al desarrollo de hipótesis o contrastación de supuestos a partir de los cambios que se evidencien de una variable y la otra. Es necesario dar a conocer el método hipotético deductivo, que es inherente a este proceso, por tanto, este se encarga de descomponer el fenómeno en elementos más específicos para facilitar los análisis e interpretaciones finales.

3.1.2 Diseño de investigación

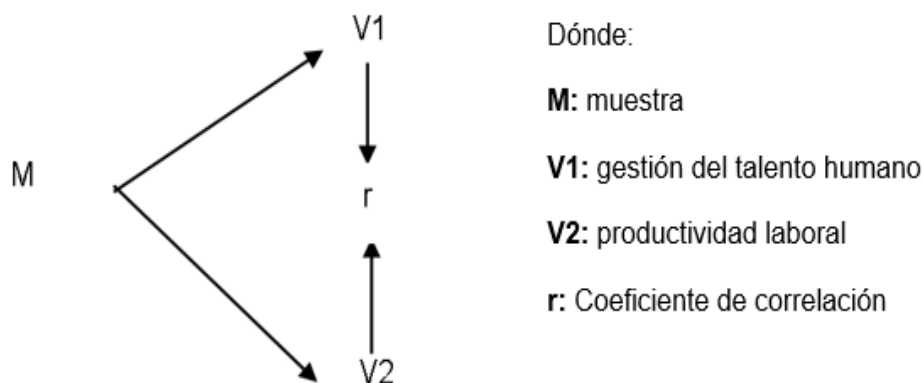
Se trató del no experimental; entendiéndose que los elementos de estudio no fueron manipulados para determinar su relación, sino que se empleó la observación del fenómeno encontrado en relación con el contexto (Hernández y Mendoza, 2018). Asimismo, resultó ser correlacional y de corte transversal, puesto que la información fue obtenida en un momento específico (Hernández y Mendoza, 2018).

En correspondencia al nivel, fue descriptivo y correlacional, pues se señalaron las propiedades y características que determinaron la relación entre las variables sin indicar una causalidad de una sobre otra (Hernández y Mendoza, 2018). Finalmente, se empleó el método hipotético-deductivo, basándose en los

conocimientos de conceptos y enfocándose en los específicos. Para este propósito, se comprobó la precisión de la hipótesis (Baena, 2017).

Figura 1.

Diseño correlacional tipo transeccional o transversal



Nota. Adaptado de Hernández et al. (2014).

3.2 Variables y operacionalización

Variable 1. Gestión del talento humano

Definición conceptual. Es un elemento estratégico para atraer, desarrollar y retener a los empleados más talentosos y comprometidos en una organización (Kravariti y Johnston, 2020).

Definición operacional: Su medición se dará por medio del diseño de un cuestionario de escala Likert, seccionado en tres dimensiones: incorporación del personal, desarrollo del personal y compensación laboral. La articulación de cada una promueve el desenvolvimiento de una gestión eficiente bajo los parámetros que la describe.

Indicadores. Cada dimensión presentará indicadores: la primera estará compuesta por el tiempo de contratación, tasa de retención y nivel de satisfacción. La segunda contemplará el nivel de competencia, participación en programas de desarrollo y desempeño. La última se basará en el costo total de compensación, equidad en la compensación, atracción y retención del personal.

Escala de medición. Esta variable se calculará a través de la escala ordinal de Likert.

Variable 2. Productividad laboral

Definición conceptual. La productividad laboral implica la cantidad de trabajo que una persona o un equipo puede realizar en un período de tiempo determinado. La productividad es una medida importante del rendimiento laboral, ya que indica la capacidad de una empresa o de un trabajador para generar ingresos y crear valor (Creemers et al., 2022).

Definición operacional. Su medición será a través de un cuestionario con escala Likert, seccionado en tres dimensiones: eficiencia, eficacia y efectividad. En este sentido, se calculará la capacidad de los trabajadores en el proceso de producir ingresos y fomentar el valor para la empresa.

Indicadores. Las dimensiones estarán compuestas por indicadores. La primera constará con los siguientes: tiempo promedio de respuesta y tasa de error. La segunda presentará el cumplimiento de objetivos y nivel de calidad en las actividades. La última se centrará en el retorno de inversión en capacitación y costo de contratación.

Escala de medición. La escala ordinal de Likert estimará esta variable con sus componentes.

3.3 Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población

Se ejemplifica su concepto por ser un conjunto de individuos o unidades de interés con características y atributos comunes que les permiten ser considerados como tal, y que pueden ser representados por personas, objetos o sujetos que proporcionan información relevante para las variables de investigación (Ñaupas et al., 2018). Por tanto, la población se encontró contemplada por los 50 trabajadores de una municipalidad distrital de Lima.

Criterios de inclusión

Trabajadores del área administrativa de la municipalidad.

Trabajadores con más de dos años de experiencia.

Trabajadores contratados o personal fijo (modalidad CAS).

Criterios de exclusión

Trabajadores con contrato de locación de servicios.

Practicantes.

Trabajadores que no hayan firmado el consentimiento informado.

3.3.2 Muestra

Para el propósito presente, se abarcó la totalidad de la población censal previamente definida.

3.3.3 Muestreo

Fue no probabilístico, dado que la muestra escogida es a juicio de la investigadora bajo una selección al azar (Arias y Covinos, 2021). Este muestreo ha sido escogido debido a la limitación de la población, ya que representa una cantidad pequeña para el avance del estudio de la problemática expuesta.

3.3.4 Unidad de análisis

Se define como las personas u objetos que comparten características o cualidades que serán medidas conforme con la problemática de la investigación (Ñaupas et al., 2018). Desde esta premisa, la unidad de análisis correspondió a cada trabajador de la municipalidad pública localizada en Lima; es decir, los participantes comparten dicha característica esencial para proceder con la investigación.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para obtener la información necesaria, se aplicó, como técnica, una encuesta y, en complemento, cuestionarios cerrados como instrumentos. Estos se elaboraron de manera sistemática con preguntas enlazadas con las variables de investigación.

En términos de lo que se refiere a la encuesta, es la forma en que se establece una interacción entre el investigador y cada participante; consultándole sus apreciaciones sobre preguntas o interrogantes específicas y premeditadas (Hernández y Mendoza, 2018). La conceptualización del cuestionario se atribuye a interrogantes se presentan en un formato de confirmación o valoración, y que se validan mediante las respuestas proporcionadas por los participantes. Con base en ello, el diseño de los cuestionarios manifiesta un lenguaje técnico centrándose en las variables analíticas (Arias, 2020).

Respecto con el cuestionario de gestión del talento humano, se sostiene que su composición procede del diseño propio de la investigadora y fue abordada desde el conocimiento de la escala Likert y con base en el diseño propio de la investigadora, con valoración de 5 niveles (1: nunca, 2: casi nunca, 3: a veces, 4: casi siempre, 5: siempre). Las preguntas fueron 25 para esta variable y se distribuyeron de la siguiente manera: nueve para la dimensión de incorporación del personal, ocho para el desarrollo del personal y ocho para la compensación laboral. El rango de niveles fue de la escala bajo (25-58), medio (59-92) y alto (93-125).

Su validación pasó por la evaluación de juicios de expertos por medio de una matriz y, además, se aplicó la V. Aiken (Anexo 7). La confiabilidad fue sustentada por el Alpha de Cronbach, cuya aprobación se rinde en el margen de 0.70 y 0.90, donde se precisó de una prueba piloto de 15 participantes para calcular el coeficiente y, con base en ello, establecer la consistencia interna del constructo (Arias y Covinos, 2021). Acorde con los anexos 8 y 9, los coeficientes de consistencia interna obtenidos para ambas variables “Gestión del talento humano” y “Productividad” fue de 0,975 respectivamente.

A su vez, la productividad laboral fue medida por un cuestionario que presenta la misma estructura de cinco escalas de Likert y también bajo diseño propio de la investigadora. Su composición constó de tres dimensiones: eficiencia, eficacia y efectividad, con 25 interrogantes. Cada una con sus preguntas específicas: nueve para la primera, ocho para la segunda y ocho para la última. El rango de niveles fue de la escala bajo (25-58), medio (59-92) y alto (93-125).

Del mismo modo que el anterior cuestionario, su validación fue evidenciada a través de una matriz de juicios de expertos y, además, se aplicó la V. Aiken. Su confiabilidad se midió con la prueba Alpha de Cronbach, donde se precisó también de una prueba piloto de 15 participantes para calcular el coeficiente y, con base en ello, establecer la consistencia interna del constructo (Anexos 8 y 9).

El proceso se dio por medio de la utilización de un formulario digital en línea, donde se realizó el suministro de este enlace a los participantes para el llenado parcial de la data. Esto luego se tabuló en Excel y se trasladó al programa estadístico para la realización de la prueba de fiabilidad y cálculo del Alfa de Cronbach. El resultado de estos coeficientes arrojó un valor de 0,975 para ambos

constructos; permitiéndose respaldar la fiabilidad interna para su ejemplificación a la muestra seleccionada.

3.5 Procedimientos

Al empezar el estudio, se abordaron los siguientes pasos: 1) se pidió autorización a la municipalidad distrital de Lima para concretar la investigación en sus espacios. 2) Posteriormente, se administraron los cuestionarios diseñados a los 50 empleados de la entidad en cuestión de manera digital; recogiendo una hoja de cálculo que fue codificada en correspondencia a las variables y sus respectivas dimensiones. 3) Luego, la información obtenida fue procesada mediante el uso del IBM SPSS, versión 25. La utilidad de este programa se evidenció en la evaluación numérica para poder desarrollar las tablas y figuras del estudio. En este proceso, los porcentajes obtenidos fueron considerados elementos importantes de cada variable. Los resultados fueron beneficiosos para el análisis descriptivo e inferencial del tema de investigación. 4) Además, se tomó en cuenta la distribución de datos mediante el software Excel, lo que permitió organizar cada resultado de acuerdo con el fin del estudio comenzado.

3.6 Método de análisis de datos

Una vez recopilados y procesados los datos, se ejecutó un análisis descriptivo para examinar las características que destacan en las variables estudiadas. A continuación, se realizó un análisis estadístico-inferencial para validar las suposiciones fundamentales de la investigación y afirmar las hipótesis propuestas. A su vez, el análisis de información demostró el uso de un método cuantitativo que permitió la obtención de resultados eficientes y la validación de las hipótesis. Para verificar la normalidad y distribución de la data conseguida de la muestra, se empleó la prueba de Shapiro-Wilk por el tamaño resultante de la muestra (igual o inferior a 50). Estos modelos permiten distribuir la información y escoger el estadístico adecuado (Arias y Covinos, 2021).

3.7 Aspectos éticos

La beneficencia implica buscar el beneficio y el bienestar de los participantes y de la comunidad en general. Para estos efectos, se aplicaron instrumentos de recojo de datos considerando la autonomía de los servidores de la entidad, permitiéndoles responder voluntariamente a cada interrogante. Por tanto, buscó

respetar las garantías ofrecidas a los servidores por su capacidad de decisión y se fomentó su participación informada en la investigación.

La no maleficencia implica evitar cualquier daño o perjuicio a los participantes. Por tanto, se resguardó la veracidad de los datos y se protegió la privacidad y la confidencialidad de la identidad de los participantes. Por tanto, se buscó no incurrir en acciones que pudiesen derivar a consecuencias negativas durante su participación.

El principio de equidad significa justicia e imparcialidad en la distribución de los beneficios y las cargas de la investigación. En este sentido, se veló por el respeto a la justicia al proteger la privacidad de los participantes y garantizar el anonimato, de manera que todos los individuos tengan las mismas oportunidades de participar en el estudio y que los resultados se utilicen de manera equitativa y justa.

Por último, La autonomía está vinculada con el respeto hacia la habilidad de las personas para tomar decisiones basadas en información y actuar de acuerdo a sus propias convicciones. En este estudio, se respetó la autonomía de los participantes al permitirles responder voluntariamente y mantener el anonimato de su identidad, brindando así un entorno propicio para que expresen sus opiniones sin temor a repercusiones negativas.

Además, como parte del compromiso con los principios éticos, se siguieron las normativas de autoría de conocimiento según las normas APA, lo que contribuyó a la transparencia y la honestidad. De ese mismo modo, no se asentó en el plagio y se respetó el reglamento del Código de Ética de la Universidad César Vallejo, expuesto en su Resolución de Vicerrectorado de Investigación N° 0262-2021-VI-UCV.

IV. RESULTADOS

4.1 Análisis descriptivo

Distribución de frecuencia por variable y dimensión

Variable 1: Gestión de talento humano

Primero se presenta la distribución de frecuencias de la variable 1, así como su respectiva interpretación para luego profundizar el análisis por cada una de las dimensiones.

Tabla 1

Distribución de frecuencia variable 1

Variable y dimensiones	Niveles	Baremos	Frecuencia (fi)	Porcentaje
Gestión del talento humano	Bajo	25 - 58	2	4,0 %
	Medio	59 - 92	30	60,0 %
	Alto	93 - 125	18	36,0 %
D1 Incorporación del personal	Bajo	9 - 21	2	4,0 %
	Medio	22 - 34	21	42,0 %
	Alto	35 - 45	27	54,0 %
D2 Desarrollo del personal	Bajo	8 - 18	2	4,0 %
	Medio	19 - 29	30	60,0 %
	Alto	30 - 40	18	36,0 %
D3 Compensación laboral	Bajo	8 - 18	13	26,0 %
	Medio	19 - 29	22	44,0 %
	Alto	30 - 40	15	30,0 %

Con respecto a lo anterior, se observa que, del total de encuestados, el 4,0 % obtuvo una percepción de nivel bajo, mientras que el 60,0 % se posicionó en un

nivel medio, y 36,0 % registró un nivel alto. Esto indica claramente que la mayor parte de los encuestados expresaron su concordancia o plena concordancia con la gestión de talento humano. Los datos respaldaron la idea de que la percepción positiva hacia la gestión de talento humano es predominante entre los encuestados.

Con respecto al análisis de las dimensiones, se pudo precisar que, para la incorporación del personal, el 4,0 % de los encuestados mostraron un nivel bajo de apreciación, mientras que el 42,0 % presentó un nivel medio y el porcentaje para el nivel alto fue de 54,0 %.

En relación al desarrollo del personal, se pudo notar claramente que una proporción menor de los encuestados, equivalente al 4,0 %, mostró un nivel de entendimiento alto, el 60,0 % expresó un nivel medio, mientras que un porcentaje equivalente al 36,0 % tuvo una percepción de nivel elevado. Indicando que una porción poco significativa considera que no ha experimentado un desarrollo adecuado o que enfrentan desafíos significativos en su desarrollo personal en el trabajo.

Por otra parte, en la dimensión compensación laboral, se obtuvo que el 26,0 % de los participantes presenta un nivel de reconocimiento bajo, el 44,0 % señaló que se encontraba en un nivel de medio, y el porcentaje para el nivel alto fue de 30,0 %. Lo que indicó que un porcentaje significativo encuentra dificultades en comprender su trabajo o tiene un nivel de entendimiento insatisfactorio.

Variable 2: Productividad laboral

Tabla 2

Distribución de frecuencia de la variable 2

Variable y dimensiones	Niveles	Baremos	Frecuencia (fi)	Porcentaje
Productividad	Bajo	25 - 58	6	12,0 %
	Medio	59 - 92	23	46,0 %
	Alto	93 - 125	21	42,0 %
D1 Eficiencia	Bajo	9 - 21	8	16,0 %
	Medio	22 - 34	22	44,0 %
	Alto	35 - 45	20	40,0 %
D2 Eficacia	Bajo	8 - 18	5	10,0 %
	Medio	19 - 29	22	44,0 %
	Alto	30 - 40	23	46,0 %
D3 Efectividad	Bajo	8 - 18	3	6,0 %
	Medio	19 - 29	26	52,0 %
	Alto	30 - 40	21	42,0 %

Según lo evidenciado, se obtuvo que el 12,0 % de los participantes posee un nivel de reconocimiento bajo, por otra parte, el 46,0 % tuvo un nivel de medio y el 42,0 % mostró un porcentaje de nivel elevado. Esto dejó en claro que la mayor parte de los participantes de la encuesta expresan estar de acuerdo o totalmente de acuerdo con la productividad laboral. Estos hallazgos respaldan la idea de que prevalece una percepción positiva hacia esta variable entre los encuestados.

En relación a lo expuesto, se pudo notar que, para la dimensión eficiencia, el 16,0 % de los participantes mostró un nivel de percepción bajo, en contraste con el 44,0 % que se ubicó en un nivel medio, y la proporción para el nivel alto fue de

40,0 %. lo que señaló que hubo dificultades significativas en términos de eficiencia laboral.

En cuanto a la extensión de eficacia, se pudo observar que el 10,0 % de los participantes mostraron un nivel de entendimiento bajo, el 44,0 % tuvo un nivel medio, y el 46,0 % obtuvo un nivel alto, lo que estableció que se presentaron dificultades significativas en términos de eficacia en sus tareas laborales.

Por otra parte, en la dimensión efectividad, se comprobó que el 6,0 % de los participantes poseen un nivel bajo, el 52,0 % mostró un nivel medio, y el porcentaje para el nivel elevado fue de 42,0 %. lo que indicó que se presentaron dificultades significativas en términos de efectividad en sus tareas laborales. Los datos revelan dificultades notables en cuanto a estas tres dimensiones en el desempeño laboral de los encuestados.

4.2 Análisis inferencial

Tabla 3

Resultados de las pruebas de normalidad de las variables

	Kolmogórov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
V1	,077	50	,200*	,969	50	,211
V2	,079	50	,200*	,965	50	,144

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.
a. Corrección de significación de Lilliefors

Para examinar la normalidad de las variables en función del tamaño de la muestra se empleó la prueba de Shapiro-Wilk. Se pudo hallar que la primera variable presentó una significancia de 0,211, superando el valor de $p = 0,05$. Esto sugiere que sigue una distribución normal. Por otra parte, la segunda variable también alcanzó un valor de sig. de 0,144, por encima de 0,05, demostrando que también sigue una distribución normal. Para evaluar cómo se relacionan estas variables, se optó por la prueba inferencial de Pearson, que se utiliza para correlacionar variables con un nivel de medición ordinal en muestras pequeñas.

Contraste de la hipótesis general

H₀: No existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y productividad laboral de los trabajadores de una municipalidad distrital, Lima, 2023

H₁: Existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y productividad laboral de los trabajadores de una municipalidad distrital, Lima, 2023

Tabla 4

Coefficiente de correlación de las variables gestión de talento humano y productividad laboral.

			V1	V2
Pearson	Gestión de talento humano (V1)	Coefficiente de correlación	1	,859 ^{**}
		Sig. (Bilateral)	.	,000
	Productividad laboral (V2)	N	50	
		Coefficiente de correlación	,859 ^{**}	1
		Sig. (Bilateral)	,000	.
		N	50	50

En referencia a lo anteriormente expuesto, se aprecia que el nivel de sig. que se obtuvo es $P=0,000$, inferior a $0,05$. Esto implica que la hipótesis alterna es aceptada, rechazando la hipótesis nula. Además, el coeficiente de Pearson obtenido es de $0,859$, indicando una correlación positiva muy fuerte. Este valor se encuentra dentro del rango del grado de conexión ($0,76 \leq r < 0,90$). Estos resultados sugieren que las variables están correlacionadas entre sí.

Contraste de hipótesis específica 1

H₀: No existe una relación entre la incorporación del trabajo y la productividad laboral de los trabajadores de una municipalidad distrital, Lima, 2023

H₁: Existe una relación entre la incorporación del trabajo y la productividad laboral de los trabajadores de una municipalidad distrital, Lima, 2023

Tabla 5

coeficiente de correlación de la dimensión incorporación del trabajo y la variable productividad general

		D1	V2
Pearson		1	,709"
	Incorporación del personal (D1)	Sig. (Bilateral)	,000
		N	50
		Coeficiente de correlación	,709"
	Productividad laboral (V2)	Sig. (Bilateral)	,000
		N	50

Con relación a lo expuesto anteriormente, se registró una sig. de = 0,000, expresándose por debajo de 0,05. Por lo que la hipótesis alterna es aceptada y la hipótesis nula rechazada. Esto indica que la incorporación al trabajo tiene una influencia sig. sobre la productividad laboral. A su vez, el valor del coeficiente de Pearson obtenido es de 0,709, dando lugar a una correlación positiva sig. ($0,51 \leq r < 0,75$). Estos resultados permiten deducir que existe una asociación moderada entre los elementos contrastados.

Contraste de hipótesis específica 2

H₀: No existe una relación significativa entre el desarrollo del personal y la productividad laboral de los trabajadores de una municipalidad distrital, Lima, 2023

H₁: Existe una relación significativa entre el desarrollo del personal y la productividad laboral de los trabajadores de una municipalidad distrital, Lima, 2023

Tabla 6

Coefficiente de correlación de la dimensión desarrollo del personal y la variable productividad laboral

		D2	V2
Pearson	Coeficiente de correlación	1	,810 ^{**}
	Desarrollo del personal (D2)	Sig. (Bilateral)	.
		N	50
	Productividad laboral (V2)	Sig. (Bilateral)	,000
		N	50
		Coeficiente de correlación	,810 ^{**}

En función de los datos presentados, puede observarse un nivel sig. estadístico con $p = 0,000$, que se sitúa por debajo del umbral de $0,05$. Por ello, la hipótesis alterna es aceptada y es rechazada la hipótesis nula. Esto revela que estos componentes se encuentran relacionados. Además, el coeficiente de correlación de Pearson obtenido es de $0,810$, lo cual representa una conexión positiva muy fuerte que se encuentra dentro del rango ($0,76 \leq r < 0,90$). Estos hallazgos indican que entre estos elementos hay una relación importante.

Contraste de hipótesis específica 3

H₀: No existe una relación significativa entre la compensación laboral y la productividad laboral de los trabajadores de una municipalidad distrital, Lima, 2023.

H₁: Existe una relación significativa entre la compensación laboral y la productividad laboral de los trabajadores de una municipalidad distrital, Lima, 2023.

Tabla 7

Coefficiente de correlación de la dimensión compensación laboral y la productividad laboral

		D3	V2	
Pearson	Compensación laboral (D3)	Coeficiente de correlación	1	,788"
		Sig. (Bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Productividad laboral (V2)	Coeficiente de correlación	,788"	1
		Sig. (Bilateral)	,000	.
		N	50	50

De acuerdo a la información presentada, se visualiza una sig. de $p = 0,00$, se encuentra por debajo de 0.05, por lo que la hipótesis alterna es aceptada y la hipótesis nula se rechaza; indicando que la compensación laboral se relaciona de manera sig. en la productividad laboral, además, se halló un valor que representa el grado de coincidencia siguiendo el coeficiente de Pearson de 0,788 lo cual representa una correlación positiva muy fuerte que se encuentra dentro del rango ($0,76 \leq r < 0,90$). Dichos resultados permiten deducir que existe una relación importante entre estos componentes.

A continuación, se presenta también el análisis de tablas cruzadas de las variables 1 y 2, así como la interacción entre sus respectivas dimensiones para evidenciar los niveles de asociación de las mismas.

Tabla 8

Tabla cruzada de niveles de las variables gestión del talento humano y productividad laboral

		Productividad laboral				
		Bajo	Medio	Alto	Total	
Gestión del talento humano	Bajo	Recuento	1	1	0	2
		% dentro de gestión del talento humano	50,0 %	50,0 %	0,0 %	100,0 %
		% dentro de productividad laboral	16,7 %	4,3 %	0,0 %	4,0 %
		% del total	2,0 %	2,0 %	0,0 %	4,0 %
	Medio	Recuento	5	20	5	30
		% dentro de gestión del talento humano	16,7 %	66,7 %	16,7 %	100,0 %
		% dentro de productividad laboral	83,3 %	87,0 %	23,8 %	60,0 %
		% del total	10,0 %	40,0 %	10,0 %	60,0 %
	Alto	Recuento	0	2	16	18
		% dentro de gestión del talento humano	0,0 %	11,1 %	88,9 %	100,0 %
		% dentro de productividad laboral	0,0 %	8,7 %	76,2 %	36,0 %
		% del total	0,0 %	4,0 %	32,0 %	36,0 %
Total	Recuento	6	23	21	50	
	% dentro de gestión del talento humano	12,0 %	46,0 %	42,0 %	100,0 %	
	% dentro de productividad laboral	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	
	% del total	12,0 %	46,0 %	42,0 %	100,0 %	

El 4 % de los participantes tuvo un nivel de percepción bajo sobre la gestión del talento humano. De este grupo, el 50 % opinó que su relación con la productividad laboral es baja, mientras que el otro 50 % la consideró de nivel medio, lo que sugiere que existe una conexión entre la percepción negativa de la gestión del talento humano y la baja productividad.

El 60 % de los participantes obtuvo un nivel de conocimiento medio sobre la gestión del talento humano. De este grupo, el 16,7 % consideró que su relación con la productividad laboral es baja, mientras que el 66,7 % la consideró de nivel medio.

El 36 % de los participantes tuvo un nivel alto de entendimiento sobre la gestión del talento humano. De este grupo, el 11,1 % consideró que su relación con la productividad es de nivel medio, mientras que el 89,9 % la consideró de nivel alto, esto sugiere que un mayor entendimiento y conocimiento de la gestión del talento humano está asociado con una mayor percepción de una relación positiva con la productividad.

Teniendo en cuenta la realidad problemática de la municipalidad, estos hallazgos indican que mejorar la percepción y el conocimiento sobre la gestión del talento humano puede tener un impacto positivo en la productividad laboral. Es importante abordar las deficiencias como el bajo rendimiento, el poco compromiso y la falta de capacitación, para promover un mayor nivel de entendimiento y una percepción más positiva. Además, se debe considerar la necesidad de invertir en el crecimiento y desarrollo de los empleados para fortalecer la relación entre la gestión del talento humano y la productividad laboral.

Tabla 9*Tabla cruzada de niveles de productividad laboral e incorporación del trabajo*

		Incorporación del trabajo					
		Bajo	Medio	Alto	Total		
Productividad laboral	Bajo	Recuento	0	4	2	6	
		% dentro de productividad laboral	0,0 %	66,7 %	33,3 %	100,0 %	
		% dentro de incorporación de trabajo	0,0 %	19,0 %	7,4 %	12,0 %	
	Medio	% del total	0,0 %	8,0 %	4,0 %	12,0 %	
		Recuento	2	16	5	23	
		% dentro de productividad laboral	8,7 %	69,6 %	21,7 %	100,0 %	
		% dentro de incorporación del trabajo	100,0 %	76,2 %	18,5 %	46,0 %	
		% del total	4,0 %	32,0 %	10,0 %	46,0 %	
		Alto	Recuento	0	1	20	21
			% dentro de productividad laboral	0,0 %	4,8 %	95,2 %	100,0 %
			% dentro de incorporación del trabajo	0,0 %	4,8 %	74,1 %	42,0 %
			% del total	0,0 %	2,0 %	40,0 %	42,0 %
Recuento	2		21	27	50		
% dentro de productividad laboral	4,0 %		42,0 %	54,0 %	100,0 %		
Total	% dentro de incorporación del trabajo	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %		
	% del total	4,0 %	42,0 %	54,0 %	100,0 %		

El 12 % de los participantes obtuvo un nivel bajo de conciencia sobre la productividad laboral. Además, dentro de este grupo, una parte significativa (66,7

%) consideró que su relación con la incorporación del personal se situó en un nivel medio, en tanto que un 33,3% lo consideró en un nivel alto.

El 46 % de los participantes mostró un nivel medio de percepción en relación a la productividad laboral. Dentro de este grupo, un 8,7 % consideró que su relación con la incorporación del trabajo era baja, mientras que un 69,6 % consideró que existe una relación fuerte en un nivel medio.

El 42 % de los participantes demostró un alto nivel de reconocimiento en términos de productividad laboral. Dentro de este grupo, un 4,8% expresó que su relación con la incorporación del trabajo se encuentra en un nivel medio, mientras que una gran proporción (95,2 %) consideró que existe una fuerte relación en un nivel alto.

Estos hallazgos demostraron que la percepción sobre la productividad laboral y la percepción de la relación con la incorporación del personal se encuentran relacionadas e indican que los participantes con menor conciencia también tienden a percibir una relación más débil, mientras que aquellos con mayor reconocimiento perciben una relación más fuerte. Asimismo, se destacó la importancia de crear conciencia y adquirir competencias, ofreciendo capacitaciones y promoviendo una comunicación clara y efectiva para impulsar el rendimiento y compromiso de los trabajadores y de esta manera afrontar la problemática que presenta la municipalidad.

Tabla 10*Tabla cruzada de niveles de productividad laboral y desarrollo del personal*

		Desarrollo del personal				
		Bajo	Medio	Alto	Total	
Productividad laboral	Bajo	Recuento	1	5	0	6
		% dentro de productividad laboral	16,7 %	83,3 %	0,0 %	100,0 %
		% dentro de desarrollo del personal	50,0 %	16,7 %	0,0 %	12,0 %
		% del total	2,0 %	10,0 %	0,0 %	12,0 %
		Recuento	1	19	3	23
		% dentro de productividad laboral	4,3 %	82,6 %	13,0 %	100,0 %
	Medio	% dentro de desarrollo del personal	50,0 %	63,3 %	16,7 %	46,0 %
		% del total	2,0 %	38,0 %	6,0 %	46,0 %
		Recuento	0	6	15	21
		% dentro de productividad laboral	0,0 %	28,6 %	71,4 %	100,0 %
		% dentro de desarrollo del personal	0,0 %	20,0 %	83,3 %	42,0 %
		% del total	0,0 %	12,0 %	30,0 %	42,0 %
Alto	Recuento	2	30	18	50	
	% dentro de productividad laboral	4,0 %	60,0 %	36,0 %	100,0 %	
	% dentro de desarrollo del personal	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	
	% del total	4,0 %	60,0 %	36,0 %	100,0 %	
	Total					

El 12 % de los participantes obtuvo un nivel bajo de conciencia en relación a la productividad laboral. Además, dentro de este grupo, un 16,7 % expresó que su relación con el desarrollo del personal se encontraba en un nivel bajo, mientras que una gran proporción (83,3 %) consideró que existe una relación de nivel medio.

El 46 % de los participantes alcanzó un nivel medio de captación en relación a la productividad laboral. Además, dentro de este grupo, un 4,3 % expresó que su relación con el desarrollo del personal se encuentra en un nivel bajo, mientras que un 82,6 % consideró que existe una relación de nivel medio.

El 42 % de los participantes se encontraba con elevado nivel en relación a la productividad laboral. Además, dentro de este grupo un 28,6 % señaló que su relación con el desarrollo del personal se encuentra en un nivel medio, mientras que el 71,4 % consideró que existe una relación de nivel alto.

La relación entre el conocimiento que se obtiene sobre la productividad laboral y la relación con el desarrollo del personal son relevantes para poder abordar la problemática identificada. Se pudo evidenciar que aquellos participantes con un bajo nivel de conocimiento también tienden a percibir una relación más débil en cuanto al desarrollo del personal. Por otro lado, los participantes con un nivel medio de captación tienen percepciones mixtas, donde algunos consideran una relación débil y otros una relación de nivel medio. Asimismo, se considera de gran importancia de mejorar los conocimientos sobre la productividad laboral y promover una relación sólida y efectiva en el desarrollo del personal. Se requiere promover la capacitación y comunicación efectiva para desarrollar competencias y fortalecer la relación entre la productividad laboral y el desarrollo del personal.

Tabla 11*Tabla cruzada de niveles de productividad laboral y compensación laboral*

		Compensación laboral				
		Bajo	Medio	Alto	Total	
Productividad laboral	Bajo	Recuento	4	2	0	6
		% dentro de productividad laboral	66,7 %	33,3 %	0,0 %	100,0 %
		% dentro de compensación laboral	30,8 %	9,1 %	0,0 %	12,0 %
		% del total	8,0 %	4,0 %	0,0 %	12,0 %
	Medio	Recuento	8	13	2	23
		% dentro de productividad laboral	34,8 %	56,5 %	8,7 %	100,0 %
		% dentro de compensación laboral	61,5 %	59,1 %	13,3 %	46,0 %
		% del total	16,0 %	26,0 %	4,0 %	46,0 %
	Alto	Recuento	1	7	13	21
		% dentro de productividad laboral	4,8 %	33,3 %	61,9 %	100,0 %
		% dentro de compensación laboral	7,7 %	31,8 %	86,7 %	42,0 %
		% del total	2,0 %	14,0 %	26,0 %	42,0 %
Total	Recuento	13	22	15	50	
	% dentro de productividad laboral	26,0 %	44,0 %	30,0 %	100,0 %	
	% dentro de compensación laboral	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	
	% del total	26,0 %	44,0 %	30,0 %	100,0 %	

El 12 % de los participantes obtuvo un nivel bajo de conciencia en relación con la productividad laboral. Además, de este grupo un 66,7 % expresó que su relación con la compensación laboral se encuentra en un nivel bajo, mientras que un 33,3 % consideró que existe una relación de nivel medio, indicando que aquellos que tienen una baja conciencia sobre la productividad también perciben una relación negativa con la compensación laboral.

El 46 % de los participantes tenía una valoración media en lo que respecta a la productividad laboral. De este grupo un 34,8 % expresó que su relación con la compensación laboral se encuentra en nivel bajo, mientras que un 56,5 % consideró que existe una relación de nivel medio.

El 42 % de los participantes, obtuvo un nivel alto de reconocimiento en relación a la productividad laboral. Dentro de este grupo un 4,8 % señaló que su relación con la compensación laboral se encuentra en un nivel bajo, mientras que el 61,9 % consideró que se encuentran relacionadas en un nivel alto, destacando que aquellos que poseen un alto reconocimiento de la productividad tienden a percibir una relación más positiva con la compensación laboral.

Fundamentado en la realidad problemática de la municipalidad, es necesario mejorar la conciencia de los trabajadores sobre la importancia de la productividad laboral. Esto puede lograrse a través de programas de capacitación y concientización que destaquen la conexión entre la productividad y la compensación laboral. Además, es crucial evaluar la estructura de compensación existente y considerar ajustes que refuercen la relación entre la productividad y la compensación. Esto puede ayudar a aumentar el compromiso de los empleados y mejorar su rendimiento en general. Además, la inversión en capacitación y desarrollo personalizado puede ser clave para superar las deficiencias identificadas en la falta de capacitación, motivación y el bajo crecimiento.

V. DISCUSIÓN

La gestión del talento humano y la productividad laboral son dos elementos esenciales en el ámbito empresarial y organizacional. En un entorno competitivo y en constante evolución, la adecuada gestión y aprovechamiento del talento de los colaboradores ha llegado a ser un aspecto condicionante a la hora de alcanzar altos niveles de rendimiento y éxito organizativo.

En este sentido, el principal propósito del estudio consistió en examinar en detalle las relaciones entre la gestión del talento humano y la productividad laboral. Se centró en analizar cómo las estrategias y prácticas relacionadas con la incorporación del trabajo, desarrollo del personal y la compensación se relacionan directamente en el desempeño de los empleados. Además, se indagó sobre cómo se vinculan estas variables con la eficiencia, eficacia y efectividad respecto a los resultados organizacionales. Mediante un riguroso enfoque basado en datos empíricos, se buscó profundizar en el conocimiento de los principales escenarios y dinámicas que inciden en la gestión del talento humano y su contribución a la productividad laboral.

Por su parte, el análisis estadístico descriptivo reveló información valiosa sobre la primera variable. En términos de tendencia central, se encontró que la media promedio fue de 2,32, con una desviación estándar de 0,551 indicó una dispersión relativa baja en relación al promedio. En cuanto a la variabilidad, se calculó una varianza de 0,304, lo que indicó una dispersión relativa de los valores con respecto a los medios y respecto a la curtosis, se obtuvo un valor de -0,633, indicando que la distribución es más aplanada y menos puntiaguda que una distribución normal.

Para la segunda variable, se encontró que el promedio fue de 2,30, indicando que la mayoría de los datos se sitúan ligeramente por encima de 2. Esto sugiere que la tendencia de los valores se inclinó hacia valores cercanos o superiores a este punto de referencia. Asimismo, se calculó una desviación estándar de 0,677, lo cual señala que los datos presentan una dispersión relativamente baja y se agrupan cerca del valor promedio. Se determinó una varianza de 0,459 mostrando una dispersión moderada de los valores de productividad y se obtuvo una curtosis

de -0,746, lo cual indicó una distribución más aplanada y menos concentrada en comparación con una distribución normal.

Para los análisis inferenciales, en primer lugar, se recurrió a la prueba de Shapiro-Wilk para comprobar si los elementos de estudio presentaban normalidad en proporción al volumen de la muestra. hallando que tanto la primera variable ($p = 0,211$) como la segunda variable ($p = 0,144$) seguían una distribución normal. Con el fin de analizar la asociación entre estas variables, se empleó la prueba de correlación de Pearson, adecuada para variables con nivel de medición ordinal en muestras pequeñas.

En referencia a la relación que presentan las variables, el nivel de sig. obtenido fue $P=0,000$, de acuerdo al coeficiente de Pearson de 0,859, se determinó una correlación positiva muy fuerte, encontrándose dentro del rango del grado de conexión ($0,76 \leq r < 0,90$). Esto consolida y refuerza la relación identificada.

La correlación positiva significativa encontrada entre la incorporación del trabajo y la productividad laboral, con un valor de 0,709, refuerza la idea de que existe una asociación estrecha entre estos dos aspectos. Esta correlación, que se encuentra dentro del rango de 0,51 a 0,75, indicó que a medida que la incorporación al trabajo aumenta, también lo hace la productividad laboral. Promover una correcta gestión de la integración de la mano de obra, ya que tiene un impacto significativo en la productividad. Se consideró que es crucial que las organizaciones se enfoquen en promover una incorporación efectiva, brindando las condiciones adecuadas y el apoyo necesario para que los empleados se integren de manera satisfactoria en sus roles, lo que a su vez impactará positivamente en su rendimiento y productividad.

Asimismo, se pudo comprobar que había una asociación sólida y positiva entre el desarrollo del personal y la productividad laboral, con una significancia estadística obtenida de $p = 0,000$, y el coeficiente de correlación de Pearson de 0,810, que reveló una conexión positiva muy fuerte, dentro del rango de (0,76 a 0,90).

Los resultados para la compensación laboral en relación a la productividad laboral arrojaron una significancia estadística obtenida de $p = 0,00$ y un coeficiente

de correlación de 0,788, que indicaron una correlación positiva muy fuerte entre ambos factores, dentro del rango de 0,76 a 0,90.

Con base en estos hallazgos, quedó evidenciado la existencia de relaciones significativas entre diferentes aspectos relacionados con la productividad laboral. Se demostró que la incorporación del trabajo, el desarrollo del personal y la compensación laboral tienen una influencia significativa en la productividad de los empleados, mostrando correlaciones positivas fuertes y consistentes entre estos factores, lo que desatacó que una adecuada gestión y atención pueden conducir a mejoras significativas en el rendimiento y eficiencia laboral. Respaldando, además, la importancia de implementar estrategias y prácticas efectivas de esta gestión para optimizar los resultados organizacionales.

Estos hallazgos han respaldado la necesidad de mejorar la gestión del talento humano en la municipalidad para abordar los desafíos identificados, como el bajo rendimiento, el escaso compromiso y la falta de capacitación. Reafirmando que, una gestión efectiva en cuanto al talento personal implica la implementación de estrategias y prácticas que promuevan la motivación, y así sentirse más comprometidos y el optimizar el desarrollo de sus actividades. Del mismo modo, puede abarcar la implementación de programas de capacitación y desarrollo, la creación de planes de compensación justos y atractivos, así como la promoción de un ambiente de trabajo positivo y colaborativo.

De tal modo, que se ha relacionado con la teoría de motivación y gestión de perfiles de los trabajadores que planteó Maslow, quien explicó que abarca desde las necesidades fisiológicas hasta las de autorrealización, proporcionando un marco para comprender las demandas individuales de los empleados y mantenerlos motivados y comprometidos. Asimismo, la teoría X de McGregor planteando la necesidad de controlar y motivar a los empleados a través de medidas disciplinarias, asumiendo que su motivación se basa únicamente en recompensas tangibles. Al considerar estas teorías en el estudio, se pudo analizar cómo se pueden compensar las carencias de los empleados y cómo se asocian a la productividad laboral, lo que resulta indispensable para mejorar la gestión del talento humano en el entorno de la municipalidad distrital de Lima.

De manera similar como se apreció en el estudio de Kumar (2022), donde se buscó establecer la posible conexión entre la gestión del talento humano y la productividad de los colaboradores, donde los resultados revelaron un valor correlativo de $R = 0,943$, con una significancia menor a $0,05$, lo cual indicó que existe una vinculación entre los fenómenos estudiados. Estos hallazgos respaldan y coinciden con los resultados obtenidos previamente, fortaleciendo aún más la evidencia de la relación entre la gestión del talento humano y la productividad laboral.

En semejanza, el estudio de Kaleem (2019) buscó comprobar cómo se relacionaba la gestión del talento humano con la productividad de los empleados del sector público, y obtuvo una correlación positiva y moderada ($r = 0,670$) entre los sistemas de adquisición de talento y la productividad de los empleados. También, encontró una fuerte correlación ($r = 0,726$) entre la retención del talento y la productividad de los empleados, al igual que observó relaciones con otros aspectos. Aunque en diferentes contextos y con diferentes enfoques, estos resultados respaldaron la idea de que una gestión adecuada del talento es determinante para el mejoramiento en cuanto al rendimiento de los empleados y promover el éxito organizacional.

La investigación de Cubas et al. (2022), por su parte, se asemeja al estudio, ya que ambos buscaban demostrar cómo se encuentran relacionados la gestión del talento humano y la productividad laboral. Hallaron una asociación entre estos elementos, con un valor de $\chi^2 = 11,789$ y un nivel de sig. de $p = 0.003$. Ambos destacaron la relevancia de tener un enfoque estratégico en la gestión del talento, incluyendo aspectos como la retención del talento, el desarrollo profesional y el trabajo en equipo. Compartiendo la idea de que una gestión efectiva es crucial para impulsar la productividad y el éxito de las organizaciones.

En caso contrario, González et al. (2021) difiere del presente estudio en varios aspectos, se enfocó en entidades privadas en lugar de instituciones públicas o administrativas. Aunque se exploró la asociación entre la gestión del talento y la productividad, encontró una asociación muy baja entre las variables, con un valor de correlación de $0,186$ y una significancia de $0,055$. haciendo énfasis en lo relevante que es comprender los diversos tipos de motivación que pueden

favorecer y mejorar la retención del talento, así como las estrategias que se deben tener en cuenta para promover la satisfacción y realización de los trabajadores en su labor.

Asimismo, se pudo contrastar con el estudio de Álvarez (2021) centrado en establecer como se encuentran relacionados la gestión de talento humano y la productividad laboral en organizaciones, obtuvo un coeficiente de correlación de 0.325, con un nivel de sig. de $p = 0.000$, indicando que existía una relación débil o limitada entre las variables, lo cual puede estar vinculado con el contexto organizacional, las metodologías utilizadas o las características específicas de las muestras. Recalcando lo esencial de una gestión para mejorar la productividad laboral y resaltan la relevancia de estrategias como el reconocimiento y la motivación del personal.

En relación a las fortalezas de la metodología empleada, esta permitió establecer relaciones entre variables, lo que aumenta la validez interna de los resultados. Además, el enfoque correlacional utilizado proporciona información valiosa sobre la relación entre el desempeño de los trabajadores y la gestión del talento humano. Asimismo, la aplicación de cuestionarios permitió obtener datos directamente de los participantes, brindando una visión subjetiva y detallada de sus percepciones y experiencias.

Sin embargo, es importante tener en cuenta algunas debilidades de la metodología. Por ejemplo, el tamaño de la muestra, que fue relativamente pequeño, puede limitar la generalización de los hallazgos a poblaciones más amplias, la dependencia de la autodeclaración de los participantes puede introducir sesgos y posibles inexactitudes en las respuestas, lo que podría afectar la precisión de los resultados obtenidos.

En relación al estudio de Rojas et al. (2020), determinaron la incidencia que tiene la gestión del talento humano en la productividad laboral del personal operativo de una empresa, encontrando que el 87.5% de los colaboradores consideró necesario tomar en cuenta la capacidad, conocimiento y habilidad al contratar personal para mejorar la productividad. Lo anterior respalda la importancia de implementar un sistema de gestión de talento humano basado en competencias, que contribuya a generar eficiencia en la productividad laboral y mejore el nivel de

desempeño del personal, proporcionando un servicio de calidad y ofreciendo una ventaja competitiva para cumplir con los objetivos empresariales planteados.

Del mismo modo, el estudio de Cabezas (2021) mencionó que el 52 % de los empleados indicó que no recibieron reconocimiento por su trabajo ni hay oportunidades de desarrollo profesional, expresando que existe insatisfacción y desmotivación entre los empleados. Estos factores contribuyen a un bajo rendimiento y una alta rotación de personal. Además, se destacó que el 24 % de ellos iniciaron sus actividades laborales sin recibir una inducción, y las capacitaciones ofrecidas por la empresa son limitadas en términos de frecuencia y disponibilidad para todos los colaboradores. Asimismo, determinó que hay carencia de políticas de recursos humanos que refuercen las actitudes y aptitudes de los trabajadores y brinden oportunidades de crecimiento, lo que puede tener un impacto negativo en el desempeño y la retención del personal en la estación de servicios.

Asimismo, investigadores como Obando (2020), Rueda et al. (2020), Checa et al. (2020) y Jaramillo y Silva (2022) realizaron estudios que se encuentran relacionados principalmente por haberse enfocado en la gestión del talento humano y como se relaciona con el desempeño y productividad laboral. Se pudo apreciar que la falta de oportunidades de crecimiento, competencias y comunicación fueron los factores más destacados en las diversas empresas analizadas, resaltando la relevancia de la formación en el éxito y eficiencia laboral en contexto organizacionales.

El estudio puede ser considerado como un valioso aporte en el ámbito empresarial al proporcionar estrategias específicas y prácticas para mejorar el desempeño laboral y la productividad en las organizaciones. Debido a que se identificaron áreas de mejora, falta de oportunidades de crecimiento, capacitación y comunicación efectiva. Además, se brindaron soluciones concretas y prácticas, como la implementación de un sistema de gestión basado en competencias y programas de capacitación adecuados. Estos hallazgos contribuyen al fortalecimiento de los conocimientos y refuerzan las investigaciones previas en cuanto a la gestión del talento humano, para optimizar los recursos y generar un entorno laboral más productivo y satisfactorio.

VI. CONCLUSIONES

1. En relación a la gestión del talento humano, se ha establecido que una administración efectiva puede generar un impacto significativo en la productividad de los trabajadores. Se pudo observar que un porcentaje significativo de los participantes señaló no recibir reconocimiento por el cumplimiento y calidad de su trabajo, dejando en evidencia la falta de un sistema de reconocimiento y recompensas adecuado, lo cual puede generar insatisfacción y desmotivación en los empleados.

En lo que respecta a la productividad laboral, los hallazgos obtenidos han resaltado la importancia de adoptar estrategias y prácticas adecuadas, dado que estas pueden desempeñar un rol fundamental en el estímulo del desempeño y la eficiencia en el contexto laboral. Además, se ha subrayado la relevancia de invertir en el desarrollo y crecimiento de los empleados, así como en la creación de un ambiente laboral saludable y colaborativo.

2. Es fundamental que las empresas se enfoquen en brindar las condiciones adecuadas y el apoyo necesario para facilitar una incorporación efectiva de los empleados en sus funciones. Esto implica proporcionar un entorno laboral acogedor y bien estructurado, donde los nuevos empleados puedan sentirse cómodos y seguros desde el primer día. Además, es esencial ofrecer una orientación clara y completa, que incluya la sustitución de mentores o compañeros de trabajo que puedan guiar y apoyar a los recién llegados durante su proceso de incorporación.
3. Los hallazgos acentúan la importancia de invertir en el desarrollo del personal como una estrategia efectiva para mejorar la productividad en el entorno laboral. Considerando que, al proporcionar oportunidades de capacitación, crecimiento profesional y desarrollo de habilidades, las organizaciones pueden empoderar a sus empleados para que alcancen su máximo potencial y contribuyan de manera significativa al logro de los objetivos organizacionales.
4. Una compensación justa y competitiva juega un papel fundamental en la motivación de los empleados. Cuando los trabajadores perciben que su trabajo está siendo valorado y recompensado de manera equitativa, se sienten incentivados a esforzarse y rendir al máximo en sus

responsabilidades. Esto se traduce en un mayor compromiso y dedicación hacia las metas y objetivos de la organización. Dejando en evidencia la importancia crítica de establecer un sistema de compensación laboral adecuado y equitativo como parte de la estrategia de gestión del talento de una organización, ya que esta no solo se trata de ofrecer un salario competitivo, sino también de reconocer y recompensar el esfuerzo, el rendimiento y las contribuciones de los empleados.

VII. RECOMENDACIONES

En primer lugar, resulta crítico que las organizaciones adopten políticas de gestión del rendimiento y programas de reconocimiento que valoren y premien los logros tanto individuales como colectivos.

Asimismo, es necesario cuestionar las estrategias de reclutamiento y selección; asegurándose de identificar y atraer a los candidatos más idóneos para los puestos de trabajo, evaluando no solo las habilidades técnicas, sino también las competencias y valores alineados con la cultura y los objetivos empresariales. No obstante, se debe tener un enfoque crítico en cuanto a la eficacia y rigurosidad de estos procesos, considerando si realmente están seleccionando al personal más adecuado.

Por otra parte, para que el personal pueda desarrollar sus actividades de manera efectiva, es esencial brindar un entorno de trabajo favorable, que incluya condiciones físicas adecuadas, herramientas y recursos necesarios. Esto puede implicar la inversión en tecnología actualizada, infraestructura ergonómica y espacios colaborativos que fomenten la productividad y la creatividad.

Se debe promover una cultura organizacional que valore la eficiencia y la mejora continua, establecer metas claras, medibles y alcanzables, así como también fomentar la participación activa de los empleados. Es importante establecer sistemas de retroalimentación y reconocimiento que destaquen y recompensen los logros y contribuciones sobresalientes.

Es fundamental implementar un proceso de incorporación estructurado y bien planificado. Esto implica brindar una orientación clara sobre las expectativas del puesto, los objetivos de la organización y los recursos disponibles. Además, se recomienda asignar un mentor o tutor que pueda guiar y apoyar a los nuevos empleados durante sus primeros días y semanas en la organización.

Para garantizar una compensación laboral efectiva y maximizar su impacto en la productividad, se recomienda realizar evaluaciones regulares y exhaustivas de la estructura salarial y los beneficios ofrecidos. Esto implica revisar y comparar los salarios y paquetes de beneficios con los del mercado laboral, asegurándose de mantener una compensación competitiva que atraiga y retenga a empleados

talentosos. Además, es esencial establecer sistemas de reconocimiento y recompensa que estén vinculados al desempeño y los logros de los empleados.

Se recomienda revisar y actualizar regularmente los planes estratégicos de la organización, y asegurarse de que todos los empleados estén familiarizados con ellos. Esto permitirá alinear los esfuerzos individuales con los objetivos organizacionales, brindando claridad sobre las metas y prioridades de la empresa.

Es esencial promover una comunicación efectiva y fluida entre todas las áreas de la organización. Esto puede lograrse a través de reuniones regulares, canales de comunicación claros y abiertos, y el fomento de un ambiente de trabajo colaborativo. Una buena comunicación interna facilitará la coordinación de tareas, el intercambio de ideas y la resolución de problemas de manera eficiente.

Finalmente, se suscita la necesidad de establecer un enfoque integral en cuanto a gestión del talento humano que incluya programas de reconocimiento y recompensas, planes de crecimiento y capacitación, una comunicación interna efectiva, evaluación periódica y seguimiento de resultados. Esto ayudará a fortalecer el desempeño laboral, aumentar la motivación y compromiso de los empleados, y mejorar la productividad en la organización.

REFERENCIAS

- Almaaitah, M., Alsafadi, Y., Altahat, S. y Yousfi, A. (2020). The effect of talent management on organizational performance improvement: The mediating role of organizational commitment. *Management Science Letters*, 2937–2944. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.4.012>
- Álvarez, A. (2021). Gestión de recursos humanos y relación con la productividad laboral en las organizaciones comerciales. *Cienciamatria*, 7(2), 902–915. <https://doi.org/10.35381/cm.v7i2.562>
- Anlesinya, A. y Amponsah-Tawiah, K. (2020). Towards a responsible talent management model. *European Journal of Training and Development*, 44(2/3), 279–303. <https://doi.org/10.1108/EJTD-07-2019-0114>
- Arias, J. (2020). *Técnicas e instrumentos de investigación científica*. Enfoque Consulting EIRL.
- Arias, J. y Covinos, M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación*. Enfoques Consulting EIRL. <http://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/2260>
- Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación* (3ª ed.). Grupo Editorial Patria.
- Baltodano, G. y Leyva, O. (2020). La productividad laboral: Una mirada a las necesidades de las Pymes en México. *Revista Ciencia Jurídica y Política*, 6(11), 15–30. <https://doi.org/10.5377/rcijupo.v6i11.11228>
- Bárány, Z. y Siegel, C. (2021). Engines of sectoral labor productivity growth. *Review of Economic Dynamics*, 39, 304–343. <https://doi.org/10.1016/j.red.2020.07.007>
- Cabezas, C. y Brito, J. (2021). La Gestión del Talento Humano para un Rendimiento Laboral Efectivo. *Polo Del Conocimiento*, 6(11). <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8219331>
- Caicho, Y. (2021). *Gestión del talento humano y productividad laboral de los trabajadores asistenciales del P.S “Mariscal Cáceres”, SJL-2020* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/64773/Caicho_VY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Carrillo, F., Carrillo, V. y Moreno, C. (2018). Calidad total: un enfoque de la administración del siglo XXI. *Recimundo*, 2(3), 634–647. [https://doi.org/10.26820/recimundo/2.\(3\).julio.2018.634-647](https://doi.org/10.26820/recimundo/2.(3).julio.2018.634-647)
- Castro, K. y Delgado, J. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral, Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo 2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 686–703. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.107
- Checa, L., Cabrera, X. y Chávarry, P. (2020). Estrategia de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral en una entidad bancaria. *Investigación Valdizana*, 14(4), 188–197. <https://doi.org/10.33554/riv.14.4.746>
- Chiavenato, I. (2020). *Gestión del talento humano: el nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones*. McGraw-Hill Interamericana. https://www.google.com.pe/books/edition/Gesti%C3%B3n_del_talento_humano_el_nuevo_pap/XeaszQEACAAJ?hl=es-419
- Cock, J., Prager, S., Meinke, H. y Echeverria, R. (2022). Labour productivity: The forgotten yield gap. *Agricultural Systems*, 201, 103452. <https://doi.org/10.1016/j.agsy.2022.103452>
- Conrero, S. y Cravero, V. (2019). *El talento humano en las organizaciones*. Editorial Universidad Católica de Córdoba.
- Creemers, S., Peeters, L., Quiroz Castillo, J., Vancauteran, M. y Voordeckers, W. (2022). Family firms and the labor productivity controversy: A distributional analysis of varying labor productivity gaps. *Journal of Family Business Strategy*, 100515. <https://doi.org/10.1016/j.jfbs.2022.100515>
- Cubas, N., Gonzáles, L., Díaz, M., Polo, B., Cruz, R., Gonzáles, E. y Cubas, J. (2022). Gestión del talento humano y desempeño laboral en los trabajadores administrativos, Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza- Amazonas. *Revista Pakamuros*, 10(2). <https://doi.org/https://doi.org/10.37787/pakamuros-unj.v10i2.286>

- Cuesta, A. (2017). *Gestión del talento humano y del conocimiento*. Ecoe Ediciones.
- Davidescu, A., Apostu, S., Paul, A. y Casuneanu, I. (2020). Work Flexibility, Job Satisfaction, and Job Performance among Romanian Employees— Implications for Sustainable Human Resource Management. *Sustainability*, 12(15), 6086. <https://doi.org/10.3390/su12156086>
- Díaz, G. y Quintana, M. (2021). La gestión del talento humano y su influencia en la productividad de la organización. *Gestión Joven*, 22(1), 29–48. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7984628>
- Gabini, S. (2018). *Potenciales predictores del rendimiento laboral*. Ediciones Teseo
- Gallardo, E., Thunnissen, M. y Scullion, H. (2020). Talent management: context matters. *The International Journal of Human Resource Management*, 31(4), 457–473. <https://doi.org/10.1080/09585192.2019.1642645>
- González, K., Román, K. y Bermeo, M. (2021). La gestión de talento humano y su influencia en la satisfacción y productividad laboral en la empresa privada. *Dom. Cien*, 7(3), 1175–1185. <https://doi.org/10.23857/dc.v7i3.2047>
- Gutiérrez, J. y Guzmán, A. (2022). *Gestión del talento humano en relación con la productividad en la Municipalidad Distrital de Paján, 2021* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/97255>
- Harsch, K. y Festing, M. (2020). Dynamic talent management capabilities and organizational agility—A qualitative exploration. *Human Resource Management*, 59(1), 43–61. <https://doi.org/10.1002/hrm.21972>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, L. (2014). *Metodología de la investigación* (6ª ed.). McGraw-Hill Education.
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill Interamericana Editores.
- Jaramillo, J. y Silva, Y. (2022). Gestión del talento humano y productividad académica en un instituto universitario. *Negotium Revista Científica Electrónica de Negocios*, 52(18). <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8499685>

- Kaleem, M. (2019). The Influence of Talent Management on Performance of Employee in Public Sector Institutions of the UAE. *Public Administration Research*, 8(2), 8. <https://doi.org/10.5539/par.v8n2p8>
- Kim, H. y Song Lee, B. (2023). Aging workforce, wages, and productivity: Do older workers drag productivity down in Korea? *The Journal of the Economics of Ageing*, 24, 100444. <https://doi.org/10.1016/j.jeoa.2023.100444>
- Kravariti, F. y Johnston, K. (2020). Talent management: a critical literature review and research agenda for public sector human resource management. *Public Management Review*, 22(1), 75–95. <https://doi.org/10.1080/14719037.2019.1638439>
- Kumar, S. (2022). The impact of talent management practices on employee turnover and retention intentions. *Global Business and Organizational Excellence*, 41(2), 21–34. <https://doi.org/10.1002/joe.22130>
- Lino, J. (2022). *Gestión del talento humano y compromiso organizacional del equipo quirúrgico en un hospital de Lima, 2022* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/98865/Lino_GJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Lotfi, A., Hasani, A. y Esfahani, S. (2020). Performance assessment of talent management system via using system dynamic approach and scenario planning (case study: Iran Falat-Qhare Oil Company). *International Journal of Productivity and Quality Management*, 29(1), 62. <https://doi.org/10.1504/IJPQM.2020.104539>
- Mestas, G., Cruz, A., Salguero, C, y Mamani, Y. (2021). Gestión del talento humano y desempeño laboral en un Municipio del Perú. *Revista Gestionar*, 1(2). <https://doi.org/0.35622/j.rg.2021.02.002>
- Moussir, C. y Chatri, A. (2020). Structural change and labour productivity growth in Morocco. *Structural Change and Economic Dynamics*, 53, 353–358. <https://doi.org/10.1016/j.strueco.2019.06.005>
- Muñoz, H., Vargas, J. y Zavaleta, W. (2020). Gestión del talento humano y productividad en el Ferrocarril Central Andino S.A. de Lima-Perú. *ARANDU*

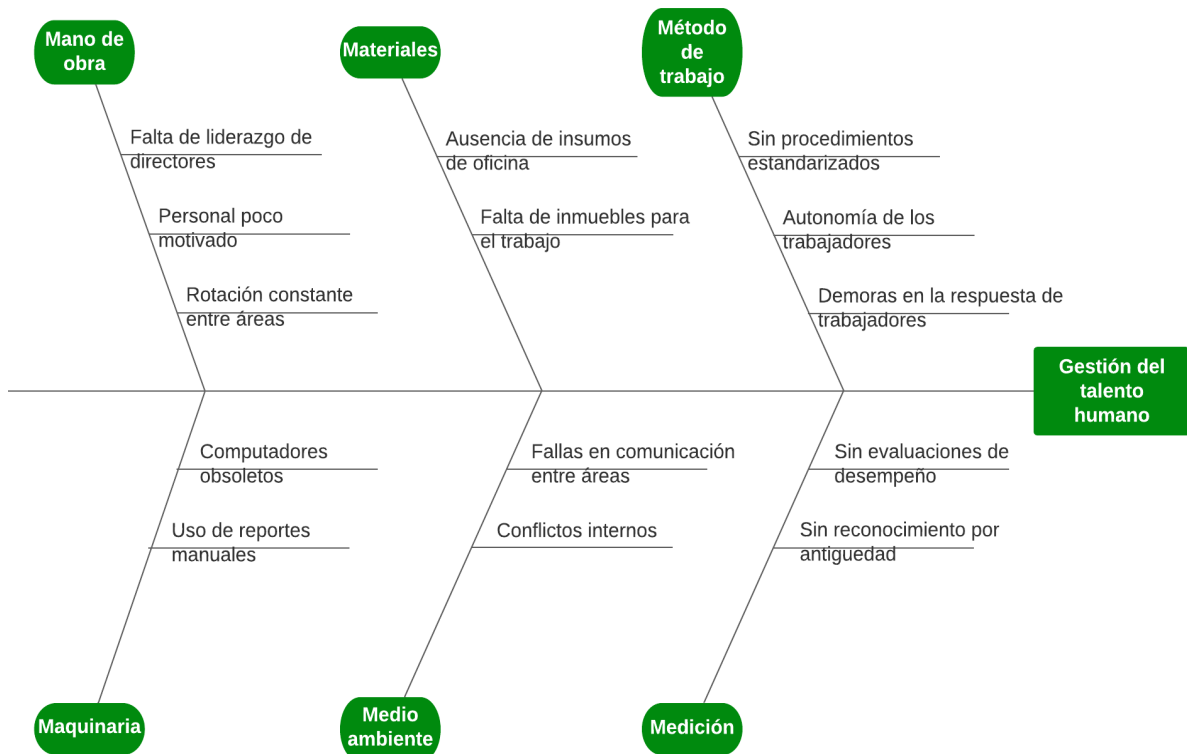
- UTIC, 7(2), 175–198.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7673567>
- Naveed, A. y Wang, C. (2023). Innovation and labour productivity growth moderated by structural change: Analysis in a global perspective. *Technovation*, 119, 102554.
<https://doi.org/10.1016/j.technovation.2022.102554>
- Novoa, L., Santamaria, M., Ramírez, R. y Reyes, R. (2021). Gestión del talento humano para la generación de valor: reflexiones y aportes. *Consensus*, 5(3), 45–58. https://www.researchgate.net/profile/Reynier-Ramirez-Molina/publication/354913987_Gestion_del_talento_humano_para_la_generacion_de_valor_reflexiones_y_aportes/links/6153e91dfd7b3d121559a97a/Gestion-del-talento-humano-para-la-generacion-de-valor-reflexiones-y-aportes.pdf
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J. y Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa – cualitativa y redacción de la tesis* (5ª ed.). Ediciones de la U – Carrera.
- Obando, M. (2020). Capacitación del talento humano y productividad: Una revisión literaria. *ECA Sinergia*, 11(2), 166.
https://doi.org/10.33936/eca_sinergia.v11i2.2254
- Pedrini, G. y Capiello, G. (2022). The impact of training on labour productivity in the European utilities sector: An empirical analysis. *Utilities Policy*, 74, 101317. <https://doi.org/10.1016/j.jup.2021.101317>
- Rojas, J., Céspedes, R. y Bambaren, L. (2020). Gestión del talento humano y su incidencia en la productividad laboral del personal operativo en la empresa FISIM SAC Huánuco -2015. *Balance's Revista de Investigación Del Departamento de Ciencias Contables Universidad Nacional Agraria de La Selva*, 8(11).
<https://revistas.unas.edu.pe/index.php/Balances/article/view/194>
- Rueda, Y., Silva, C. y Suarez, D. (2020). La gestión del talento humano en las instituciones prestadoras de salud - IPS. *Revista de Investigación*

Transdisciplinaria Educación, Empresa y Sociedad ITEES, 3(3).
<https://revistaseidec.com/index.php/ITEES/article/view/43>

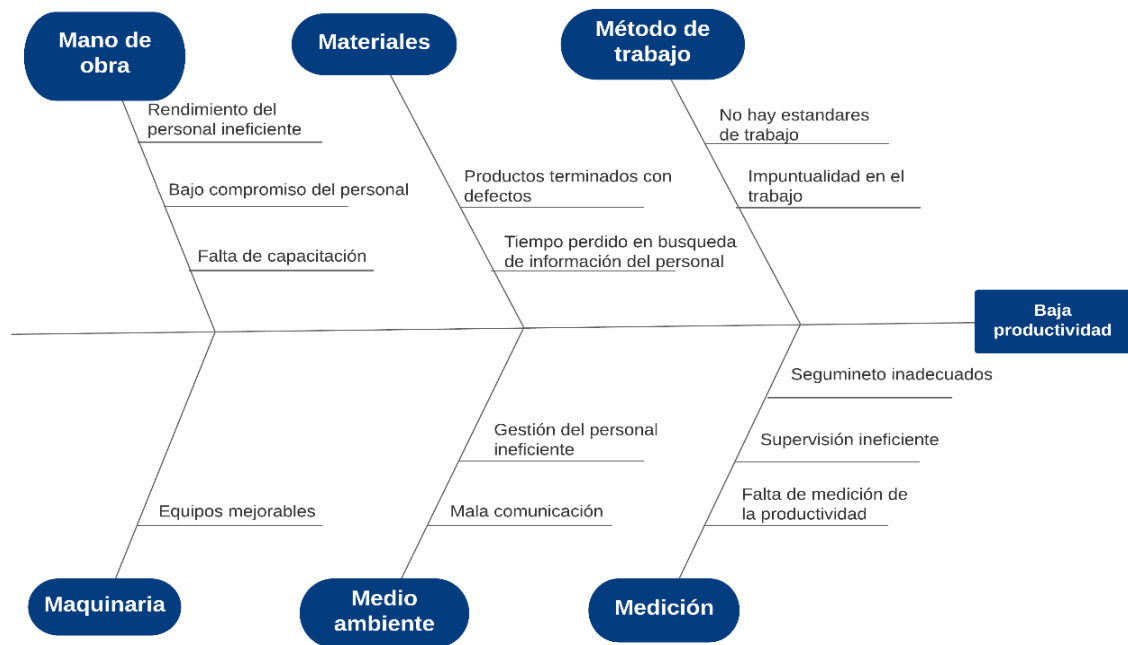
- Salimova, G., Ableeva, A., Galimova, A., Bakirova, R., Lubova, T., Sharafutdinov, A. y Araslanbaev, I. (2022). Recent trends in labor productivity. *Employee Relations: The International Journal*, 44(4), 785–802.
<https://doi.org/10.1108/ER-03-2021-0111>
- Solis, L. (2022). *Gestión del talento humano y su incidencia en la productividad y desempeño laboral de los empleados del consejo cantonal de protección de derechos del Cantón, La Troncal* [Tesis de maestría, Universidad Estatal de Milagro]. <https://repositorio.unemi.edu.ec/handle/123456789/5910>
- Torre, W. (2023). *Gestión del talento humano y productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Pacasmayo, 2022* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/110318>
- Yang, C. (2023). Strengthening worker benefits or destroying jobs: Effect of the 2008 Labor Contract Law in China. *International Review of Law and Economics*, 73, 106121. <https://doi.org/10.1016/j.irl.2022.106121>
- Yupanqui, R. (2022). Gestión del talento humano como estrategia para el óptimo desempeño laboral: Un estudio de revisión sistemática. *Business Innova Sciences*, 3(3), 61–76. <https://doi.org/10.58720/bis.v3i3.119>

ANEXOS

Anexo 1. Ishikawa de la variable “gestión del talento humano”



Anexo 2. Ishikawa de la variable “productividad”



Anexo 3. Matriz de consistencia

Título: Gestión del talento humano y productividad laboral de los trabajadores de una municipalidad distrital, Lima, 2023

Autor: Bonilla Tipismana, Rosa Elvira

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES
General	General	General	Variable 1	
¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y la productividad laboral de los trabajadores de una municipalidad distrital, Lima, 2023?	Determinar la relación entre la gestión del talento humano y la productividad laboral de los trabajadores de una municipalidad distrital, Lima, 2023	: Existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y productividad laboral de los trabajadores de una municipalidad distrital, Lima, 2023	Gestión del talento humano	D1 – Incorporación del personal D2 – Desarrollo del personal D3 – Compensación laboral
Específicos	Específicos	Específicas	Variable 2	DIMENSIONES
¿Cuál es la relación entre la incorporación del personal y la productividad laboral de los trabajadores de una municipalidad distrital, Lima, 2023?	Definir la relación entre la incorporación del personal y la productividad laboral de los trabajadores de una municipalidad distrital, Lima, 2023	Existe una relación significativa entre la incorporación del personal y la productividad laboral de los trabajadores de una municipalidad distrital, Lima, 2023	Productividad laboral	D1 – Eficiencia
¿Cuál es la relación entre el desarrollo del personal y la productividad laboral de los trabajadores de una municipalidad distrital, Lima, 2023?	Conocer la relación entre el desarrollo del personal y la productividad laboral de los trabajadores de una municipalidad distrital, Lima, 2023	Existe una relación significativa entre el desarrollo del personal y la productividad laboral de los trabajadores de una municipalidad distrital, Lima, 2023		D2 – Eficacia
¿Cuál es la relación entre la compensación laboral y la productividad laboral de los trabajadores de una municipalidad distrital, Lima, 2023?	Medir la relación entre la compensación laboral y la productividad laboral de los trabajadores de una municipalidad distrital, Lima, 2023	Existe una relación significativa entre la compensación laboral y la productividad laboral de los trabajadores de una municipalidad distrital, Lima, 2023		D3 – Efectividad
METODOLOGÍA: Enfoque de Investigación: Cuantitativa. Tipo de Investigación: Básica. Nivel de Investigación: Correlacional. Diseño: No experimental. Corte: Transversal. Método: Hipotético-Deductivo. Población: (50 / 50). Instrumento: Cuestionario para ambas variables				

Anexo 4. Matriz de operacionalización de variables

Título: Gestión del talento humano y productividad laboral de los trabajadores de una municipalidad distrital, Lima, 2023

Autor: Bonilla Tipismana, Rosa Elvira

VARIABLE 1	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
Gestión de talento humano	Se trata de una forma moderna de entender la gestión de recursos humanos, que busca ir más allá de la mera administración del personal y se enfoca en la gestión estratégica del talento, entendido como el conjunto de habilidades, conocimientos, experiencia y valores que poseen los empleados de una organización (Chiavenato, 2020).	Se centrará en la mensuración de la incorporación, desarrollo y compensación laboral del personal, por medio de un cuestionario que cuantifique estas dimensiones sobre los trabajadores de una municipalidad distrital, Lima, 2023.	D1- Incorporación del personal	Tiempo de contratación Tasa de retención Nivel de satisfacción	1 - 9	Ordinal Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
			D2- Desarrollo del personal	Participación en programas de desarrollo Desempeño	10 - 17	
			D3- Compensación laboral	Costo total de compensación Equidad en la compensación Atracción y retención del personal	18 – 25	
VARIABLE 2	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
Productividad laboral	Se trata de una medida que indica la eficiencia con la que se han utilizado los recursos disponibles para generar un resultado determinado (Chiavenato, 2020).	Enfocado en el desempeño de la eficiencia, eficacia y la efectividad como indicadores de productividad, el cual será medido por medio de un cuestionario dirigido a los trabajadores de una municipalidad distrital, Lima, 2023.	D1- Eficiencia	Tiempo promedio de respuesta Tasa de error	1 – 9	Ordinal Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
			D2- Eficacia	Cumplimiento de objetivos Nivel de calidad en las actividades	10 – 17	
			D3- Efectividad	Retorno de inversión en capacitación Costo de contratación	18 – 25	

Anexo 5. Instrumentos de recolección de datos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

TITULO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y PRODUCTIVIDAD LABORAL DE
LOS TRABAJADORES DE UNA MUNICIPALIDAD DISTRITAL, LIMA, 2023

CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

Estimado(a), este cuestionario busca identificar los detalles sobre la gestión de talento humano de una municipalidad distrital de Lima donde usted labura. De ese modo, se solicita marcar la respuesta conforme a su criterio y considerando la mayor sinceridad. La información proporcionada será de utilidad para la investigación que se está realizando, ello permitirá el alcance de conclusiones y recomendaciones que beneficien a la municipalidad distrital en cuestión. El aporte que usted brinda será considerado con mucha confidencialidad y cautela.

Instrucciones. Leer con atención las interrogantes y marcar con un aspa los ítems correspondientes de acuerdo al caso.

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

VARIABLE. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO						
DIMENSIÓN INCORPORACIÓN DEL PERSONAL				ESCALAS		
N°	ÍTEMS	1	2	3	4	5
INDICADOR 1: TIEMPO DE CONTRATACIÓN						
1	¿El departamento de recursos humanos publica las convocatorias de empleo en múltiples medios?					
2	¿La convocatoria para el puesto de trabajo es clara y explícita en cuanto a la descripción del mismo?					
3	¿La convocatoria describe con precisión el perfil del personal requerido para el puesto?					
INDICADOR 2: TASA DE RETENCIÓN						
4	¿Los términos de referencia señalan de manera clara los indicadores del perfil laboral?					

5	¿Los términos de referencia explican adecuadamente la secuencia de tiempos para la captación del talento humano?					
INDICADOR 3: NIVEL DE SATISFACCIÓN						
6	¿La contratación de nuevos empleados se debe a las exigencias laborales de la organización?					
7	¿Existe un documento o normativa que establece los criterios de selección para evaluar a los candidatos?					
8	¿La organización emplea un proceso de entrevista de trabajo adecuado?					
9	¿Los procesos se realizan de manera ordenada y puntual?					
DIMENSIÓN DESARROLLO DEL PERSONAL					ESCALAS	
N.º	ÍTEMS	1	2	3	4	5
INDICADOR 1: NIVEL DE COMPETENCIA						
10	¿El área implementa procesos de mejora continua en la actividad específica?					
11	¿El área fomenta habilidades sociales para trabajar en equipo?					
INDICADOR 2: PARTICIPACIÓN EN PROGRAMAS DE DESARROLLO						
12	¿El área promueve la capacitación continua del personal en el manejo de técnicas?					
13	¿El área proporciona una capacitación adecuada después de la contratación de nuevo personal?					
14	¿El área encargada lleva a cabo cursos de actualización y optimización laboral?					
INDICADOR 3: DESEMPEÑO						
15	¿El área realiza capacitaciones para mejorar el perfil del trabajador?					
16	¿El área evalúa de manera efectiva el conocimiento de los empleados mientras están siendo capacitados?					
17	¿El área fortalece las habilidades asertivas para optimar la comunicación?					
DIMENSIÓN COMPENSACIÓN LABORAL					ESCALAS	
N.º	ÍTEMS	1	2	3	4	5
INDICADOR 1: COSTO TOTAL DE COMPENSACIÓN						
18	¿El área valora la capacidad personal y se destacan las habilidades técnicas de los trabajadores?					
19	¿El área fomenta un ambiente propicio para el desarrollo intrínseco del personal?					
INDICADOR 2: EQUIDAD EN LA COMPENSACIÓN						
20	¿El área propone un valor económico como un incentivo adicional al esfuerzo laboral?					
21	¿El área ofrece un incentivo económico adicional por resultados óptimos que estén alineados con los objetivos establecidos?					
22	¿El área establece de manera equitativa las características de mérito laboral?					
INDICADOR 3: ATRACCIÓN Y RETENCIÓN DEL PERSONAL						

23	¿El área realiza reconocimiento al buen desempeño a través de oficios o resoluciones oficiales?					
24	¿La dirección de la organización otorga promociones cuando un empleado demuestra un rendimiento sobresaliente?					
25	¿Los ascensos se basan en las habilidades y calidad laboral del personal?					



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**TITULO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y PRODUCTIVIDAD LABORAL DE
LOS TRABAJADORES DE UNA MUNICIPALIDAD DISTRITAL, LIMA, 2023**

CUESTIONARIO SOBRE PRODUCTIVIDAD LABORAL

Estimado(a), este cuestionario busca identificar los detalles sobre la productividad laboral en una municipalidad distrital de Lima donde usted trabaja. De ese modo, se solicita marcar la respuesta conforme a su criterio y considerando la mayor sinceridad. La información proporcionada será de utilidad para la investigación que se está realizando, ello permitirá el alcance de conclusiones y recomendaciones que beneficien a la municipalidad distrital en cuestión. El aporte que usted brinda será considerado con mucha confidencialidad y cautela.

Instrucciones. Leer con atención las interrogantes y marcar con un aspa los ítems correspondientes de acuerdo al caso.

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

VARIABLE. PRODUCTIVIDAD LABORAL						
DIMENSIÓN EFICIENCIA				ESCALAS		
N°	ÍTEMS	1	2	3	4	5
INDICADOR 1: TIEMPO PROMEDIO DE RESPUESTA						
1	¿El personal de la municipalidad posee las habilidades y conocimientos necesarios para llevar a cabo las actividades y funciones asignadas?					
2	¿La municipalidad presenta una facilidad de bienes, ambiente y equipo de trabajo para la realización de actividades?					
3	¿El personal de la municipalidad entrega el trabajo de acuerdo a la programación establecida?					
4	¿La municipalidad utiliza de manera adecuada los equipos y elementos destinados para el desempeño de las funciones del personal?					
5	¿La municipalidad proporciona los recursos humanos, financieros, materiales necesarios para alcanzar las metas establecidas?					

INDICADOR 2: TASA DE ERROR					
6	¿Se lleva a cabo una evaluación de los costos y beneficios generados en términos de productividad?				
7	¿Se lleva a cabo un seguimiento de los recursos destinados al proceso de producción?				
8	¿En la municipalidad distrital se utilizan adecuadamente los recursos del Estado para lograr de manera óptima los objetivos de la institución?				
9	¿La municipalidad hace un uso eficiente y apropiado de los recursos proporcionados?				
DIMENSIÓN EFICACIA		ESCALAS			
N.º	ÍTEMS	1	2	3	4
INDICADOR 1: CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS					
10	¿La municipalidad tiene objetivos claramente definidos y traducidos en metas concretas?				
11	¿La municipalidad evalúa de manera adecuada el logro de las metas y objetivos distribuidos al personal?				
INDICADOR 2: NIVEL DE CALIDAD EN LAS ACTIVIDADES					
12	¿La municipalidad resuelve de manera eficaz los problemas que surgen en la institución?				
13	¿La distribución de tareas está diseñada de acuerdo al tipo de trabajo de cada empleado?				
14	¿Los trabajadores utilizan al máximo sus conocimientos, habilidades y actitudes en el desempeño de sus responsabilidades laborales?				
15	¿Los esfuerzos y recursos invertidos por los trabajadores han generado los resultados esperados por la municipalidad?				
16	¿La municipalidad realiza una evaluación adecuada del volumen de trabajo y el tiempo en que se realiza, de acuerdo a los requerimientos de trabajo?				
17	¿Los resultados del trabajo están alineados con los objetivos y metas establecidos por la municipalidad?				
DIMENSIÓN EFECTIVIDAD		ESCALAS			
N.º	ÍTEMS	1	2	3	4
INDICADOR 1: RETORNO DE INVERSIÓN EN CAPACITACIÓN					
18	¿La municipalidad obtiene el valor monetario que se invirtió en la capacitación del personal?				
19	¿Los trabajadores producen más ganancias que costos para la municipalidad?				
20	¿La municipalidad alcanza mayores beneficios que costos en la capacitación?				
21	¿La municipalidad proporciona un sistema óptimo para realizar las actividades del centro de labores?				
22	¿Los trabajadores alcanzan la productividad requerida?				
INDICADOR 2: COSTO DE CONTRATACIÓN					
23	¿La municipalidad planifica y presupuesta el costo de contratación del personal?				

24	¿Las funciones son ejecutadas considerando su efectividad?					
25	¿La municipalidad cuenta con un fondo destinado únicamente a contrataciones?					

Anexo 6. Ficha técnica de los instrumentos

FICHA TÉCNICA – V1: Gestión del talento humano	
Nombre del instrumento	Cuestionario sobre gestión del talento humano
Autor	Bonilla Tipismana, Rosa Elvira
Objetivo del estudio	Medir la variable relacionada a la gestión del talento humano
Técnica e instrumento	Encuesta / cuestionario con escala Likert
Población objeto de estudio	50 trabajadores de una municipalidad distrital de Lima
Ubicación de la población	Lima
Total de población	50 trabajadores de una municipalidad distrital de Lima
Muestra	50 trabajadores de una municipalidad distrital de Lima
Fecha o período de recolección de información	2023
Período de procesamiento de la información	2023
Dimensiones que mide	Incorporación del personal, desarrollo del personal y compensación laboral
Rangos o niveles	Bajo, medio y alto
Tipo de escala	Ordinal
Baremación	Bajo: 25-58 Medio: 59-92 Alto: 93-125
Método de validez	Juicio de expertos y V. Aiken
Método de confiabilidad	Alpha de Cronbach
Observaciones	No aplica

FICHA TÉCNICA – V2: Productividad laboral	
Nombre del instrumento	Cuestionario sobre productividad laboral
Autor	Bonilla Tipismana, Rosa Elvira
Objetivo del estudio	Medir la variable relacionada a la productividad laboral
Técnica e instrumento	Encuesta / cuestionario con escala Likert
Población objeto de estudio	50 trabajadores de una municipalidad distrital de Lima
Ubicación de la población	Lima
Total de población	50 trabajadores de una municipalidad distrital de Lima
Muestra	50 trabajadores de una municipalidad distrital de Lima
Fecha o período de recolección de información	2023
Período de procesamiento de la información	2023
Dimensiones que mide	Eficiencia, eficacia y efectividad
Rangos o niveles	Bajo, medio y alto
Tipo de escala	Ordinal
Baremación	Bajo: 25-58 Medio: 59-92 Alto: 93-125
Método de validez	Juicio de expertos y V. Aiken
Método de confiabilidad	Alpha de Cronbach
Observaciones	No aplica

Anexo 7. Certificados de validez

EXPERTO 1: Dr. Carlos Manuel Gonzales Chávez

REGISTRO NACIONAL DE **GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Aplicativo Guía

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
GONZALEZ CHAVEZ, CARLOS MANUEL DNI 10588687	DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN Fecha de diploma: 21/09/20 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 04/01/2017 Fecha egreso: 31/12/2019	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i>
GONZALEZ CHAVEZ, CARLOS MANUEL DNI 10588687	LICENCIADO EN ADMINISTRACION Fecha de diploma: Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO <i>PERU</i>
GONZALEZ CHAVEZ, CARLOS MANUEL DNI 10588687	MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN CON MENCIÓN EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Fecha de diploma: 03/09/15 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD SAN PEDRO <i>PERU</i>

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señor: Dr. CARLOS MANUEL GONZALES CHÁVEZ

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima, promoción 2023, aula 2 requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: Gestión del talento humano y productividad laboral de los trabajadores de una municipalidad distrital, Lima, 2023 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

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

Atentamente


Firma



Nombre completo del tesista: Bonilla Tipismana, Rosa Elvira

DNI 07972492

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	CARLOS MANUEL GONZALES CHAVEZ
Grado profesional:	Maestría () Doctor (X)
Área de formación académica:	Clinica () Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	DOCENTE UNIVERSITARIO – ADMINISTRACION
Institución donde labora:	UNIVERSIDAD SAN PEDRO
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.
Nro. DNL:	10588687
Firma del experto	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionarios para medir las variables GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO y PRODUCTIVIDAD LABORAL
Autor (a):	Rosa Elvira Bonilla Tipismana
Objetivo:	Determinar la relación entre la gestión del talento humano y productividad laboral de los trabajadores de una municipalidad distrital, Lima, 2023
Administración:	Gestión Pública
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Municipalidad distrital en Lima
Dimensiones:	GESTION DEL TALENTO HUMANO: D1-Incorporación del personal, D2-Desarrollo del personal, D3-Compensación laboral PRODUCTIVIDAD LABORAL: D1-Eficiencia, D2-Eficacia, D3-Efectividad
Confiability:	VARIABLE "GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO" (0,975) VARIABLE "PRODUCTIVIDAD LABORAL" (0,975)
Escala:	Ordinal
Niveles o rango:	0-41, BAJO 42-84, MEDIO 85-125, ALTO
Cantidad de ítems:	25 en cada variable
Tiempo de aplicación:	15 minutos por cada instrumento

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento los cuestionarios de las variables anteriormente mencionadas, que han sido elaborados por la investigadora en el 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 01: Gestión de talento humano

Definición de la variable:

Es un elemento estratégico para conseguir, desarrollar y retener a los empleados más talentosos y comprometidos en una organización (Gallardo-Gallardo et al., 2020).

Dimensión 1: Incorporación del personal

Definición de la dimensión:

Se refiere al proceso de selección de personal es un conjunto de actividades que tienen como objetivo encontrar y elegir a los candidatos más adecuados para una posición en una empresa (Caicho, 2021).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Tiempo de contratación	1. ¿El departamento de recursos humanos publica las convocatorias de empleo en múltiples medios?	4	4	4	
	2. ¿La convocatoria para el puesto de trabajo es clara y explícita en cuanto a la descripción del mismo?	3	3	3	
	3. ¿La convocatoria describe con				

	precisión el perfil del personal requerido para el puesto?	4	3	4	
Tasa de retención	4. ¿Los términos de referencia señalan de manera clara los indicadores del perfil laboral?	3	3	3	
	5. ¿Los términos de referencia explican adecuadamente la secuencia de tiempos para la captación del talento humano?	3	3	3	
Nivel de satisfacción	6. ¿La contratación de nuevos empleados se debe a las exigencias laborales de la organización?	3	4	4	
	7. ¿Existe un documento o normativa que establece los criterios de selección para evaluar a los candidatos?	4	4	4	
	8. ¿La organización emplea un proceso de entrevista de trabajo adecuado?	4	4	4	
	9. ¿Los procesos se realizan de manera ordenada y puntual?	4	4	4	

Dimensión 2: Desarrollo del personal

Definición de la dimensión:

Este implica el proceso de formación de los servidores, con el fin de mejorar sus habilidades y conocimientos y potenciar su desempeño (Caicho, 2021).

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Nivel de competencia	10. ¿El área implementa procesos de mejora continua en la actividad específica?	4	4	4	
	11. ¿El área fomenta habilidades sociales para trabajar en equipo?	4	4	4	
Participación en programas de desarrollo	12. ¿El área promueve la capacitación continua del personal en el manejo de técnicas?	4	4	4	
	13. ¿El área proporciona una capacitación adecuada después de	4	4	4	

	la contratación de nuevo personal?				
	14. ¿El área encargada lleva a cabo cursos de actualización y optimización laboral?	4	3	3	
	15. ¿El área realiza capacitaciones para mejorar el perfil del trabajador?	4	4	4	
Desempeño	16. ¿El área evalúa de manera efectiva el conocimiento de los empleados mientras están siendo capacitados?	4	4	4	
	17. ¿El área fortalece las habilidades asertivas para optimar la comunicación?	4	4	4	

Dimensión 3: Compensación laboral

Definición de la dimensión:

Se refiere a la remuneración que recibe el empleado por su trabajo. Esta remuneración puede incluir salarios, bonificaciones, comisiones, entre otros (Caicho, 2021).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Costo total de compensación	18. ¿El área valora la capacidad personal y se destacan las habilidades técnicas de los trabajadores?	3	4	4	
	19. ¿El área fomenta un ambiente propicio para el desarrollo intrínseco del personal?	3	4	4	
Equidad en la compensación	20. ¿El área propone un valor económico como un incentivo adicional al esfuerzo laboral?	3	4	4	
	21. ¿El área ofrece un incentivo económico adicional por resultados óptimos que estén alineados con los objetivos establecidos?	3	4	4	
	22. ¿El área establece de manera equitativa las características de mérito laboral?	4	4	4	
Atracción y retención del personal	23. ¿El área realiza reconocimiento al buen desempeño a través de oficios o resoluciones oficiales?	3	4	3	
	24. ¿La dirección de la organización otorga promociones cuando un empleado	4	4	3	

	demuestra un rendimiento sobresaliente?				
	25. ¿Los ascensos se basan en las habilidades y calidad laboral del personal?	4	4	4	

Instrumento que mide la variable 02: Productividad laboral

Definición de la variable:

Es crucial para evaluar la eficacia de un empleado o de una organización en la generación de ingresos y en la creación de valor (Creemers et al., 2022)

Dimensión 1: Eficiencia

Definición de la dimensión:

Contempla la capacidad de un trabajador o de una organización para realizar una tarea o una actividad con el menor costo de recursos posible, en términos de tiempo, dinero, energía y materiales utilizados (Caicho, 2021).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Tiempo promedio de respuesta	1. ¿El personal de la municipalidad posee las habilidades y conocimientos necesarios para llevar a cabo las actividades y funciones asignadas?	4	3	4	
	2. ¿La municipalidad presenta una facilidad de bienes, ambiente y equipo de trabajo para la realización de actividades?	3	4	4	
	3. ¿El personal de la municipalidad entrega el trabajo de acuerdo a la programación establecida?	4	4	4	
	4. ¿La municipalidad utiliza de manera adecuada los equipos y elementos destinados para el desempeño de las funciones del personal?	4	4	4	
	5. ¿La municipalidad proporciona los recursos humanos, financieros, materiales necesarios para alcanzar las metas establecidas?	4	4	4	
Tasa de error	6. ¿Se lleva a cabo una evaluación de los costos y beneficios generados en términos de productividad?	3	3	4	
	7. ¿Se lleva a cabo un seguimiento de				

	los recursos destinados al proceso de producción?	4	3	4	
	8. ¿En la municipalidad nacional se utilizan adecuadamente los recursos del Estado para lograr de manera óptima los objetivos de la institución?	3	4	4	
	9. ¿La municipalidad hace un uso eficiente y apropiado de los recursos proporcionados?	4	4	4	

Dimensión 2: Eficacia

Definición de la dimensión:

Se refiere a la capacidad de un trabajador o una organización y poder conseguir los objetivos fijados (Caicho, 2021).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cumplimiento de objetivos	10. ¿La municipalidad tiene objetivos claramente definidos y traducidos en metas concretas?	4	4	4	
	11. ¿La municipalidad evalúa de manera adecuada el logro de las metas y objetivos distribuidos al personal?	4	4	4	
Nivel de calidad en las actividades	12. ¿La municipalidad resuelve de manera eficaz los problemas que surgen en la institución?	4	4	4	
	13. ¿La distribución de tareas está diseñada de acuerdo al tipo de trabajo de cada empleado?	4	4	4	
	14. ¿Los trabajadores utilizan al máximo sus conocimientos, habilidades y actitudes en el desempeño de sus responsabilidades laborales?	4	4	4	
	15. ¿Los esfuerzos y recursos invertidos por los trabajadores han generado los resultados esperados por la municipalidad?	4	4	4	
	16. ¿La municipalidad realiza una evaluación adecuada del volumen de trabajo y el tiempo en que se realiza, de acuerdo a los requerimientos de trabajo?	3	4	4	

	17. ¿Los resultados del trabajo están alineados con los objetivos y metas establecidos por la empresa?	4	4	4	
--	--	---	---	---	--

Dimensión 3: Efectividad

Definición de la dimensión:

Esta engloba la capacidad de un trabajador o de una organización para lograr resultados deseables y sostenibles en el largo plazo (Caicho, 2021).

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Retorno de inversión en capacitación	18. ¿La municipalidad obtiene el valor monetario que se invirtió en la capacitación del personal?	4	4	3	
	19. ¿Los trabajadores producen más ganancias que costos para la empresa?	4	4	3	
	20. ¿La municipalidad alcanza mayores beneficios que costos en la capacitación?	4	4	4	
	21. ¿La municipalidad proporciona un sistema óptimo para realizar las actividades del centro de laburo?	4	4	4	
	22. ¿Los trabajadores alcanzan la productividad requerida?	4	4	4	
	23. ¿La municipalidad planifica y presupuesta el costo de contratación del personal?	4	4	4	
Costo de contratación	24. ¿Las funciones son ejecutadas considerando su efectividad?	4	4	4	
	25. ¿La municipalidad cuenta con un fondo destinado únicamente a contrataciones?	4	4	4	

EXPERTO 2: Mgtr. Carlos Alberto Sarango Seminario

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
SARANGO SEMINARIO, CARLOS ALBERTO DNI 40339577	MAGÍSTER EN ADMINISTRACIÓN ESTRATÉGICA DE EMPRESAS Fecha de diploma: 27/01/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ <i>PERU</i>
SARANGO SEMINARIO, CARLOS ALBERTO DNI 40339577	LICENCIADO EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Fecha de diploma: 06/03/2006 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE PIURA <i>PERU</i>
SARANGO SEMINARIO, CARLOS ALBERTO DNI 40339577	LICENCIADO EN CIENCIAS ADMINISTRATIVA Fecha de diploma: 06/03/2006 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE PIURA <i>PERU</i>
SARANGO SEMINARIO, CARLOS ALBERTO	BACHILLER EN ADMINISTRACION Fecha de diploma: 25/02/2004 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD RICARDO PALMA <i>PERU</i>

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señor: Mgtr. Carlos Alberto Sarango Seminario

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima, promoción 2023, aula 2 requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: Gestión del talento humano y productividad laboral de los trabajadores de una municipalidad distrital, Lima, 2023 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

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

Atentamente


Firma



Nombre completo del tesista: Bonilla Tipismana, Rosa Elvira

DNI 07972492

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Carlos Alberto Sarango Seminario
Grado profesional:	Maestría (x) Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica () Social () Educativa (x) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Administración Gubernamental Profesional
Institución donde labora:	Universidad Ricardo Palma
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.
Nro. DNI:	40339577
Firma del experto	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionarios para medir las variables GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO y PRODUCTIVIDAD LABORAL
Autor (a):	Rosa Elvira Bonilla Tipismana
Objetivo:	Determinar la relación entre la gestión del talento humano y productividad laboral de los trabajadores de una municipalidad distrital, Lima, 2023
Administración:	Gestión Pública
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Municipalidad distrital en Lima
Dimensiones:	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO: D1-Incorporación del personal, D2-Desarrollo del personal, D3-Compensación laboral PRODUCTIVIDAD LABORAL: D1-Eficiencia, D2-Eficacia, D3-Efectividad
Confiabilidad:	VARIABLE "GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO" (0,975) VARIABLE "PRODUCTIVIDAD LABORAL" (0,975)
Escala:	Ordinal
Niveles o rango:	0-41, BAJO 42-84, MEDIO 85-125, ALTO
Cantidad de ítems:	25 en cada variable
Tiempo de aplicación:	15 minutos por cada instrumento

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento los cuestionarios de las variables anteriormente mencionadas, que han sido elaborados por la investigadora en el 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 01: Gestión de talento humano

Definición de la variable:

Es un elemento estratégico para conseguir, desarrollar y retener a los empleados más talentosos y comprometidos en una organización (Gallardo-Gallardo et al., 2020).

Dimensión 1: Incorporación del personal

Definición de la dimensión:

Se refiere al proceso de selección de personal es un conjunto de actividades que tienen como objetivo encontrar y elegir a los candidatos más adecuados para una posición en una empresa (Caicho, 2021).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Tiempo de contratación	1. ¿El departamento de recursos humanos publica las convocatorias de empleo en múltiples medios?	4	4	4	
	2. ¿La convocatoria para el puesto de trabajo es clara y explícita en cuanto a la descripción del mismo?	4	3	4	
	3. ¿La convocatoria describe con	4	4	4	

	precisión el perfil del personal requerido para el puesto?				
Tasa de retención	4. ¿Los términos de referencia señalan de manera clara los indicadores del perfil laboral?	3	3	3	
	5. ¿Los términos de referencia explican adecuadamente la secuencia de tiempos para la captación del talento humano?	3	3	3	
Nivel de satisfacción	6. ¿La contratación de nuevos empleados se debe a las exigencias laborales de la organización?	4	3	4	
	7. ¿Existe un documento o normativa que establece los criterios de selección para evaluar a los candidatos?	4	3	4	
	8. ¿La organización emplea un proceso de entrevista de trabajo adecuado?	4	4	4	
	9. ¿Los procesos se realizan de manera ordenada y puntual?	4	4	4	

Dimensión 2: Desarrollo del personal

Definición de la dimensión:

Este implica el proceso de formación de los servidores, con el fin de mejorar sus habilidades y conocimientos y potenciar su desempeño (Caicho, 2021).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Nivel de competencia	10. ¿El área implementa procesos de mejora continua en la actividad específica?	4	4	4	
	11. ¿El área fomenta habilidades sociales para trabajar en equipo?	4	4	4	
Participación en programas de desarrollo	12. ¿El área promueve la capacitación continua del personal en el manejo de técnicas?	4	4	4	
	13. ¿El área proporciona una capacitación adecuada después de	4	4	4	

	la contratación de nuevo personal?				
	14. ¿El área encargada lleva a cabo cursos de actualización y optimización laboral?	4	4	3	
	15. ¿El área realiza capacitaciones para mejorar el perfil del trabajador?	4	4	4	
Desempeño	16. ¿El área evalúa de manera efectiva el conocimiento de los empleados mientras están siendo capacitados?	4	4	4	
	17. ¿El área fortalece las habilidades asertivas para optimar la comunicación?	4	4	4	

Dimensión 3: Compensación laboral

Definición de la dimensión:

Se refiere a la remuneración que recibe el empleado por su trabajo. Esta remuneración puede incluir salarios, bonificaciones, comisiones, entre otros (Caicho, 2021).

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Costo total de compensación	18. ¿El área valora la capacidad personal y se destacan las habilidades técnicas de los trabajadores?	3	3	3	
	19. ¿El área fomenta un ambiente propicio para el desarrollo intrínseco del personal?	3	3	3	
Equidad en la compensación	20. ¿El área propone un valor económico como un incentivo adicional al esfuerzo laboral?	4	3	3	
	21. ¿El área ofrece un incentivo económico adicional por resultados óptimos que estén alineados con los objetivos establecidos?	4	3	4	
	22. ¿El área establece de manera equitativa las características de mérito laboral?	4	4	4	
Atracción y retención del personal	23. ¿El área realiza reconocimiento al buen desempeño a través de oficios o resoluciones oficiales?	4	4	4	
	24. ¿La dirección de la organización otorga promociones cuando un empleado	4	4	4	

	demuestra un rendimiento sobresaliente?				
	25. ¿Los ascensos se basan en las habilidades y calidad laboral del personal?	4	4	4	

Instrumento que mide la variable 02: Productividad laboral

Definición de la variable:

Es crucial para evaluar la eficacia de un empleado o de una organización en la generación de ingresos y en la creación de valor (Creemers et al., 2022)

Dimensión 1: Eficiencia

Definición de la dimensión:

Contempla la capacidad de un trabajador o de una organización para realizar una tarea o una actividad con el menor costo de recursos posible, en términos de tiempo, dinero, energía y materiales utilizados (Caicho, 2021).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Tiempo promedio de respuesta	1. ¿El personal de la municipalidad posee las habilidades y conocimientos necesarios para llevar a cabo las actividades y funciones asignadas?	4	4	4	
	2. ¿La municipalidad presenta una facilidad de bienes, ambiente y equipo de trabajo para la realización de actividades?	4	3	4	
	3. ¿El personal de la municipalidad entrega el trabajo de acuerdo a la programación establecida?	4	4	4	
	4. ¿La municipalidad utiliza de manera adecuada los equipos y elementos destinados para el desempeño de las funciones del personal?	4	4	4	
	5. ¿La municipalidad proporciona los recursos humanos, financieros, materiales necesarios para alcanzar las metas establecidas?	4	4	4	
Tasa de error	6. ¿Se lleva a cabo una evaluación de los costos y beneficios generados en términos de productividad?	4	4	4	
	7. ¿Se lleva a cabo un seguimiento de	4	4	4	

	los recursos destinados al proceso de producción?				
	8. ¿En la municipalidad nacional se utilizan adecuadamente los recursos del Estado para lograr de manera óptima los objetivos de la institución?	4	4	3	
	9. ¿La municipalidad hace un uso eficiente y apropiado de los recursos proporcionados?	4	4	4	

Dimensión 2: Eficacia

Definición de la dimensión:

Se refiere a la capacidad de un trabajador o una organización y poder conseguir los objetivos fijados (Caicho, 2021).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cumplimiento de objetivos	10. ¿La municipalidad tiene objetivos claramente definidos y traducidos en metas concretas?	4	4	4	
	11. ¿La municipalidad evalúa de manera adecuada el logro de las metas y objetivos distribuidos al personal?	4	4	4	
Nivel de calidad en las actividades	12. ¿La municipalidad resuelve de manera eficaz los problemas que surgen en la institución?	4	4	4	
	13. ¿La distribución de tareas está diseñada de acuerdo al tipo de trabajo de cada empleado?	4	4	4	
	14. ¿Los trabajadores utilizan al máximo sus conocimientos, habilidades y actitudes en el desempeño de sus responsabilidades laborales?	4	4	4	
	15. ¿Los esfuerzos y recursos invertidos por los trabajadores han generado los resultados esperados por la municipalidad?	4	4	4	
	16. ¿La municipalidad realiza una evaluación adecuada del volumen de trabajo y el tiempo en que se realiza, de acuerdo a los requerimientos de trabajo?	4	4	4	

	17. ¿Los resultados del trabajo están alineados con los objetivos y metas establecidos por la empresa?				
--	--	--	--	--	--

Dimensión 3: Efectividad

Definición de la dimensión:

Esta engloba la capacidad de un trabajador o de una organización para lograr resultados deseables y sostenibles en el largo plazo (Caicho, 2021).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Retorno de inversión en capacitación	18. ¿La municipalidad obtiene el valor monetario que se invirtió en la capacitación del personal?	4	3	4	
	19. ¿Los trabajadores producen más ganancias que costos para la empresa?	4	4	4	
	20. ¿La municipalidad alcanza mayores beneficios que costos en la capacitación?	4	4	4	
	21. ¿La municipalidad proporciona un sistema óptimo para realizar las actividades del centro de laburo?	4	3	3	
	22. ¿Los trabajadores alcanzan la productividad requerida?	4	4	3	
Costo de contratación	23. ¿La municipalidad planifica y presupuesta el costo de contratación del personal?	4	4	4	
	24. ¿Las funciones son ejecutadas considerando su efectividad?	3	3	3	
	25. ¿La municipalidad cuenta con un fondo destinado únicamente a contrataciones?	4	4	3	

EXPERTO 3: Mgtr. John Freddy González Flores

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
GONZALEZ FLORES, JOHN FREDDY DNI 09433389	MAGÍSTER EN DERECHO CON MENCIÓN EN DERECHO DE LA EMPRESA Fecha de diploma: 02/03/22 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 12/03/2001 Fecha egreso: 23/12/2004	PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ PERU
GONZALEZ FLORES, JOHN FREDDY DNI 09433389	BACHILLER EN DERECHO Fecha de diploma: 07/10/1994 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD DE SAN MARTÍN DE PORRES PERU
GONZALEZ FLORES, JOHN FREDDY DNI 09433389	ABOGADO Fecha de diploma: 27/12/1995 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD DE SAN MARTÍN DE PORRES PERU

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señor Mag. John Freddy González Flores

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima, promoción 2023, aula 2 requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: Gestión del talento humano y productividad laboral de los trabajadores de una municipalidad distrital, Lima, 2023 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

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

Atentamente


Firma



Nombre completo del tesista: Bonilla Tipismana, Rosa Elvira

DNI 07972492

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	JOHN FREDDY GONZALEZ FLORES
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica () Social () Educativa () Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	DERECHO EMPRESARIAL Y LABORAL
Institución donde labora:	ABOGADO INDEPENDIENTE
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.
Nro. DNL:	09433389
Firma del experto	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionarios para medir las variables GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO y PRODUCTIVIDAD LABORAL
Autor (a):	Rosa Elvira Bonilla Tipismana
Objetivo:	Determinar la relación entre la gestión del talento humano y productividad laboral de los trabajadores de una municipalidad distrital, Lima, 2023
Administración:	Gestión Pública
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Municipalidad distrital en Lima
Dimensiones:	GESTION DEL TALENTO HUMANO: D1-Incorporación del personal, D2-Desarrollo del personal, D3-Compensación laboral PRODUCTIVIDAD LABORAL: D1-Eficiencia, D2-Eficacia, D3-Efectividad
Confiabilidad:	VARIABLE "GESTION DEL TALENTO HUMANO" (0,975) VARIABLE "PRODUCTIVIDAD LABORAL" (0,975)
Escala:	Ordinal
Niveles o rango:	0-41, BAJO 42-84, MEDIO 85-125, ALTO
Cantidad de ítems:	25 en cada variable
Tiempo de aplicación:	15 minutos por cada instrumento

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento los cuestionarios de las variables anteriormente mencionadas, que han sido elaborados por la investigadora en el 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
-----------	--------------	-----------

CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 01: Gestión de talento humano

Definición de la variable:

Es un elemento estratégico para conseguir, desarrollar y retener a los empleados más talentosos y comprometidos en una organización (Gallardo-Gallardo et al., 2020).

Dimensión 1: Incorporación del personal

Definición de la dimensión:

Se refiere al proceso de selección de personal es un conjunto de actividades que tienen como objetivo encontrar y elegir a los candidatos más adecuados para una posición en una empresa (Caicho, 2021).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Tiempo de contratación	1. ¿El departamento de recursos humanos publica las convocatorias de empleo en múltiples medios?	Alto nivel	Totalmente de acuerdo	Alto nivel	
	2. ¿La convocatoria para el puesto de trabajo es clara y explícita en cuanto a la descripción del mismo?	Alto nivel	Totalmente de acuerdo	Alto nivel	
	3. ¿La convocatoria describe con precisión el perfil del personal	Alto nivel	Totalmente de acuerdo	Alto nivel	

	requerido para el puesto?				
Tasa de retención	4. ¿Los términos de referencia señalan de manera clara los indicadores del perfil laboral?	Alto nivel	Totalmente de acuerdo	Alto nivel	
	5. ¿Los términos de referencia explican adecuadamente la secuencia de tiempos para la captación del talento humano?	Alto nivel	Totalmente de acuerdo	Alto nivel	
Nivel de satisfacción	6. ¿La contratación de nuevos empleados se debe a las exigencias laborales de la organización?	Alto nivel	Totalmente de acuerdo	Alto nivel	
	7. ¿Existe un documento o normativa que establece los criterios de selección para evaluar a los candidatos?	Alto nivel	Totalmente de acuerdo	Alto nivel	
	8. ¿La organización emplea un proceso de entrevista de trabajo adecuado?	Alto nivel	Totalmente de acuerdo	Alto nivel	
	9. ¿Los procesos se realizan de manera ordenada y puntual?	Alto nivel	Totalmente de acuerdo	Alto nivel	

Dimensión 2: Desarrollo del personal

Definición de la dimensión:

Este implica el proceso de formación de los servidores, con el fin de mejorar sus habilidades y conocimientos y potenciar su desempeño (Caicho, 2021).

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Nivel de competencia	10. ¿El área implementa procesos de mejora continua en la actividad específica?	Alto nivel	Totalmente de acuerdo	Alto nivel	
	11. ¿El área fomenta habilidades sociales para trabajar en equipo?	Alto nivel	Totalmente de acuerdo	Alto nivel	
Participación en programas de desarrollo	12. ¿El área promueve la capacitación continua del personal en el manejo de técnicas?	Alto nivel	Totalmente de acuerdo	Alto nivel	
	13. ¿El área proporciona una capacitación adecuada después de la contratación de nuevo personal?	Alto nivel	Totalmente de acuerdo	Alto nivel	

	14. ¿El área encargada lleva a cabo cursos de actualización y optimización laboral?	Alto nivel	Totalmente de acuerdo	Alto nivel	
	15. ¿El área realiza capacitaciones para mejorar el perfil del trabajador?	Alto nivel	Totalmente de acuerdo	Alto nivel	
Desempeño	16. ¿El área evalúa de manera efectiva el conocimiento de los empleados mientras están siendo capacitados?	Alto nivel	Totalmente de acuerdo	Alto nivel	
	17. ¿El área fortalece las habilidades asertivas para optimar la comunicación?	Alto nivel	Totalmente de acuerdo	Alto nivel	

Dimensión 3: Compensación laboral

Definición de la dimensión:

Se refiere a la remuneración que recibe el empleado por su trabajo. Esta remuneración puede incluir salarios, bonificaciones, comisiones, entre otros (Caicho, 2021).

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Costo total de compensación	18. ¿El área valora la capacidad personal y se destacan las habilidades técnicas de los trabajadores?	Alto nivel	Totalmente de acuerdo	Alto nivel	
	19. ¿El área fomenta un ambiente propicio para el desarrollo intrínseco del personal?	Alto nivel	Totalmente de acuerdo	Alto nivel	
Equidad en la compensación	20. ¿El área propone un valor económico como un incentivo adicional al esfuerzo laboral?	Alto nivel	Totalmente de acuerdo	Alto nivel	
	21. ¿El área ofrece un incentivo económico adicional por resultados óptimos que estén alineados con los objetivos establecidos?	Alto nivel	Totalmente de acuerdo	Alto nivel	
	22. ¿El área establece de manera equitativa las características de mérito laboral?	Alto nivel	Totalmente de acuerdo	Alto nivel	
Atracción y retención del personal	23. ¿El área realiza reconocimiento al buen desempeño a través de oficios o resoluciones oficiales?	Alto nivel	Totalmente de acuerdo	Alto nivel	
	24. ¿La dirección de la organización otorga promociones cuando un empleado demuestra un	Alto nivel	Totalmente de acuerdo	Alto nivel	

	rendimiento sobresaliente?				
	25. ¿Los ascensos se basan en las habilidades y calidad laboral del personal?	Alto nivel	Totalmente de acuerdo	Alto nivel	

Instrumento que mide la variable 02: Productividad laboral

Definición de la variable:

Es crucial para evaluar la eficacia de un empleado o de una organización en la generación de ingresos y en la creación de valor (Creemers et al., 2022)

Dimensión 1: Eficiencia

Definición de la dimensión:

Contempla la capacidad de un trabajador o de una organización para realizar una tarea o una actividad con el menor costo de recursos posible, en términos de tiempo, dinero, energía y materiales utilizados (Caicho, 2021).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Tiempo promedio de respuesta	1. ¿El personal de la municipalidad posee las habilidades y conocimientos necesarios para llevar a cabo las actividades y funciones asignadas?	Alto nivel	Totalmente de acuerdo	Alto nivel	
	2. ¿La municipalidad presenta una facilidad de bienes, ambiente y equipo de trabajo para la realización de actividades?	Alto nivel	Totalmente de acuerdo	Alto nivel	
	3. ¿El personal de la municipalidad entrega el trabajo de acuerdo a la programación establecida?	Alto nivel	Totalmente de acuerdo	Alto nivel	
	4. ¿La municipalidad utiliza de manera adecuada los equipos y elementos destinados para el desempeño de las funciones del personal?	Alto nivel	Totalmente de acuerdo	Alto nivel	
	5. ¿La municipalidad proporciona los recursos humanos, financieros, materiales necesarios para alcanzar las metas establecidas?	Alto nivel	Totalmente de acuerdo	Alto nivel	
Tasa de error	6. ¿Se lleva a cabo una evaluación de los costos y beneficios generados en términos de productividad?	Alto nivel	Totalmente de acuerdo	Alto nivel	
	7. ¿Se lleva a cabo un seguimiento de los recursos	Alto nivel	Totalmente de acuerdo	Alto nivel	

	destinados al proceso de producción?				
	8. ¿En la municipalidad nacional se utilizan adecuadamente los recursos del Estado para lograr de manera óptima los objetivos de la institución?	Alto nivel	Totalmente de acuerdo	Alto nivel	
	9. ¿La municipalidad hace un uso eficiente y apropiado de los recursos proporcionados?	Alto nivel	Totalmente de acuerdo	Alto nivel	

Dimensión 2: Eficacia

Definición de la dimensión:

Se refiere a la capacidad de un trabajador o una organización y poder conseguir los objetivos fijados (Caicho, 2021).

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cumplimiento de objetivos	10. ¿La municipalidad tiene objetivos claramente definidos y traducidos en metas concretas?	Alto nivel	Totalmente de acuerdo	Alto nivel	
	11. ¿La municipalidad evalúa de manera adecuada el logro de las metas y objetivos distribuidos al personal?	Alto nivel	Totalmente de acuerdo	Alto nivel	
Nivel de calidad en las actividades	12. ¿La municipalidad resuelve de manera eficaz los problemas que surgen en la institución?	Alto nivel	Totalmente de acuerdo	Alto nivel	
	13. ¿La distribución de tareas está diseñada de acuerdo al tipo de trabajo de cada empleado?	Alto nivel	Totalmente de acuerdo	Alto nivel	
	14. ¿Los trabajadores utilizan al máximo sus conocimientos, habilidades y actitudes en el desempeño de sus responsabilidades laborales?	Alto nivel	Totalmente de acuerdo	Alto nivel	
	15. ¿Los esfuerzos y recursos invertidos por los trabajadores han generado los resultados esperados por la municipalidad?	Alto nivel	Totalmente de acuerdo	Alto nivel	
	16. ¿La municipalidad realiza una evaluación adecuada del volumen de trabajo y el tiempo en que se realiza, de acuerdo a los requerimientos de trabajo?	Alto nivel	Totalmente de acuerdo	Alto nivel	

	17. ¿Los resultados del trabajo están alineados con los objetivos y metas establecidos por la empresa?	Alto nivel	Totalmente de acuerdo	Alto nivel	
--	--	------------	-----------------------	------------	--

Dimensión 3: Efectividad

Definición de la dimensión:

Esta engloba la capacidad de un trabajador o de una organización para lograr resultados deseables y sostenibles en el largo plazo (Caicho, 2021).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Retorno de inversión en capacitación	18. ¿La municipalidad obtiene el valor monetario que se invirtió en la capacitación del personal?	Alto nivel	Totalmente de acuerdo	Alto nivel	
	19. ¿Los trabajadores producen más ganancias que costos para la Municipalidad?	Alto nivel	Totalmente de acuerdo	Alto nivel	
	20. ¿La municipalidad alcanza mayores beneficios que costos en la capacitación?	Alto nivel	Totalmente de acuerdo	Alto nivel	
	21. ¿La municipalidad proporciona un sistema óptimo para realizar las actividades del centro de laburo?	Alto nivel	Totalmente de acuerdo	Alto nivel	
	22. ¿Los trabajadores alcanzan la productividad requerida?	Alto nivel	Totalmente de acuerdo	Alto nivel	
Costo de contratación	23. ¿La municipalidad planifica y presupuesta el costo de contratación del personal?	Alto nivel	Totalmente de acuerdo	Alto nivel	
	24. ¿Las funciones son ejecutadas considerando su efectividad?	Alto nivel	Totalmente de acuerdo	Alto nivel	
	25. ¿La municipalidad cuenta con un fondo destinado únicamente a contrataciones?	Alto nivel	Totalmente de acuerdo	Alto nivel	

Anexo 8. Resultados de confiabilidad (prueba piloto)

V1 – “Gestión del talento humano”

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,975	25

V2 – “Productividad laboral”

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,975	25

Anexo 9. Base de datos de la prueba piloto

V1: Gestión del talento humano

*base de datos prueba piloto.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	V1P1	V1P2	V1P3	V1P4	V1P5	V1P6	V1P7	V1P8	V1P9	V1P10	V1P11	V1P12	V1P13	V1P14	V1P15	V1P16	V1P17	V1P18	V1P19	V1P20	V1P21	V1P22	V1P23	V1P24	V1P25
1	1	3	1	3	2	3	1	1	3	3	3	2	3	1	3	2	1	2	1	1	3	1	3	2	3
2	2	2	1	3	2	2	1	2	3	1	2	2	1	3	1	3	1	2	2	2	1	1	3	2	1
3	3	3	2	2	1	3	1	1	2	2	3	1	3	2	3	1	3	1	1	3	2	3	1	1	2
4	2	2	3	3	1	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	1	1	1	3	1	3	3	1	3	3
5	3	1	1	3	3	2	1	3	3	3	1	3	1	2	1	2	1	1	1	3	2	3	2	3	1
6	3	3	1	2	1	2	2	3	1	3	3	1	3	3	3	2	2	1	3	1	1	2	1	1	3
7	3	3	5	3	5	3	3	4	3	5	4	3	3	4	3	4	5	3	5	5	3	3	4	5	3
8	5	5	3	4	4	5	4	3	5	5	3	4	4	3	4	4	5	3	4	4	3	4	4	3	5
9	4	3	4	5	3	3	5	4	4	5	3	5	4	4	5	5	4	3	4	5	5	3	5	3	5
10	5	4	3	5	5	5	4	5	5	3	5	5	4	3	3	4	5	4	3	5	3	4	5	5	4
11	5	3	5	3	5	3	5	4	3	5	4	5	5	4	3	3	3	4	4	5	5	5	4	5	4
12	5	3	4	4	5	4	4	5	4	4	3	3	4	4	3	3	5	5	4	3	3	4	4	3	4
13	5	3	4	5	4	5	3	5	4	4	4	5	5	3	4	3	4	4	4	4	4	3	5	5	3
14	5	3	5	4	4	4	5	4	3	4	3	4	5	5	4	4	3	4	3	4	3	3	5	5	4
15	5	4	5	5	5	3	4	4	4	3	3	5	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4

*base de datos prueba piloto.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	V1P1	Númerico	4	0	¿El departamento de recursos humanos publica las convocatorias de empleo en múltiples medios?	{1, Nunca}...	Ninguna	6	Derecha	Ordinal	Entrada
2	V1P2	Númerico	4	0	¿La convocatoria para el puesto de trabajo es clara y explícita en cuanto a la descripción del mismo?	{1, Nunca}...	Ninguna	6	Derecha	Ordinal	Entrada
3	V1P3	Númerico	4	0	¿La convocatoria describe con precisión el perfil del personal requerido para el puesto?	{1, Nunca}...	Ninguna	6	Derecha	Ordinal	Entrada
4	V1P4	Númerico	4	0	¿Los términos de referencia señalan de manera clara los indicadores del perfil laboral?	{1, Nunca}...	Ninguna	6	Derecha	Ordinal	Entrada
5	V1P5	Númerico	4	0	¿Los términos de referencia explican adecuadamente la secuencia de tiempos para la captación del talento humano?	{1, Nunca}...	Ninguna	6	Derecha	Ordinal	Entrada
6	V1P6	Númerico	4	0	¿La contratación de nuevos empleados se debe a las exigencias laborales de la organización?	{1, Nunca}...	Ninguna	6	Derecha	Ordinal	Entrada
7	V1P7	Númerico	4	0	¿Existe un documento o normativa que establece los criterios de selección para evaluar a los candidatos?	{1, Nunca}...	Ninguna	6	Derecha	Ordinal	Entrada
8	V1P8	Númerico	4	0	¿La organización emplea un proceso de entrevista de trabajo adecuado?	{1, Nunca}...	Ninguna	6	Derecha	Ordinal	Entrada
9	V1P9	Númerico	4	0	¿Los procesos se realizan de manera ordenada y puntual?	{1, Nunca}...	Ninguna	6	Derecha	Ordinal	Entrada
10	V1P10	Númerico	4	0	¿El área promueve la capacitación continua del personal en el manejo de técnicas?	{1, Nunca}...	Ninguna	6	Derecha	Ordinal	Entrada
11	V1P11	Númerico	4	0	¿El área proporciona una capacitación adecuada después de la contratación de nuevo personal?	{1, Nunca}...	Ninguna	6	Derecha	Ordinal	Entrada
12	V1P12	Númerico	4	0	¿El área encargada lleva a cabo cursos de actualización y optimización laboral?	{1, Nunca}...	Ninguna	6	Derecha	Ordinal	Entrada
13	V1P13	Númerico	4	0	¿El área realiza capacitaciones para mejorar el perfil del trabajador?	{1, Nunca}...	Ninguna	6	Derecha	Ordinal	Entrada
14	V1P14	Númerico	4	0	¿El área implementa procesos de mejora continua en la actividad específica?	{1, Nunca}...	Ninguna	6	Derecha	Ordinal	Entrada
15	V1P15	Númerico	4	0	¿El área fomenta habilidades sociales para trabajar en equipo?	{1, Nunca}...	Ninguna	6	Derecha	Ordinal	Entrada
16	V1P16	Númerico	4	0	¿El área evalúa de manera efectiva el conocimiento de los empleados mientras están siendo capacitados?	{1, Nunca}...	Ninguna	6	Derecha	Ordinal	Entrada
17	V1P17	Númerico	4	0	¿El área fortalece las habilidades asertivas para optimizar la comunicación?	{1, Nunca}...	Ninguna	6	Derecha	Ordinal	Entrada
18	V1P18	Númerico	4	0	¿El área valora la capacidad personal y se destacan las habilidades técnicas de los trabajadores?	{1, Nunca}...	Ninguna	6	Derecha	Ordinal	Entrada
19	V1P19	Númerico	4	0	¿El área fomenta un ambiente propicio para el desarrollo intrínseco del personal?	{1, Nunca}...	Ninguna	6	Derecha	Ordinal	Entrada
20	V1P20	Númerico	4	0	¿El área propone un valor económico como un incentivo adicional al esfuerzo laboral?	{1, Nunca}...	Ninguna	6	Derecha	Ordinal	Entrada
21	V1P21	Númerico	4	0	¿El área ofrece un incentivo económico adicional por resultados óptimos que estén alineados con los objetivos establecidos?	{1, Nunca}...	Ninguna	6	Derecha	Ordinal	Entrada
22	V1P22	Númerico	4	0	¿El área realiza reconocimiento al buen desempeño a través de oficios o resoluciones oficiales?	{1, Nunca}...	Ninguna	6	Derecha	Ordinal	Entrada
23	V1P23	Númerico	4	0	¿La dirección de la organización otorga promociones cuando un empleado demuestra un rendimiento sobresaliente?	{1, Nunca}...	Ninguna	6	Derecha	Ordinal	Entrada
24	V1P24	Númerico	4	0	¿Los ascensos se basan en las habilidades y calidad laboral del personal?	{1, Nunca}...	Ninguna	6	Derecha	Ordinal	Entrada
25	V1P25	Númerico	4	0	¿El área establece de manera equitativa las características de mérito laboral?	{1, Nunca}...	Ninguna	6	Derecha	Ordinal	Entrada

V2: Productividad laboral

*base de datos prueba piloto.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

36 : V2P13

	V2P1	V2P2	V2P3	V2P4	V2P5	V2P6	V2P7	V2P8	V2P9	V2P10	V2P11	V2P12	V2P13	V2P14	V2P15	V2P16	V2P17	V2P18	V2P19	V2P20	V2P21	V2P22	V2P23	V2P24	V2P25
1	3	3	3	3	3	1	3	3	2	2	3	1	2	2	2	1	3	3	1	3	2	1	1	3	2
2	3	1	3	1	2	3	3	3	1	2	2	3	3	2	3	3	1	1	3	2	1	1	1	3	2
3	1	2	2	2	1	2	2	2	3	1	2	2	1	3	2	2	3	3	2	3	1	2	2	3	3
4	1	1	1	2	3	3	2	2	2	1	3	1	2	3	1	3	3	1	1	2	1	3	2	3	3
5	2	2	1	3	3	1	3	1	1	2	2	1	1	3	2	2	3	3	2	3	1	3	2	1	1
6	1	1	3	3	3	2	3	2	1	3	3	2	2	3	1	3	1	2	2	2	3	2	1	3	2
7	3	4	3	3	5	5	3	5	3	5	3	4	4	4	3	4	4	3	5	3	3	4	4	5	4
8	5	5	5	3	4	5	4	4	5	4	5	3	5	3	4	5	3	5	3	4	4	3	4	5	4
9	5	3	4	4	4	5	4	5	5	3	4	5	5	5	5	3	5	3	4	5	5	5	5	5	4
10	4	4	5	4	5	3	3	4	5	3	3	3	3	4	5	5	3	4	3	4	3	4	4	4	5
11	3	5	3	3	5	5	3	3	5	4	5	5	5	4	3	5	3	5	5	5	5	4	3	3	3
12	5	4	4	3	3	5	3	4	5	4	3	5	3	3	5	5	4	3	3	4	4	3	5	4	4
13	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	4	4	4	5	5	5	3	5	5	3	3	5	4	5	5
14	4	5	4	3	5	4	4	5	3	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	3	3	4	5
15	5	3	5	4	5	4	3	4	4	5	5	3	5	5	3	5	5	5	3	3	5	3	4	3	4

*base de datos prueba piloto.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
26	V2P1	Numérico	4	0	¿El personal de la municipalidad posee las habilidades y conocimientos necesarios para llevar a cabo las actividades y funciones asignadas?	{1, Nunca}...	Ninguna	6	Derecha	Ordinal	Entrada
27	V2P2	Numérico	4	0	¿La municipalidad presenta una facilidad de bienes, ambiente y equipo de trabajo para la realización de actividades?	{1, Nunca}...	Ninguna	6	Derecha	Ordinal	Entrada
28	V2P3	Numérico	4	0	¿El personal de la municipalidad entrega el trabajo de acuerdo a la programación establecida?	{1, Nunca}...	Ninguna	6	Derecha	Ordinal	Entrada
29	V2P4	Numérico	4	0	¿La municipalidad utiliza de manera adecuada los equipos y elementos destinados para el desempeño de las funciones del personal?	{1, Nunca}...	Ninguna	6	Derecha	Ordinal	Entrada
30	V2P5	Numérico	4	0	¿La municipalidad proporciona los recursos humanos, financieros, materiales necesarios para alcanzar las metas establecidas?	{1, Nunca}...	Ninguna	6	Derecha	Ordinal	Entrada
31	V2P6	Numérico	4	0	¿Se lleva a cabo una evaluación de los costos y beneficios generados en términos de productividad?	{1, Nunca}...	Ninguna	6	Derecha	Ordinal	Entrada
32	V2P7	Numérico	4	0	¿Se lleva a cabo un seguimiento de los recursos destinados al proceso de producción?	{1, Nunca}...	Ninguna	6	Derecha	Ordinal	Entrada
33	V2P8	Numérico	4	0	¿En la municipalidad nacional se utilizan adecuadamente los recursos del Estado para lograr de manera óptima los objetivos de la institución?	{1, Nunca}...	Ninguna	6	Derecha	Ordinal	Entrada
34	V2P9	Numérico	4	0	¿La municipalidad hace un uso eficiente y apropiado de los recursos proporcionados?	{1, Nunca}...	Ninguna	6	Derecha	Ordinal	Entrada
35	V2P10	Numérico	4	0	¿La municipalidad tiene objetivos claramente definidos y traducidos en metas concretas?	{1, Nunca}...	Ninguna	6	Derecha	Ordinal	Entrada
36	V2P11	Numérico	4	0	¿La municipalidad evalúa de manera adecuada el logro de las metas y objetivos distribuidos al personal?	{1, Nunca}...	Ninguna	6	Derecha	Ordinal	Entrada
37	V2P12	Numérico	4	0	¿La municipalidad resuelve de manera eficaz los problemas que surgen en la institución?	{1, Nunca}...	Ninguna	6	Derecha	Ordinal	Entrada
38	V2P13	Numérico	4	0	¿La distribución de tareas está diseñada de acuerdo al tipo de trabajo de cada empleado?	{1, Nunca}...	Ninguna	6	Derecha	Ordinal	Entrada
39	V2P14	Numérico	4	0	¿Los trabajadores utilizan al máximo sus conocimientos, habilidades y actitudes en el desempeño de sus responsabilidades laborales?	{1, Nunca}...	Ninguna	6	Derecha	Ordinal	Entrada
40	V2P15	Numérico	4	0	¿Los esfuerzos y recursos invertidos por los trabajadores han generado los resultados esperados por la municipalidad?	{1, Nunca}...	Ninguna	6	Derecha	Ordinal	Entrada
41	V2P16	Numérico	4	0	¿La municipalidad realiza una evaluación adecuada del volumen de trabajo y el tiempo en que se realiza, de acuerdo a los requerimientos de tra...	{1, Nunca}...	Ninguna	6	Derecha	Ordinal	Entrada
42	V2P17	Numérico	4	0	¿Los resultados del trabajo están alineados con los objetivos y metas establecidos por la empresa?	{1, Nunca}...	Ninguna	6	Derecha	Ordinal	Entrada
43	V2P18	Numérico	4	0	¿La municipalidad obtiene el valor monetario que se invirtió en la capacitación del personal?	{1, Nunca}...	Ninguna	6	Derecha	Ordinal	Entrada
44	V2P19	Numérico	4	0	¿Los trabajadores producen más ganancias que costos para la empresa?	{1, Nunca}...	Ninguna	6	Derecha	Ordinal	Entrada
45	V2P20	Numérico	4	0	¿La municipalidad alcanza mayores beneficios que costos en la capacitación?	{1, Nunca}...	Ninguna	6	Derecha	Ordinal	Entrada
46	V2P21	Numérico	4	0	¿La municipalidad planifica y presupuesta el costo de contratación del personal?	{1, Nunca}...	Ninguna	6	Derecha	Ordinal	Entrada
47	V2P22	Numérico	4	0	¿Las funciones son ejecutadas considerando su efectividad?	{1, Nunca}...	Ninguna	6	Derecha	Ordinal	Entrada
48	V2P23	Numérico	4	0	¿La municipalidad proporciona un sistema óptimo para realizar las actividades del centro de laburo?	{1, Nunca}...	Ninguna	6	Derecha	Ordinal	Entrada
49	V2P24	Numérico	4	0	¿Los trabajadores alcanzan la productividad requerida?	{1, Nunca}...	Ninguna	6	Derecha	Ordinal	Entrada
50	V2P25	Numérico	4	0	¿Los trabajadores producen más ganancias que costos para la empresa?	{1, Nunca}...	Ninguna	6	Derecha	Ordinal	Entrada



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

ESCUELA PROFESIONAL DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, SANCHEZ VASQUEZ SEGUNDO VICENTE, docente de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis Completa titulada: "Gestión del talento humano y productividad laboral de los trabajadores de una municipalidad distrital, Lima, 2023", cuyo autor es BONILLA TIPISMANA ROSA ELVIRA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17.00%, 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 Completa cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

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

LIMA, 27 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
SANCHEZ VASQUEZ SEGUNDO VICENTE DNI: 09448538 ORCID: 0000-0001-6882-6982	Firmado electrónicamente por: SSANCHEZVA01 el 01-08-2023 14:01:37

Código documento Trilce: TRI - 0623690