



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN
GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD**

**Política pública de talento humano para la productividad laboral
de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Ferreñafe**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Doctora en Gestión Pública y Gobernabilidad

AUTORA:

Suysuy Chambergo, Ericka Julissa (ORCID: 0000-0003-0744-0052)

ASESORA:

Dra. Chávarry Ysla, Patricia del Rocio (ORCID:0000-0003-0575-3717)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

CHICLAYO – PERÚ

2022

Dedicatoria

A Dios bueno y misericordioso por haberme dado la vida, brindarme fortalezas y sabiduría para alcanzar este propósito esencial en el ámbito personal y profesional.

A mis padres María Flor y José Héctor, pilares fundamentales en mi vida, a mi pequeño hijo Joaquín Aaron, que es el que llena de alegría mi vida, a mis hermanos Jorge, César y José por ser mi apoyo incondicional y a mi familia quienes son la fuente de inspiración para seguir en el camino de la superación personal, y contribuir a mejorar cada día mi desarrollo profesional.

Agradecimiento

A la Municipalidad Provincial de Ferreñafe, por su apoyo y colaboración para el desarrollo y recojo de información pertinente sobre el objeto de estudio.

Mi gratitud a la Dra. Chávarry Ysla Patricia del Rocio, quien orientó y acompañó este proceso de investigación, ofreciendo sus recomendaciones y sugerencias metodológicas en favor de la consistencia científica de la investigación. Asimismo, reconocimiento especial a la Universidad César Vallejo y su rector por darme la oportunidad de realizar estudios de postgrado.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas.....	v
Resumen	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA.....	17
3.1. Tipo y diseño de investigación	17
3.2. Variables y operacionalización	17
3.3. Población, muestra y muestreo	18
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	19
3.5. Procedimientos	20
3.6. Métodos de análisis de datos	20
3.7. Aspectos éticos	20
IV. RESULTADOS	22
V. DISCUSIÓN	29
VI. CONCLUSIONES.....	37
VII. RECOMENDACIONES.....	38
VIII. PROPUESTA	38
REFERENCIAS	40
ANEXOS.....	48

Índice de tablas

Tabla 1. Población de la municipalidad provincial de Ferreñafe	18
Tabla 2. Percepción de los colaboradores.	22
Tabla 3. Resultados de la percepción en su dimensión eficacia.	23
Tabla 4. Percepción en su dimensión de eficiencia.	24
Tabla 5. Resultados de las variables y dimensiones eficacia y eficiencia.	25
Tabla 6. Diseñar la política y validar la propuesta	26

Índice de figuras

Figura 1. Entrevista al jefe de unidad de recursos humanos	93
Figura 2. Aplicación del cuestionario a los colaboradores	94
Figura 3. Aplicación del cuestionario a los colaboradores	95

Resumen

El objetivo fue proponer política pública de talento humano para la productividad laboral de los colaboradores de la municipalidad provincial de Ferreñafe. La problemática se centró en que la productividad laboral no es la adecuada para impulsar los procedimientos en la gestión edilicia, ocasionando los trámites burocráticos y cuello de botella en los procedimientos administrativos. La investigación es de tipo básico no experimental, transversal descriptivo con propuesta; con una población de 253 trabajadores y la muestra no probabilística de 153 colaboradores, se utilizó la técnica de la encuesta y guía de entrevista y se administró un cuestionario en base a la variable de estudio, validados por juicio de expertos. Entre los resultados, respecto a la dimensión eficacia, el 56,9% mostro un nivel bajo, mientras que 15.7% nivel medio y el 8.5% alto frente a la variable de estudio y 19% alto desde la perspectiva eficacia con la productividad, así mismo le dimensión eficiencia el 56.9% un nivel bajo, 22.2% con un nivel medio y 2.0% nivel alto frente a la productividad y finalizando el 11.1% nivel alto y 7.8% nivel medio. Se concluye diseñar una propuesta en base a necesidades administrativas siguiendo los parámetros de una política a nivel nacional.

Palabras clave: Productividad, trabajador, gestión pública, motivación.

Abstract

The objective was to propose a public policy of human talent for the labor productivity of the collaborators of the provincial municipality of Ferreñafe. The problem centered on the fact that labor productivity is not adequate to promote procedures in building management, causing bureaucratic procedures and bottlenecks in administrative procedures. The research is of a basic non-experimental type, descriptive transversal with a proposal; With a population of 253 workers and a non-probabilistic sample of 153 collaborators, the survey technique and interview guide were used and a questionnaire was administered based on the study variable, validated by expert judgment. Among the results, regarding the effectiveness dimension, 56.9% showed a low level, while 15.7% showed a medium level and 8.5% high compared to the study variable and 19% high from the efficiency perspective with productivity, thus the same efficiency dimension is 56.9% a low level, 22.2% with a medium level and 2.0% high level compared to productivity and ending with 11.1% high level and 7.8% medium level. It is concluded to design a proposal based on administrative needs following the parameters of a national policy.

Keywords: Productivity, worker, public management, motivation.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad las empresas, para crecer, necesitan evaluar la productividad laboral de sus colaboradores, esto permitirá conocer los factores determinantes de alguna falla en el proceso administrativo, funcional, así como los criterios que pueden mejorar o implementar, gestionando tareas y/o actividades más eficientes y establecer las alternativas de solución para efectivizar las metas de la institución, donde se pueda medir su rendimiento de cada colaborador.

Santander Trade Makets (2021), en Estados Unidos manifestó que mediante la pandemia afectó gravemente el aspecto y las condiciones laborales de los empleados, donde se elevó la tasa de deserción de trabajadores disminuyendo en un 8% a los inicios del año cuando sucedió lo del covid19, de ahí se plasmó en un 3,2% elevándose en los meses siguiente la cifra de carencia laboral.

Estévez y Zúñiga (2021), el empleado de Estados Unidos, es alrededor de cuatro veces mayor eficiente que uno de origen del país de Colombia, así como los coreanos correspondientes a tres veces más. El aumento de la rentabilidad se ha desacelerado fuertemente, originando tres por ciento en 2013 a cuatro en 2014 y siete por ciento en el 2015. Por ello se tiene en cuenta, que el vínculo de las variables está relacionado con la economía del país, convirtiéndose en un gran problema afectando internamente al estado como sus derechos de los trabajadores.

Barrios et al. (2020), manifiesta en el diario de Houston que el 60% de colaboradores de las empresas tienen síntomas de incomodidad, baja autoestima, motivación, un inadecuado clima y cultura laboral, esto ha ocasionado que los colaboradores no desarrollen sus actividades incumpliendo con las metas requeridas.

Iturralde (2020), considera que, en Guayaquil, el 60% de las empresas, sufren la rotación de personal puesto que evalúan las capacidades de cada trabajador, esto ha surgido en que se basen a los prototipos de Frederick Herzberg, con un modelo que se base en la comunicación, intercambio de información y evaluaciones de la productividad del personal en la organización.

Reynier et al. (2019), en España, manifiesta que las empresas deben estimular paradigmas en donde la mayoría de la población laboral, tengan las condiciones de salud, de trabajo y que puedan ejecutar sus tareas asignadas de acuerdo al contrato que se rige, el 65% de los servidores se sienten con la incapacidad de hacer las cosas porque la empresa no genera las condiciones laborales.

Valora (2020), en Colombia, el nivel productivo de cada empleado es bajo, esto se vio reflejado en un 6% que no pudo cumplir con las entregas a tiempo a las servis que requieran dicho producto, cabe mencionar que por la situación que se vive existe mucha carencia y que las condiciones son deplorables en donde los empleados realizan sus actividades.

La hora (2020), describe que en México considerado dentro de los treinta seis estados, conformado por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), con un veinte por ciento adicional se dedican a laborar , obteniendo una producción ineficiente por no tener personal con las características adecuadas para ejercer su trabajo, por ello se ha considerado que el 50% de los miembros deben asistir a capacitaciones en donde les aclaren la visión de la empresa y que presten las herramientas necesarias para desarrollar su labor.

Andina (2020), en el Perú, no es novedad que la gran mayoría de empresas en casi un 70% son informales, evaden muchas responsabilidades, así como contratan a personal que no tienen ni las mínimas exigencias del mercado aprovechándose de las necesidades de los trabajadores.

COMEXPERU (2020), el trabajo peruano, en el puesto 83% de 141 de la economía fundamental de cambios, muestra que 150 en prácticas de inducción, resultaría severamente negativo afectando la relación con la empresa, en donde se considera que la población activa está siendo despedida por esta crisis sanitaria, esto equivale que les afecte los ingresos de sus familias.

Esanbusines (2020), la contratación de personal, con un costo directo del veinticinco por ciento, la informalidad laboral es del noventa y cuatro %, ¿En qué nos afectaría, si los costos aumentan en la mitad del cien por ciento?, esto es un problema que tras cada gobierno ha venido incrementando y que

muchos de los empresarios han sabido sacar sus ventajas en tener personales informales.

En la municipalidad provincial de Ferreñafe , se observó que el personal que labora no cumple los perfiles requeridos para ocupar los diferentes cargos, lo que genera que el trabajo sea burocrático, demoren los tramites, generando cuellos de botellas , ante esta situación se ha podido notar que se debe organizar las acciones mediante una estructuración, una nueva política en el área de talento humano en donde se establezcan adecuadamente políticas de mejora , mediante el establecimiento de estrategias en la variable independiente en la que genera un valor agregado para poder mejorar la productividad laboral de cada trabajador.

Por tal motivo, son expuestas y explicadas la formulación del problema general de la siguiente manera ¿Cómo la política pública de talento humano fortalece a la productividad laboral de los colaboradores de la municipalidad provincial de Ferreñafe?

El informe se justifica de manera teórica, porque contribuye a diferentes teorías sobre política pública de talento humano, como una estrategia en mejorar la productividad laboral en base a eficiencia y eficacia. Metodológicamente estuvo referida al diseño de una política pública, que facilitará a los servidores públicos a planificar, organizar, dirigir y controlar cada una de sus actividades en la institución. Finalmente, de forma práctica, porque existe la necesidad de optimizar los procedimientos administrativos, cumplimiento de metas, e incentivar al personal.

La investigación tuvo como objetivo general proponer política pública de talento humano para la productividad laboral de los colaboradores de la municipalidad provincial de Ferreñafe y como objetivos específicos en primer lugar fue: identificar el nivel de productividad laboral de los colaboradores de la municipalidad provincial de Ferreñafe, en segundo es analizar la productividad laboral en sus dimensiones de eficacia y eficiencia, tercero diseñar la política pública de talento humano y cuarto validar la propuesta según juicio de expertos.

II. MARCO TEÓRICO

Revisando la literatura encontraron investigaciones previas realizadas en estudios anteriores sobre las variables de estudios y en ese contexto a nivel internacional se encontró a Castro et al. (2020) , en Ecuador publicó el artículo científico Gestión de talento humano para la mejora laboral en el banco solidario, se planteó como propósito proponer el esquema de potencial humano cuya finalidad es incrementar el desenvolvimiento de los colaboradores en la institución en estudio , la metodología empleada descriptiva, con un enfoque cuantitativo , deductivo , población y muestra de 25 empleados . Entre sus principales resultados concluye que el exceso de horas de trabajo y baja remuneración salarial, así mismo el aumento de rotación del personal.

Ramírez (2019), en Venezuela, cuya investigación denominada Gestión del talento humano: Análisis desde el enfoque estratégico, cuyo objetivo fue analizar al personal. Se utilizó un método cuantitativo, no experimental transversal, instrumento como el cuestionario, aplicado a 55 gerentes, llegando a la conclusión que moderadamente el nivel es óptimo, predominando las tácticas de la organización, así como los diferentes resultados que evocan este estudio en el rubro haciendo que sea importante el desarrollo de estrategias, tácticas en donde los indicadores muestren los resultados de trabajo generando un valor agregado permitiendo marcar la diferencia entre las instituciones que laboran en dichas empresas con mayor galardón y reconocimiento por parte de los dueños de empresas de valorar el talento humano.

Fonseca y Cruz (2019), en su investigación denominada The relationship of the subjective wellbeing of the workers with their commitment towards the organization, analizaron las variables de estudio en un ámbito predominante para la empresa, en la que destaco como diseño no experimental , descriptivo trasversal , con una población de 80 empleados , destacando la encuesta y entrevista , llegando a obtener como resultados de manera positiva y fuerte entre la variable independiente y dependiente afirmando a mayor compromiso de trabajo, el personal estará mejor motivado que le permita alcanzar los

objetivos organizacionales de la empresa, así como siendo reconocido por el esfuerzo que da día a día para que las cosas cambien generando compañerismo en un ambiente adecuado de trabajo.

En Ecuador, Intriago (2018), según la investigación Talento humano y desenvolvimiento de retos, explicó sobre las tendencias nuevas que ayudan a formar nuevas presunciones, conjeturas, nociones, a causa de la metamorfosis y divulgaciones en el contexto estatal. En base a ello, las diversas instituciones estatales del sector educación como: escuelas politécnicas, instituciones educativas, universidades han comenzado en la innovación para comprometer a los colaboradores a modificar su puesto por competencias. Concluye una estrecha relación, donde se notaron distintas tipologías de competitividad humana que se tomaron en la investigación, dando a conocer una afinidad buena en el fortalecimiento de competencias laborales, dando la capacidad a los colaboradores a que afronten cualquier dificultad que surja en la institución, fortaleciendo su relación interpersonal.

Jaimes et al. (2018), tras el estudio Factores determinantes de la productividad laboral en pequeñas y medianas empresas de confecciones del área metropolitana de Bucaramanga, Colombia, teniendo como finalidad es determinar los factores predominantes en las MYPES, en el área de producir en el ambiente de trabajo. Se aplicó a 39 PYMES de la zona, utilizando encuesta, donde se llega a la conclusión que los prototipos de las dimensiones consideradas en el estudio tienen relevancia en cada ítem que demuestra que, si hay una relación positiva en la rentabilidad de la empresa, esto genera que la empresa se adapta a cambios así la situación sea susceptible a diferentes factores, hará que se desarrollen tácticas en bien de la comunidad trabajadora.

En Colombia, Ramírez et al. (2018), en el estudio sobre Gestión del talento humano como estrategia empresarial en las pequeñas y medianas empresas, cuyo objetivo fue analizar las variables de estudio teniendo en cuenta los diferentes rubros de empresa, metodológicamente es descriptiva, diseño no experimental, enfoque cuantitativo. Conformada por 38 PYMES, donde concluyeron que la tener el área de recursos humanos organizada

administrativamente es adecuada para llevar a cabo todos los procedimientos laborales con el personal desde un ámbito estratégico, con misión, visión, políticas que cada personal debe perseguir para el cumplimiento productivo del área contribuyendo a la mejora en calidad y estándares de calidad de vida de cada trabajador independiente del área a la que pertenezca.

En Ecuador, Carvajal y Mariño (2018) , en su investigación relacionada con capacitaciones por competencias; logro concluir que, se debe formar a los colaboradores, con el propósito de que se mejore el rendimiento laboral de la empresa en estudio, con la metodología aplicada para desarrollar la competitividad, en otra línea la proposición de los colaboradores, se observó que, las capacitaciones son instrumentos notables en su buen desempeño, además, la investigación logro estudiar las diversas metodologías efectuadas en las capacitaciones y resultaron positivas, de igual forma, se detallaron una lista de quejas para brindar soluciones a la empresa y a los colaboradores, desde un punto de vista de la productividad, debido a que hay una exigencia, para mejorar el desempeño competitivo.

Por otro lado, Sánchez (2018), en su investigación Técnicas de selección utilizadas para la gestión del talento humano en tiendas por departamento del municipio Maracaibo, a conocer que, la mejor forma para que el colaborador esté motivado y comprometido en el ámbito profesional es, practicar diversos sistemas, donde los gerentes hagan que participen para cumplir los objetivos empresariales. Además, se podrá tener un mejor rendimiento administrativo, estableciendo las competencias laborales; concluyendo que, de esta forma se pueda tener mejores competencias como raciocinio fehaciente, proactividad, actitudes, aptitudes, informe sustentable en favor de los clientes del negocio para mejorar del rendimiento empresarial implica que se dé puntos adicionales a cada empleado por brindar un calificativo de producción, insumos utilizados de manera eficiente en la empresa, evitando mermas.

En el ámbito nacional, se tiene como antecedentes al estudio sobre la administración del personal, en Lima; Rojas y Vílchez (2018), en su estudio Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del puesto de salud Sagrado Corazón de Jesús, dieron a conocer

que, una gestión adecuada en el área de salud se considera una de las categorías básicas para el buen desempeño, en la organización, así como para obtener saludables y óptimos resultados. Además, se consideró que, es de vital importancia diseñar una reforma en el departamento de estudio, como procedimientos y políticas, donde se establezcan diversas fuentes de motivación para los colaboradores, realizando programaciones de actividades recreativas, perfeccionando la gestión, originando así un trabajo excelente por parte del colaborador, con más claras ideas, siendo efectuada en las entidades de salud con el fin de mejorar del rendimiento de los servidores de salud.

Mendoza (2018), en Lima, manifiesta que la dirección del potencial humano; concluyó que, tiene un valor de 0,727, entre las variables de estudio, según los trabajadores encuestados y según la prueba Rho de Spearman. Además, Ramos (2017), en el estudio dio a conocer que, el problema más común en la gestión en estas empresas es lograr que el talento sea el correcto, ya que, sin duda nuestra realidad en el sector salud, demuestra la carencia de personal con especialización existente en el Perú. En ese orden, concluyó que, existe una correlación moderada de 0,413 y ello corroborado con el p-valor de 0,003, por tanto: si tiene relación con el área y el desarrollo en el trabajo, según los servidores que laboran en el hospital.

López (2018), en su investigación denominada Gestión del talento humano y la calidad de servicio público en la provincia de Leoncio Prado, 2018, cuya finalidad se manifiesta en la búsqueda de coherencia entre las variables dependiente e independiente. Se aplicó dos cuestionarios con una investigación descriptiva correlacional transversal, en donde dio como resultados que la relación es positiva y muy alta ($r=0.903$). Las habilidades y las actitudes muestran una correlación positiva alta ($r=0.900$) y ($r=0,792$) respectivamente, generando que el estudio cumple con los objetivos de investigación, dándole el valor corresponde a las personas que son un eje indispensable para ejecutar las actividades en cada área y que esta se vea de manera eficaz en cada proceso administrativo.

Maldonado et al. (2019), cuya investigación denominada Nivel de gestión del Talento Humano en las municipalidades distritales de Quilcas y Quichuay-Huancayo, cuya finalidad fue determinar la diferencia entre el nivel la primera y segunda variables, con un diseño básico, descriptivo, cuantitativo y transversal. Se tiene como población y muestra a treinta y dos colaboradores de las diferentes áreas de la institución. Utilizó la encuesta y el instrumento fue el cuestionario con soporte en la escala de Likert; donde llegó a la conclusión que no se llega a una vinculación entre las variables 1 y 2 descartando la hipótesis de investigación y aceptando la hipótesis nula, de acuerdo a los datos obtenidos codificados en la obtención de los resultados.

En el ámbito local según Almeyda (2018), cuya investigación La gestión de talento humano basado en la motivación para generar productividad laboral en la universidad César Vallejo, filial Chiclayo, donde el objetivo impulsar productividad laboral en los trabajadores tiempo completo de la Universidad César Vallejo filial Chiclayo. Respecto a la metodología destacó un diseño de investigación no experimental con una población de doscientos trece y muestra es de ciento treinta y siete trabajadores, utilizando como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario. Por ende, se llega a la conclusión que se lograron identificar los parámetros que influían en el desempeño de los maestros en la que manifestaban ciertos caracteres como la motivación, compromiso, lealtad y compañerismo.

Alama (2017), cuyo estudio denominado Seguridad y salud ocupacional en el rendimiento laboral en la municipalidad provincial de Chiclayo, 2016, cuya finalidad fue determinar la influencia del plan de desarrollo de capacitación en seguridad y salud ocupacional en el rendimiento laboral en la municipalidad provincial de Chiclayo, empleo investigación descriptiva , transversal, con una población de 213 trabajadores y como muestra es de 137 aplicándoles cuestionario, llegando a los resultados que mediante la aplicación de las estrategias como propuesta se ha podido incrementar el desenvolvimiento de cada empleado mejorando la calidad de planes en la institución.

Y referente a las diferentes teorías , hoy en día el personal viene adaptando una adecuada importancia en el transcurrir de los años , puesto que los recursos humanos son la parte esencial del desarrollo en cada puesto de trabajo que tiene la empresa , ante ello nace la preocupación en que los colaboradores se sientan cómodos en sus diferentes áreas de trabajo , brindándoles equipos indispensables para el desarrollo idóneo de sus actividades , se puede observar que existe escasos recursos tanto económicos, materiales, tecnología, financieros que son obsoletos perjudicando el desarrollo de las actividades , ante esta situación las empresa consideran que las personas que pertenecen a una institución se debe garantizar la calidad de desarrollo de sus competencias reflejándose en la producción laboral que servidor municipal desarrollo en bien de su gestión y comuna (Chiavenato, 2014).

De acuerdo a las bases esenciales de realizar una implementación en la gestión estratégica del personal , es la manera de formular , aprobar y ejecución del plan estratégico del personal de la institución, cuya finalidad es realizar el proceso administrativo adecuado de acuerdo a los lineamientos de la organización acorde a la utilización adecuada del recurso humano , por medio de establecimiento de estrategias que fueron establecidas en los ciclos del funcionario público (ingreso, desarrollo y retiro) de acuerdo a las políticas establecidas en el fortalecimiento de las habilidades, destrezas, capacidades del colaborador en base a ser competitivo, con énfasis a crecimiento, retador, innovador en la organización, por ello mencionar la gestión del personal es caracterizar las diferentes intervenciones , en donde de garantiza el compromiso y cumplimiento de resultados a través de potencializar de manera directa las ejecuciones de las funciones, actividades que realiza el servidor en los diferentes contextos. Ante esta teoría se menciona a la gestión del conocimiento, cuyas organizaciones poseen a trabajadores los cuales desarrollan indistintamente funciones, actividades y roles dentro de la jerarquía de la institución, así conlleva que el talento humano se ubique en los diferentes puestos de acuerdo a las características del personal y que este se vuelva experto por ser parte de los diferentes enfoques de manera intelectual, tecnología, todo esto va asociado a la personalidad de cada

individuo.

El potencial humano es esencial en toda organización puesto que se considera como la columna vertebral, recalcando una pieza fundamental del desarrollo de las actividades y el éxito de la institución (Sani, et al., 2017; Valencia, 2018), por ello que se evalúa las carencias organizacionales del personal para el cumplimiento de metas (Rodríguez, 2014). Además, de tener un personal que cumpla con los requisitos, es necesario que se reconozca sus derechos laborales para evitar inconvenientes a posterior. Gonzales (2015), sostiene que en cada organización debe existir un área adecuado para el reclutamiento del personal y posteriormente todo el proceso que conlleva a elegir los mejores candidatos para el cargo que se requiere: procesos idóneos para retener personal, revisión de su curriculum vitae, Adecuada administración de sistemas de nómina, manejo de conflictos, comunicación interna, capacitación y desarrollo laboral.

Sanabria (2015), este modelo muestra la compatibilidad de los objetivos de la organización con los resultados que realizan los colaboradores para llegar al éxito de la empresa. Este enfoque enfatiza en la relación con los usuarios internos y los procesos administrativos, creando una ventaja competitiva para la entidad, así como el cumplimiento de los objetivos de acuerdo a las líneas trazadas en los parámetros y documentos de gestión, que involucren al personal al cumplimiento de sus funciones en un clima adecuado, con herramientas disponibles para la ejecución de sus actividades.

Por ello es importante que el personal cuando ingrese a laborar a una institución gubernamental cumpla con los requisitos esenciales de acuerdo a los perfiles de requerimiento al proceso de la convocatoria que fueron sometidos los expedientes, cuya finalidad es que el ganador del proceso cumpla sus actividades generando valor rentable hacia la institución. La globalización y la adaptación del personal debe ser competitivo, con sus habilidades, destrezas, potencialidades de generar un valor agregado al desempeño laboral dentro de la organización, es cuando el autor hace referencia a la competitividad organizacional. Sanabria (2015).

Según Martínez (2015) y Sani, et al. (2017) establecen las funciones: Atención eficiente de los servicios de la organización, documentos de gestión, proceso de convocatoria de personal interno o externo, proceso de selección del personal, programas de capacitación a los empleados, taller psicológico en la organización, deberes y derechos de los trabajadores, reglamento de la institución, contrato de prueba y evaluación a través de competencias, las mencionadas se enfocará en el trabajo que se desarrollaran en medida que cada colaborador encaje en el área y de acuerdo a la socialización de sus actividades y tareas asignadas, indudablemente cada vez el potencial humano se ha ido volviendo exigente en el caminar , misión y visión de cada entidad que buscar ser mejor cada día.

Según Chiavenato (2009), consideran como dimensiones: Admisión de personas, es el proceso de presentación de los files de los candidatos tanto interno como externo para ocupar un puesto de trabajo, dando cumplimiento a sus características definidas para el cargo a desempeñar, desarrollo de personas, como toda organización se debe capacitar a los colaboradores al día de las nuevas eras de acuerdo a la temática donde están desarrollándose funcionalmente, esto equivale que se les permita potencializar sus emociones, habilidades, destrezas y que sean un impulso para la empresa siendo positivos en los resultados esperados, cabe mencionar que la empresa esta apta para desarrollar programas de enriquecimiento al conocimiento, compensación de personas, son los aspectos que posee la empresa para otorgarles sus derechos a los empleados.

Asimismo, las características del talento humano según Chiavenato (2002), son cada vez un aspecto más indispensable para el logro de los objetivos de la empresa, tales como: conocimiento es el aprendizaje continuo de diferentes funciones, habilidad es la astucia que tiene el trabajador para desenvolverse en su trabajo y juicio cuando tiene potencialidades para tomar decisiones acertadas en busca de dar solución a cierta problemática. Chiavenato (2002), considera que lograr los objetivos del personal van sobre puesto a los de la organización, teniendo personal capacitado, idóneo en cada puesto, con los instrumentos indispensables para la ejecución de cada actividad, ambiente adecuado, políticas claras, código de ética moral y que

sus comportamientos sean acordes al desenvolvimiento esto equivale a que se posee un recurso humano exquisito.

Vallejo (2016), manifiesta que el potencial humano es de suma esencialidad en cada organización, cada persona tiene la responsabilidad de cumplir con la asignación de sus funciones de acuerdo a los puestos de trabajos que han sido fijados sobre su perfil profesional, en ello se detalla que las remuneraciones son un eje productivo para el individuo que la empresa otorga como motivación a su desarrollo de su trabajo de la manera que puedan cumplir con las metas trazadas en las entidades, recalcando que los incentivos pueden ser internos y externos, que permita que al colaborador se motive se sienta importante en la organización en donde pertenece, por ello se debe rescatar el valor de cada persona como ser humano.

Respecto a la variable dependiente, Instituto peruano de economía (2016), manifiesta que la productividad laboral es indispensable para cada empresa de acuerdo a los rubros que pertenezca, en esto surge la teoría económica en donde los salarios, remuneración son importantes para que cada colaborador sea efectivo en sus quehaceres cotidianos fijándole un tiempo establecido y que el desarrollo de sus horas extras les genere rentabilidades.

Según Robbins y Judge (2013), consideran que la productividad son los resultados que se obtienen de emplear sus recursos de alguna manera limitados con el personal idóneo para obtener resultados positivos cubriendo las expectativas de los clientes en el tiempo requerido de acuerdo a lo establecido, así mismo Carro y González (2016), conceptualizan que es el esfuerzo que realizan las personas de manera eficiente, eficaz, efectividad, donde se valora el potencial humano dándole énfasis a las personas en sus conocimientos, desarrollo de habilidades blandas y duras logrando que se logren las metas tanto en la organización como individual.

Así mismo Marvel et al. (2011), manifiesta que es una actividad de forma directa e indirecta, puesto que se desarrolla para alcanzar los objetivos organizaciones y personales teniendo en cuenta la maximización de recursos de manera económica y financiera, esto da como resultados que el potencial

humano, debido a que su mano de obra se genera productividad, se debe tener en cuenta que toda institución, empresa o ente debe dar las facilidades en capacidades, motivadores, beneficios que permitan que el personal se sienta identificado con la entidad y puedan alcanzar los niveles de productividad esperados.

Velásquez et al. (2010) realzan que los valores de la organización deben ser excepcional para cada colaborador, puesto que esto hará la clave del éxito de cada labor realizada, generando una comunicación de nivel en los diferentes niveles organizacionales haciendo que cada uno de ellos sea parte de la institución, en donde consideren a la empresa como su segundo hogar y que cada acción que ellos realicen lo hagan pensando en el bienestar de la organización, se referencia que cada entidad tiene sus códigos de ética que es un documento de estricto cumplimiento para cada personal desde el más alto al más bajo nivel jerárquicamente, estableciendo las causales de despidos, que vayan en contra de cada colaborador e incluso en contra del patrimonio empresarial.

El autor Gómez (2010), considera que participar en la productividad laboral tiene efectos positivos o negativos , esto dependerá de los criterios , paradigmas que tenga cada caso para analizar la eficiencia y eficacia de cada actividad a desarrollar, es por ello que desde el punto de la perspectiva educativa se trasmite que los factores de participar involucrándose en los objetivos tendrá un efecto positivo sobre el desenvolvimiento del personal, equivalente a las relaciones laborales en la entidad, la naturaleza de implantar que la entidad sea productiva dependerá que el mercado sea competitivo, en donde cada organización asuma responsabilidades llegando a resultados positivos, utilizando los recursos para el cumplimiento de las actividades en el menor tiempo posible con objetivos razonables en estimular la participación de cada criterio a evaluar en el personal.

En cuanto a las dimensiones de la variable dependiente, según Robbins y Judge (2013), manifiestan que la eficacia, nivel que tienen las organizaciones para cumplir con los requerimientos de su población mientras la eficiencia es el criterio que logra alcanzar con los recursos que tiene en el

menor tiempo posible dando así un toque de compromiso con la sociedad.

Bain (2003), considera que son herramientas importantes para el desarrollo de cada actividad como se desenvuelven en todos los niveles jerárquicos de una entidad, y que todo profesional debe estar a la vanguardia del sistema financiero analizando y distribuyendo los recursos propios y comunes para alcanzar las metas trazadas dándole un giro de 360 grados frente a la competencia.

Schroeder (2002), considera que los criterios que influyen son; inversión de capital, investigación, desarrollo, tecnología, valores, actitudes sociales y las políticas en los gobiernos. Para obtener mejores resultados en la productividad, las organizaciones no deben desproteger al personal, esto genera valor agregado en valorar las competencias, habilidades generadas por la misma actividad, así como cuidar de su estado emocional que puedan ser armas de ayuda en decisiones que lleven en buen camino a la entidad, garantizando el éxito de toda organización siempre y cuando se lleven los procedimientos adecuados obrando de manera positiva , con justicia sin discriminar a ningún personal.

Actualmente, la tecnología va avanzando y va reemplazando la mano del hombre, sin embargo, esto no equivale que reemplace a las personas ya que los humanos son seres pensantes y que pueden aportar ideas en la toma de decisiones, y la tecnología es un soporte para mejorar las actividades. El compromiso que debe plantear la institución es importante que se genere en cada colaborador, en donde se sienta que este empleado es parte de ella y que pueda asumir responsabilidades y compartir con los alcances que se tiene, en este caso se trata de servicio brindando un adecuado compromiso con la población en sus diferentes tramites que puedan desarrollar sin que sean burocráticos como se tiende la manera de pensar (Chiavenato, 2009), teniendo en cuenta al factor humano , es considerado como un paradigma esencial en toda organización, si se requiere de estos se debe realizar un filtro desde el proceso de selección para tener los mejores perfiles y que sean útiles a los objetivos organizacionales y que vayan de la mano con lo que busca la empresa de acuerdo a las necesidades de puesto de trabajo a cubrir,

eso implica generando un ambiente adecuado de trabajo con sus implementos entre otros criterios para el debido desarrollo de su capacidad operativa e intelectual.

Gómez (2010) consideran que la participación y productividad son esenciales en toda organización, por lo tanto, elementos indispensables para el surgimiento de la mejora continua que permita el incremento del desenvolvimiento de cada actividad. (Chiavenato, 2008), por ello Carro y González (2016), considera que la utilidad de la productividad se basa a lo siguiente: mejora la toma de decisiones a partir de las acciones de las personas, se realiza el control del talento humano y los recursos disponibles para lograr lo que se ha planificado dando cumplimiento a los estándares esperados, evalúa el proceso de retroalimentación para corregir si hubiera alguna falencia en el procedimiento y así ver qué medidas de corrección se tomaran y por último diagnostica que personal estará apto para generar utilidades, rentabilidades en medio del crecimiento de la entidad.

Facho (2017), considera como ventaja de la productividad laboral, son las siguientes convertir las debilidades en fortalezas, evaluar a las entidades como competencia, analizar estrategias en un tiempo determinado para alcanzar los objetivos, incrementar los procedimientos para alcanzar lo que requiere la institución o empresa, de esta manera los tipos de productividad laboral se ha considerado como simple, a aquella que determina mediante una evaluación el desempeño de los colaboradores en un determinado tiempo, total, es aquella que analizara los diferentes factores que participan en las actividades alcanzo los resultados esperados mientras que la marginal, es aquella que se interesa por darle un valor mediante el incremento del producto por la utilización eficiente del tiempo.

De acuerdo a la organización del trabajo, en donde se mantenga el desempeño adecuado de cada colaborador se debe cuidar al personal y su salud, puesto que como elemento esencial en toda institución se requiere sus potencialidades, habilidades para tomar decisiones asertivas, actualmente estos factores están requiriendo de un mayor esfuerzo y adaptación de tecnologías, buenas prácticas, uso de herramientas acorde a

las funciones, así mismo se busca el compromiso y participación , responsabilidad de cada integrante que vaya acorde al perfil y al desarrollo de sus actividades , funciones basándose en los documentos normativos que rigen su estabilidad laboral, así como la manera en que fueron contratados previamente a la inducción que se le haga a cada ganador de la plaza con conocimiento del desarrollo de sus funciones (Schroeder, 2002).

Respecto a participación y productividad, según el autor Gómez (2010), manifiesta que existen factores en oportunidades y debilidades, esto depende del grado de factores que estén relacionado en el clima laboral, cultura, diagnóstico, herramientas digitales y que sean indispensables para cubrir las expectativas de cada colaborador y que este sea parte de la organización que impulsará en el cumplimiento de los objetivos institucionales así como individuales, de acuerdo a los lineamientos en competencia , fortalecimiento, ascensos, incentivos en un ambiente de participación, reconocimientos optimizando los niveles de producción que permita convertirse a la organización con crecimiento de rentabilidad.

Por ello, estos criterios impulsan desde la distribución de actividades en función al perfil y a las funciones de cada colaborador y esto depende de los diferentes procesos de gestión que el área de recursos humanos tenga establecido y que debe informar al personal para conocimiento público, recordando que el área que tiene a cargo el personal debe evaluar los pro y contra de cada colaborador y colocarlo en el área donde mejor se adapte al perfil requerido.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

La investigación presenta un enfoque cuantitativo, en donde analiza y comprueba la información numérica en donde sean datos verídicos y concretos. Cabezas (2018) y fue básica, porque tuvo la intención de “sistematizar e interpretar información válida para aportar un cuerpo de conocimientos. Gallardo (2017), considera como diseño de investigación no experimental, por cuanto no se ha realizado ningún experimento, transversal, porque no se manipulará ningún resultado, descriptivo puesto que se caracterizó las variables en su modo natural sin ser alterada y proyectivo puesto que se planteará una propuesta. Hernández y Mendoza (2018).

Se representa en el siguiente esquema:

M — O — P

Leyenda:

M: Colaboradores de la Municipalidad Provincial de Ferreñafe

O: Productividad laboral

P: Política Pública de talento humano

3.2. Variables y operacionalización

Variable dependiente: Talento humano

Definición conceptual: son las personas consideradas como elementos indispensables para llevar a cabo las diferentes actividades especificadas en cada función (Rodríguez, 2014).

Definición operacional: La variable no fue aplicada por ser un estudio descriptivo.

Variable independiente: Productividad laboral

Definición conceptual: Los autores Robbins y Judge (2013), consideran que al ser productivos los colaboradores siendo eficientes y eficaces lograrán alcanzar los objetivos trazados por lo que llevara al éxito a la organización.

Definición operacional: La variable fue aplicada, mediante la técnica denominada encuesta, cuyo instrumento fue el cuestionario, que estuvo estructurado en base a las dimensiones eficiencia y eficacia de los desempeños

y el uso óptimo de los recursos que permita alcanzar dichas metas establecidas.

3.3. Población, muestra y muestreo

Se considera a la población como el estudio total, con características comunes que permita llegar a conclusiones mediante la definición del problema y objeto de estudio (Majid, 2018). Respecto a la población a estudiar en la Municipalidad Provincial de Ferreñafe, consta de 251 colaboradores.

Tabla 1.

Población de la Municipalidad Provincial de Ferreñafe

Régimen	Cantidad
CAS	30
Nombrados 276	74
Permanente (Obreros) 728	75
RPJ 276	33
RPJ (Obreros) 728	23
Contratados 276	14
Contratados (Obreros) 728	2
Total	251

Nota. Municipalidad provincial de Ferreñafe, 2021

Hernández y Mendoza (2018), afirma que la muestra es un pequeño grupo de participantes u objetos pertenecientes a la población de estudio.

Dónde:

N = Tamaño de la población: 251

Z = Nivel de confianza: 1.96%

P = Probabilidad de éxito, o proporción esperada: 0.05

Q = Probabilidad de fracaso 0.05

D = Precisión (Error máximo admisible en términos de proporción)
0.05

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

$$n = \frac{251 (1.96) (0.05) (0.05)}{(0.05) (251-1) + (1.96)^2 (0.05) (0.05)}$$

n = 153 trabajadores

En el estudio, la muestra será calculada de acuerdo a la fórmula estadística, que consiste en 153 empleados de la institución en estudio.

El muestreo será aleatorio simple, con un procedimiento de muestreo no probabilístico, que considera a cada objetivo como una probabilidad de ser elegido para el tamaño de muestra.

Criterios de inclusión se ha considerado la participación de todo el personal, desde el nombrado hasta el personal obrero y CAS, con algunas características peculiares con estudios en nivel secundario, técnicos, universitarios, tanto en parte técnica y administrativa.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnicas de recolección de datos

Palomino et al. (2016), manifiesta que como técnica de investigación es considerada la encuesta, puesto que permite recolectar las intenciones de la población referencial de acuerdo a los objetivos de estudio, Tamayo (2014), afirma que la entrevista es una técnica que se usa para el recojo de información, y ayuda a tener información más exacta de lo que queremos investigar. En la investigación se utilizó como técnica a la encuesta y como instrumento al cuestionario respecto a la variable de estudio que fue productividad laboral con 23 ítems.

3.4.2. Instrumentos de recolección de datos

Carrasco (2016), considera que es un conjunto de interrogantes que se plantea de acuerdo a las variables de estudio. en esta oportunidad está basado a la variable dependiente los ítems con una valoración en escala de likert, los cuales varían siempre, casi siempre, a veces, casi nunca, nunca, con un valor de 4,3,2,1,0 correspondiente. Para la validación del instrumento se realizó en base a profesionales expertos, conocedores de la materia para dar fe de la investigación Díaz (2019), mediante criterios preestablecidos como pertinencia, coherencia, metodología, ponderación.

Para medir la confiabilidad del instrumento, se realizó la encuesta a 153 empleados de manera presencial, en donde se calcula el grado de fiabilidad con el Alfa de cronbach, obteniendo el instrumento una confiabilidad de 0.906.

3.5. Procedimientos

De acuerdo al inicio y aplicación de un cuestionario congruente con el marco teórico y con las dimensiones e indicadores de la variable dependiente, se empleó el programa estadístico SPSS versión 25, cuyo software donde se analizó la información cuantitativa que permitió tomar decisiones asertivas; es una herramienta usada en muchos campos de estudio, debido a su excelente utilidad y efectividad para analizar los datos. Nel (2014), la municipalidad como objeto de estudio, se aplicó una muestra de 153 trabajadores, cuyos resultados se analizaron en el software SPSS.

3.6. Métodos de análisis de datos

Con el programa Spss versión 25, en primer lugar, se obtuvieron tablas y figuras de acuerdo al ingreso de información en base a los criterios y búsqueda de los objetivos en la investigación, como segundo, tras recoger la información y procesarla en el software dando el tratamiento a la información requerida al objeto de estudio.

3.7. Aspectos éticos

Los funcionarios y trabajadores de la municipalidad que fueron considerados en la muestra representativa del estudio se les comunicó oportunamente de los propósitos y confidencialidad de la investigación (Osttveiten, 2019). Se aseguró que la participación fue presencial de manera autónoma, voluntaria, consciente y comprometida (Dankar et al, 2019), con el fin de diseñar y desarrollar esta investigación mediante fuentes de información respetando las Normas APA y estatuto de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo. Asimismo, el autor Hernández y Mendoza (2018) menciona que la autonomía, pues la

investigación se realizó con información fidedigna, anonimato, de manera discreta y anónima, confidencialidad, los datos recolectados y procesados únicamente serán utilizados para el objeto del estudio, beneficencia, se busca dar alternativas de solución, imparcialidad es un elemento que se detecta en el estudio, en la que se aplicó los instrumentos en el gobierno local.

IV. RESULTADOS

A continuación, se presentaron los resultados, los cuales han sido obtenidos a través de (01) cuestionario aplicado al personal de la municipalidad provincial de Ferreñafe y (01) guía de entrevista al administrador de la Unidad de recursos humanos, de acuerdo a los objetivos que busca la presente investigación. Dicha encuesta es de tipo likert con cinco opciones los cuales varían siempre, casi siempre, a veces, casi nunca, nunca, con un valor de 4,3,2,1,0 correspondiente.

Objetivo específico 1. Identificar el nivel de productividad laboral de los colaboradores de la municipalidad provincial de Ferreñafe.

Tabla 2.

Resultado de la percepción de los colaboradores en base a la variable productividad laboral de la Municipalidad Provincial de Ferreñafe

Valorización	Frecuencia	Porcentaje (%)
Bajo	87	56,9
Medio	37	24,2
Alto	29	19,0
Total	153	100,0

Nota. Encuesta aplicada a los trabajadores de la municipalidad provincial de Ferreñafe 2021

En síntesis, de acuerdo resultados de la percepción de los colaboradores en base a la variable productividad laboral , se procedió a encuestar a 153 trabajadores de la municipalidad provincial de Ferreñafe , en la cual se observa que el 56.9% que equivale a 87 colaboradores tienen un nivel bajo de productividad ,mientras el 24.2% que equivale a 37 empleados es de nivel medio y 19% que representa el 29 con un nivel alto , esto da como resultado que en su mayoría del personal encuestado muestra un nivel de productividad bajo, en donde se observa que no todos los trabajadores están comprometidos, capacitados , cumplen el perfil para el desarrollo de las diferentes funciones o actividades asignadas.

Objetivo específico 2. Analizar la productividad laboral en sus dimensiones de eficacia y eficiencia.

Tabla 3.

Resultados de la percepción de los colaboradores en base a la variable productividad laboral en su dimensión de eficacia de la municipalidad provincial de Ferreñafe.

Valorización	Frecuencia	Porcentaje (%)
Bajo	87	56,9
Medio	37	24,2
Alto	29	19,0
Total	153	100,0

Nota. Encuesta aplicada a los trabajadores de la municipalidad provincial de Ferreñafe 2021.

En síntesis , la percepción de los colaboradores en base a la variable productividad laboral en su dimensión de eficacia de la entidad en estudio , se encuestó a 153 colaboradores de la municipalidad provincial de Ferreñafe , teniendo como resultados que el 56.9% que equivale a 87 empleados manifestaron un nivel de bajo , mientras que el 15.7% a 24 colaboradores manifestaron un nivel medio y finalizando el 27.5% equivalente a 153 empleados con un nivel alto, esto da como resultado que en un porcentaje mayor muestran tener un nivel bajo de acuerdo a la eficacia , mostrando la carencia de ciertos criterios para el cumplimiento de metas en la institución de estudio . Ante esta situación que repercute en las bonificaciones de la institución de acuerdo a las normativas legales, el gerente en conjunto con el administrador debe actuar y establecer un plan de contingencia a fin de mejorar esta situación y aumentar los estándares de calidad en la atención hacia los ciudadanos y no ocasionando cuellos de botella en la entidad.

Tabla 4.

Resultados de la percepción de los colaboradores en base a la variable productividad laboral en su dimensión de eficiencia de la municipalidad provincial de Ferreñafe.

Valorización	Frecuencia	Porcentaje (%)
Bajo	87	56,9
Medio	46	30,1
Alto	20	13,1
Total	153	100,0

Nota. Encuesta aplicada a los trabajadores de la municipalidad provincial de Ferreñafe 2021.

En la tabla 4, de acuerdo a la dimensión eficiencia, al haber realizado la encuesta a 153 trabajadores del gobierno local de Ferreñafe, se observa que el 56.9% equivalente a 87 colaboradores su nivel de productividad en eficiencia es bajo, mientras que el 30.1% que equivale a 46 colaboradores, manifiesta un nivel medio y el 13.1% correspondiente a 20 colaboradores, un nivel alto. esto permite analizar estos resultados que en su mayor porcentaje el personal tiene un nivel bajo, resaltando que no logran alcanzar las metas puesto que no tienen las herramientas mínimas ni recursos idóneos para poder desarrollar sus funciones, actividades asignadas pro la parte de su jefe inmediato, ante esta situación se debe analizar para buscar alternativas de mejoras en bien de la gestión edilicia.

Tabla 5.

Resultados de la variable productividad laboral y las dimensiones eficacia y eficiencia.

		Eficacia			Total	Eficiencia			Total
		Bajo	Medio	Alto		Bajo	Medio	Alto	
Productividad	Bajo	56,9 %	0,0 %	0,0%	56,9 %	56,9 %	0,0 %	0,0%	56,9 %
	Medio	0,0%	15,7 %	8,5 %	24,2 %	0,0%	22,2 %	2,0 %	24,2 %
	Alto	0,0%	0,0%	19,0 %	19,0 %	0,0%	7,8 %	11,1 %	19,0 %
Total		56,9 %	15,7 %	27,5 %	100,0 %	56,9 %	30,1 %	13,1 %	100,0 %

Nota. Encuesta aplicada a los trabajadores de la municipalidad provincial de Ferreñafe.

Del análisis situacional en la tabla 5, los resultados de la variable productividad laboral y las dimensiones eficacia y eficiencia, se obtuvieron los resultados luego de haber aplicado a 153 trabajadores de la municipalidad provincial de Ferreñafe, lo siguiente. respecto a la dimensión eficacia , el 56,9% equivale al nivel bajo frente a la productividad , mientras que 15.7% nivel medio y el 8.5% alto frente a la variable de estudio y 19% alto desde la perspectiva eficacia con la productividad, así mismo le dimensión eficiencia el 56.9% un nivel bajo frente a la productividad , el 22.2% con un nivel medio y 2.0% nivel alto frente a la productividad y finalizando el 11.1% nivel alto y 7.8% nivel medio frente a la variable de estudio, cabe mencionar en términos de conclusión que en su gran porcentaje la eficiencia y eficacia es de nivel bajo , ante esta situación se puede resaltar que los colaboradores deben recibir un programa de capacitación desde el momento que ingresar a laborar a la entidad a manera de inducción así como la participación activa de las reunión en el cumplimiento de metas establecidas para alcanzar los logros institucionales.

Objetivo Específico 3. Diseñar la política pública de talento humano.

De acuerdo a este objetivo, en la que se tiene la propuesta es diseñar una política de gestión del talento humano, esto equivale que como investigadora se proponga dicha política a manera que se establezcan estándares de incorporación del nuevo personal en la institución, dependiendo del régimen laboral que se encuentre el persona, ya sea 276, 728 y la modalidad contrato administrativo de servicio , de acuerdo a los procedimientos , y que estos sean transparentes y que se evite cualquier modalidad de corrupción o que sea un simple saludo a la bandera como es común en todos estos tipos de incorporación de empleados , sin lugar a dudas esto genera un desorden y un nivel desproporcional de talento humano puesto que ingresan aquellos que no cumplen los perfiles adecuados ni las condiciones mínimas para desarrollar los puesto, convirtiéndose en el talón de Aquiles , mostrando debilidades en el personal de la gestión edilicia, puesto que por devolver favores políticos contratan a cualquier persona sin haber pasado un filtro adecuado, frente a estas situaciones se establezca limites que muestren verdaderamente un proceso de confianza y que se evalué cada perfil desde lo académico, profesional ,experiencia, recomendaciones y esto hará que la gestión municipal mejore en la productividad de sus funciones, asi como capacitándolos de acuerdo a temas de interés común y que ellos puedan sentirse a la institución como sus segundo hogar que puedan tomar decisiones asertivas en beneficio de dicha entidad y no buscar sus intereses propios, empezando con la comisión que este a la altura del proceso de personal cumpliendo al pie de la letra los criterios para cada plaza, remuneración, funciones y eso hará que se genere un valor agregado para la municipalidad.

Objetivo Específico 4. Validar la propuesta según juicio de expertos.

Para llevar a cabo el presente estudio, fue indispensable contar con herramientas e instrumentos confiables , desde la validez del constructo , criterio y contenido , sin lugar a dudas para obtener la correcta revisión de la propuesta, fue revisada y validada por tres doctores en materia de la investigación, donde analizaron cada criterio que englobaba el desarrollo de la propuesta en mejora de la institución de estudio, teniendo en cuenta que se busca aumentar el desenvolvimiento de cada colaborador mediante su evaluación cada tres meses y que se efectuó los requerimientos para mejorar la gestión edilicia y sea de ejemplo para otros organismos locales, en base a fomentar actividades que enriquezcan la productividad laboral de los colaboradores en base a un adecuado proceso de selección, reclutamiento del personal y siendo respetuosos de las normativas emitidas por el estado en base a los diferentes regímenes laborales.

Objetivo general: Proponer política pública de talento humano para la productividad laboral de los colaboradores de la municipalidad provincial de Ferreñafe.

Se considera que el potencial humano que pertenece a una instrucción local, teniendo en cuenta que la finalidad es atender al ciudadano de la mejor manera con una calidad excelente e utilizando los recursos necesarios para cada procedimiento , se debe tomar en cuenta que el acceso del aspirante que desee pertenecer a la municipalidad en estudio, deben comprender un proceso de selección que cumpla con los requerimiento tal como se establecen en las bases de convocatoria de la unidad de recursos humanos en la que se forma la comisión para establecer el cuadro de personal que se requiere de acuerdo a las necesidades que tienen ciertas áreas dentro de la organización, esta comisión debe ser exhaustiva para promover las capacidades, competencias, habilidades de cada postulante acorde al perfil del puesto a requerir , presupuesto de dicha plaza en que cuenta va a afectar asi como la condición del personal (Jara et al., 2018).

Los gobiernos locales, en especial las municipalidades vienen generando un valor agregado en sus procesos administrativos, aplicando una reingeniería de acuerdo a las innovaciones que permita fortalecer las habilidades blandas y duras de cada colaborador que permita alcanzar una calidad de atención al usuario, dando cumplimiento a la finalidad como institución del estado.

V. DISCUSIÓN

La finalidad del estudio, estuvo enfocado en la elaboración de una política pública de talento humano, que pretende contribuir los diferentes mecanismos, procedimientos, tramites en busca de incrementar la productividad laboral de los colaboradores de la municipalidad provincial de Ferreñafe. Hoy en día las instituciones del estado, están poniendo mayor énfasis e interés en el personal en el que este recurso sea calificado, cumpla con los lineamientos establecidos en base al desarrollo de sus funciones técnicos y administrativos, ya sea de una empresa privada o pública.

En algunos países se ha remarcado y se sigue implantando la importancia de los colaboradores, ya que ellos son la columna vertebral de toda institución que desea que su empresa progrese con los recursos que posee y que deba estar acorde con los lineamientos de las políticas de su estado sin trasgredir sus deberes y derechos tal cuales son reconocidos por las normativas de su país y en base a la Organización internacional del trabajo – OIT.

De acuerdo a los resultados obtenidos, luego de haber aplicado el cuestionario a los 153 colaboradores, en la tabla 2, donde el 56.9% que equivale a 87 servidores públicos en un nivel bajo de productividad en la institución, se contrasta con los autores Estévez y Zúñiga (2021), en donde manifiestan que los empleados de Estados Unidos, su actividad ha sido desacelerada por no contar con los procedimientos adecuados ni herramientas para efectualizar las funciones encargadas en sus diferentes áreas, es por ello que la productividad laboral en el personal de la municipalidad de la provincia de Ferreñafe, se debe evaluar de una manera contante en donde permita fortalecer las capacidades, habilidades y potencialidades de cada empleado, asi como el desarrollo profesional de cada integrante que es parte de la organización

Por lo tanto, cabe mencionar que por la situación que se vive existe mucha carencia y que las condiciones son deplorables en donde los empleados realizan sus actividades, esto llama a la atención de los gerentes que deben velar por la seguridad y bienestar de sus colaboradores, sin embargo, se ha visto la manera reacia de reaccionar de los trabajadores, haciendo caso omiso a las indicaciones

por parte de sus jefes.

Respecto a la tabla 3, el 56.9% que equivale a 87 servidores públicos en un nivel bajo de productividad en cuanto a la dimensión eficacia , y se contrasta con Valora (2020) en Colombia manifiestan sus autoridades que el nivel productivo de cada empleado es bajo, no es rentable puesto que afecta los objetivos organizacionales, esto se vio reflejado en un 6% que no pudo cumplir con las entregas a tiempo a las servis que requieran dicho producto, cabe mencionar que por la situación que se vive existe mucha carencia y que las condiciones son deplorables en donde los empleados realizan sus actividades, esto llama a la atención de los gerentes que deben velar por la seguridad y bienestar de sus colaboradores, sin embargo se ha visto la manera reacia de reaccionar de los trabajadores , haciendo caso omiso a las indicaciones por parte de sus jefes.

Por otro lado, en la Tabla 4, tras los resultados se tuvo que el 56.9% que consta a 87 servidores públicos en un nivel bajo de en cuanto a la dimensión eficacia, se contrasta con el autor Reynier et al. (2019) en España, donde los empleados deben maximizar sus esfuerzos en base a los objetivos que se espera de la institución, esto va relacionado que la totalidad de personal de la municipalidad, como se puede evidencias en su mayor porcentaje son trabajadores mayores con experiencia en gestión pública de manera experimental, es por ello la debilidad que muestra en el desarrollo de sus funciones acordes a los parámetros establecidos en bien de la comuna, donde se observa que el personal tiene años en la gestión cuyos aportes no han sido tan representativos, en la que se deben optimizar los diferentes procesos como mejora en la municipalidad provincial de Ferreñafe , mediante la aplicación de los procedimientos administrativos como es la planificación, organización, dirección y control en toda la organización así como en las áreas de manera individual, que permita analizar las fortalezas, debilidades , amenazas y oportunidades de fortalecer los diferentes procedimientos evitando los cuellos de botellas , esto radicará los cambios significativos en base a un buen desarrollo profesional, así como señala Economía (2021) en España, manifiesta que las empresas deben estimular ciertos aspectos, paradigmas en donde la mayoría considerados población laboral , tengan las condiciones de salud, de trabajo y que puedan ejecutar sus tareas asignadas de acuerdo al contrato que se rige, el

65% de los servidores se sienten con la incapacidad de hacer las cosas porque la empresa no genera las condiciones para que ellos laboren tranquilamente y que la remuneración es baja de acuerdo a los estilos de vida del país en mención, y esto se hace referencia al personal con el régimen de contrato administrativo de servicios, que se encuentra en la municipalidad teniendo en cuenta que la misma, es una modalidad contractual de la administración pública, privativa del estado, que vincula a una entidad pública con una persona natural que presta servicios de manera no autónoma y que se rige por normas del derecho público y confiere a las partes únicamente los beneficios y las obligaciones que establece el decreto legislativo N° 1057 y su reglamento aprobado por decreto supremo N° 075-2008-PCM. No está sujeto a las disposiciones del decreto legislativo N° 276 – Ley de bases de la carrera administrativa y de remuneraciones del sector público, ni al régimen laboral de la actividad privada, ni a ningún otro régimen de carrera especial, en la que el personal de CAS tiene funciones importantes pero la modalidad que tiene no le garantiza una estabilidad laboral en la que desarrollan su eficiencia y eficacia, pero se sienten desmotivados por la manera de contratación en mencionada entidad.

No obstante, es esencial que toda institución debe analizar la productividad de sus colaboradores, es por ello que en muchas empresas en ocasiones tienen empleados estrellas, que son los máximos puesto que están en un ambiente extraordinario con el equipo, material para realizar sus actividades , así mismo en proporción pequeña se tiene personal descontento que por desconocimiento de sus funciones hacen duplicidad de funciones en donde no generan un valor agregado y que se ve reflejado en el incumplimiento de las metas o retrasos de la presentación de informes , en la que son sancionados perjudicando su contrato o su desempeño laboral, esto se evidencia por la carencia de planificación y la administración de redes sociales en la que pasan más tiempo en ellas en vez de hacer sus actividades, por ello se contrasta con el antecedente de Andina (2020) en el Perú, no es novedad que la gran mayoría de empresas en casi un 70% son informales , evaden muchas responsabilidades así como contratan a personal que no tienen ni las mínimas exigencias del mercado aprovechándose de la operatividad de los colaboradores que no tienen experiencia , en la que ellos se ven amenazados y con desventajas en la que es una causa del crecimiento

constante de la explotación, esto manifiesta indicadores desde el trabajo infantil que son niños que trabajan sin tener las herramientas necesarias aprovechándose de su pobreza para sacar ventaja a costo del esfuerzo de ellos, esto implica que los trabajadores sufren de anemia por la baja alimentación y falta de atención médica afectando la calidad de vida.

Los trabajadores contratados pueden realizar labores de naturaleza temporal y/o accidental o de naturaleza permanente. Los servidores públicos de carrera gozan de una contratación a plazo indeterminado o indefinido producto de la aprobación exitosa del concurso de mérito respectivo y el cumplimiento de los requisitos legales, mientras que los segundos (servidores contratados para labores administrativas), que son contratados para labores de naturaleza excepcional, gozan de una contratación a plazo fijo o determinado, el mismo que no puede renovarse por más de tres (03) años consecutivos. Es necesario precisar que las normas contenidas en el decreto legislativo N° 276 se aplican a los funcionarios y servidores públicos comprendidos en regímenes especiales, regulados por leyes específicas, en lo que no se opongan a tal régimen. Ser respetuoso de las diferentes normativas y de las condiciones laborales de cada colaborador va a permitir el nivel de motivación y desmotivación que tenga el mencionado así como los criterios de sus condiciones, sin lugar a dudas en la institución de estudio, los datos son relevantes según la aplicación de los instrumentos de recolección de información que datan que el personal se encuentra descontento, cabizbajo por el ambiente de trabajo, no existe un adecuado liderazgo, desconocimiento de funciones, que solo ejecutan sus actividades cuando están siendo supervisados o y tienen presión, esto ocasiona que el personal no se involucre en las actividades de la municipalidad y es más que la implementación de regímenes laborales no se adapte por los beneficios o contra que puedan tener. Se debe recalcar que el personal es mayor así como tienen años de servicio, se puede manifestar que es personal que solo realiza sus actividades por su remuneración y por la costumbre, pero no se observa el amor e identificación hacia la institución, esto enmarca los resultados pésimos en la atención del ciudadano.

Es por ello que se toma en cuenta que en la región de Lambayeque , estas investigaciones son muy relevantes ya que han tratado de acercarse al tema desde otras perspectivas, buscando analizar este nuevo método de aplicar las enseñanzas en los colegios públicos del estado y la implementación de algunos esquemas, como por ejemplo el curso de Inglés y los nuevos mecanismos para un mayor aprendizaje en los alumnos, éste método ha sido incorporado en el año 2015 a 84 instituciones educativas en toda la región.

Por tanto, no existe imposición legal sobre el estado en su calidad de empleador en el régimen laboral público de carrera, ni derecho en pro de los servidores a exigir y hacer efectivo una indemnización equivalente a una remuneración en caso de no haber disfrutado de su descanso vacacional oportunamente. Cabe añadir que, si bien mediante el decreto legislativo N.º 71335, que consolida la legislación sobre descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, establece una indemnización de tal índole, la misma que solo es de aplicación para los trabajadores que pertenezcan al régimen laboral privado que no hayan acumulado dicho descanso. Es importante que los encargados del área de contratación de personal, debe conocer todas las normativas, regímenes bajo que modalidad ingresa el personal al ámbito público, con el fin de evitar recibir demandas judiciales, de reposición por incumplir ciertos criterios básicos que a pesar de saber incurren en estos aspectos.

Una adecuada gestión de recursos humanos hará que su personal se sienta acorde al reglamento, en base a una remuneración acorde a sus funciones, al cargo y a la confianza que se le otorga, por lo mismo es esencial que el desarrollo del personal se vea reflejado en las actividades a desarrollar en base a las políticas de gobierno. De acuerdo a los resultados , es indispensable que en cada personal cuando ingrese como personal nuevo se realice la capacitación o el proceso conocido como inducción, en donde se le capacite desde su horario hasta la jerarquía, esto permitirá que el colaborador se sienta informado y así evitar alguna duplicidad de funciones y evitarse ser sancionado en el criterio administrativo, el desenvolvimiento de cada personal es importante y el área de recursos humanos debe ser muy estratégico de adoptar estrategias de motivación al personal que al cabo de un proceso de evaluación hará que el

personal se sienta identificado y premiado y así generara valor agregado en los demás servidores con base a valores, principios, factores de desempeño laboral que incrementen el accionar público en la institución.

Siendo la evaluación del desempeño una función importante de la administración de recursos humanos, que describe de forma objetiva la manera como el empleado está llevando a cabo las funciones de su puesto, implica que debe ser un proceso coordinado, planificado y ordenado para toda la organización, utilizando métodos y técnicas objetivas, conocimiento de las partes involucradas o a evaluar y utilizando herramientas pertinentes como por ejemplo la descripción del puesto, que nos da idea clara de los conocimientos, habilidades y condiciones necesarias para la realización de un trabajo.

Cuando no se lleva a cabo esta importante función de la administración de recursos humanos, como en el caso de esta municipalidad, que tiene más de 200 empleados, y no hay una valoración sistemática y formal del desempeño, no se puede identificar necesidades reales de capacitación y desarrollo, no hay suficientes datos para el reclutamiento interno, no hay base para tomar decisiones respecto a promoción y transferencia para ocupar vacantes definitivas o en todo caso, para evaluar el final de la relación laboral, y para que la gestión de recursos humanos en esta municipalidad sea un proceso que se ajuste a los lineamientos teóricos de la administración de recursos humanos, la capacitación y desarrollo debe tomar en cuenta las necesidades de capacitación de acuerdo al inventario de necesidades, a los resultados de la evaluación del desempeño, a la filosofía de la organización y sus planes estratégicos, este aspecto debe ser una política de la municipalidad donde se debe dar espacio a los trabajadores y participar activamente en la identificación de necesidades. Llama la atención que algunas personas encuestadas manifestaron la necesidad de capacitación sobre los siguientes tópicos: relaciones interpersonales, atención al público, programas de computación, primeros auxilios y otros aspectos relacionados con su cargo.

Respecto a la variable de estudio en el estudio se caracteriza que como consecuencia el análisis de un programa o de una política inmersa en el talento humano, es la tarea esencial que deben recalcar las autoridades como un eje

principal para el buen desempeño laboral de cada servidor público, en base a esta programación hará que ellos se sientan parte de la institución, generando confianza y compromiso con cada actividad encomendada , estas diferentes jornadas laborales conformada por diferentes áreas que deben integrar los colaboradores para dar y brindar sus diferentes aportes en conocimientos en mejora de la institución o de alguna situación problemática tomando las mejores decisiones y pensando en un futuro como repercutirá esa decisión en base a conocimientos de causa y efecto, sin olvidar que el recurso humano es la columna vertebral de la institución, que sin ellos no se podría alcanzar las metas esperadas y planificadas.

Por otro lado , la cultura axiológica es fundamental en que se base en principios, valores, ética y estética , los cuales priman el desarrollo de cada colaborador de manera de persona y colaborador, por la misma naturaleza el hombre desarrolla sus habilidades blandas y duras en base al ambiente donde labora, este es la recompensa y el valor agregado de cada servidor que su trabajo dignifique a su persona y a su familia, cuidando el profesionalismo , siendo satisfecho en sus labores, así como la recompensa que obtendrá por realizar su trabajo tal como se le ha indicado y aportando más como una persona involucrada en ejercer bien sus actividades con la utilización de herramientas en gestión que aumente beneficiar a los servidores así como a la ciudadanía.

Y por último , desde la perspectiva de una política pública relaciona al talento humano, una política aparece de acuerdo a la necesidad que tiene cierta institución de dar una solución a una problemática dada, y esta puede darse un inicio desde una organización a través de un informe, proyecto y que se establezca de acuerdo a los estándares generales de políticas de gobierno, cuya finalidad se plantea en la propuesta que el personal como recurso humano, este enriquecido en cuerpo y alma, es decir goce de conocimientos, habilidades, destrezas que se genere compañerismo en un ambiente amigable, y que sea motivado por realizar sus actividades no tan solo recibiendo su remuneración sino un valor agregado, en donde este personal se sienta parte del ente y que contribuya a los quehaceres y beneficios que busca la institución, es ahí donde

se relaciona con el autor Chiavenato (2009), donde el considera que el compromiso es esencial que asuma cada servidor público en el bien de la sociedad y de su entidad , a manera de generar cambios positivos adoptados en los diferentes procedimientos para solucionar o agilizar los trámites por parte de la comunidad, y las políticas como parte del procedimiento administrativa son guías que harán que la administración para los servidores sean más adaptativa y que se implementen herramientas de mejora cuya finalidad sea alcanzar los objetivos organizacionales entre lo que se planificó y lo que se está llevando a cabo con eficiencia y eficacia sin descuidar los valores como responsabilidad, integridad, respeto, trabajo en equipo entre otros valores que puedan fortalecer en dicha organización.

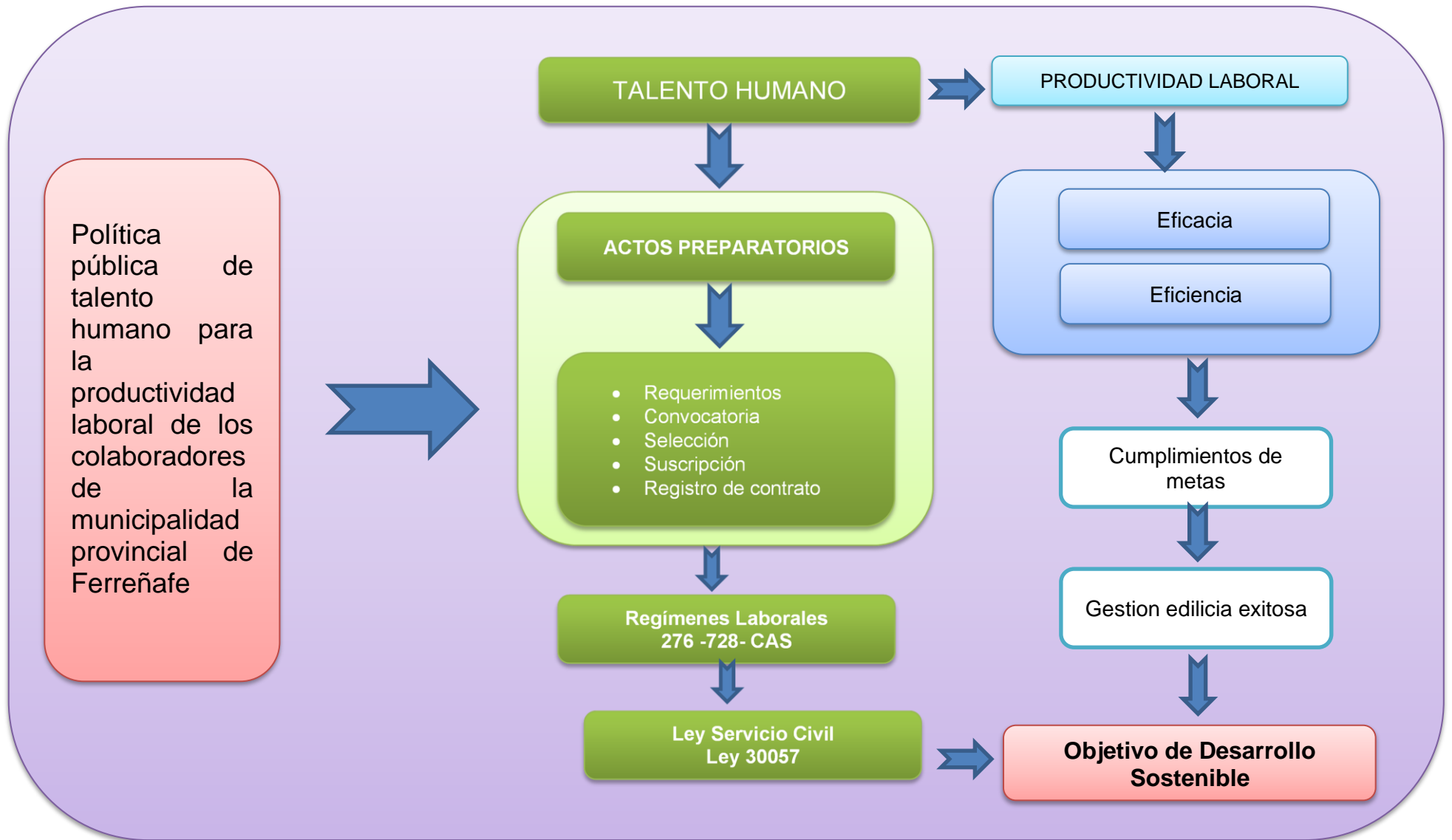
VI. CONCLUSIONES

- 1.** En el presente estudio se le orientó al gobierno local, llevar a cabo los diferentes mecanismos respecto al ingreso del personal que cumpla los requisitos de acuerdo a los documentos de gestión, que en base a un adecuado proceso se obtendrán resultados positivos en el desenvolvimiento de cada colaborador.
- 2.** Se pudo constatar de acuerdo a los hallazgos, que el proceso de selección del personal tiene ciertas alteraciones negativas al momento de elegir a los candidatos que hayan ocupado alguna vacante.
- 3.** No se realiza una planeación técnica de los requerimientos de la unidad, tanto de las necesidades temporales como de las definitivas, lo que repercute en una improvisación en el reclutamiento del recurso humano, al no cumplir con la función de atraer a los candidatos más calificados de acuerdo a las necesidades del puesto, quedando la selección y decisión de contratar a criterio del alcalde municipal quien basa su decisión en criterios subjetivos.
- 4.** Respecto a la administración de las compensaciones, no existe un documento que especifique o mencionado a los cargos en la misma municipalidad y en relación al coste de vida actual, puesto que se basan al salario mínimo como el cual no satisface adecuadamente las necesidades de los trabajadores.
- 5.** En esta municipalidad no se realiza evaluación alguna sobre el desempeño de los trabajadores, por lo que no es posible detectar necesidades de capacitación, que permitan mejorar el desempeño actual; tampoco permite establecer programas de incentivos, tanto económicos como morales, que estimulen y mantengan la fuerza de trabajo.

VII. RECOMENDACIONES

- 1.** Al jefe del área de talento humano, es parte de la comisión evaluadora, coordinar con los otros dos integrantes para que lleven a cabo un buen procedimiento del personal hasta la inducción.
- 2.** Evaluar el grado de requerimiento de cada candidato respecto a las necesidades de personal que requiere la entidad, en base a una evaluación exhaustiva de sus habilidades, capacidades y méritos que haya tenido.
- 3.** Implementar la propuesta en el área de estudio cuya finalidad es obtener resultados óptimos en el desempeño del personal.
- 4.** Programar capacitaciones para todo el personal desde funcionarios, obreros en temas de competitividad para mejorar los diferentes servicios que brinda la entidad.
- 5.** Trimestralmente se debe realizar evaluaciones en todo el personal para analizar el nivel de productividad que ha tenido la repercusión de a ver participado en los diferentes talleres programados por el área de recursos humanos.

VIII. PROPUESTA



De acuerdo a la propuesta “Política pública de talento humano para la productividad laboral de los colaboradores de la municipalidad provincial de Ferreñafe”, basándose en los objetivos de desarrollo sostenible , específicamente en el objetivo 16 que se refiera a “Promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, facilitar acceso a la justicia para todos y crear instituciones eficaces, responsables e inclusivas a todos los niveles ”, y teniendo como elemento esencial a los colaboradores de la institución en estudio, donde se busca alcanzar el éxito de sus objetivos y metas de creación, es indispensable que cuenten con las herramientas técnica – normativas necesarias que permitan la obtención del personal idóneo y capaz para el cumplimiento de sus programas, bajo un control de sus actividades con derechos, obligaciones en el cumplimiento de sus funciones y desarrollo personal, esto se traduce en el ámbito público, de cualquier país que aspire a su desarrollo, a mantener un orden de sus actividades y servicios, con el apoyo de servidores capaces y honestos que brinden seguridad a su patrimonio e intereses en la ejecución de sus programas, con una administración coherente que asegure el concurso e ingreso del personal idóneo, su permanencia y desarrollo bajo principios de honestidad, responsabilidad y méritos y el cumplimiento de obligaciones acorde con la política institucional y las normas que para ello se dicten.

Y con respecto a la viabilidad es favorable puesto, que los recursos están en el presupuesto solo está la disponibilidad y la coherencia de aplicar el plan para generar valor agregado en incrementar el desempeño laboral mediante una adecuada gestión de recursos humanos, lo que permitirá predisponer las facilidades para la realización y cumplimiento de la presente propuesta. En coordinación el área de recursos humanos, asesoría legal y presupuesto serán los encargados de analizar la propuesta, parte legal y destinar los fondos a los responsables de la realización de la propuesta descrita. Asimismo, se podrá contar con el apoyo logístico de muchos docentes y trabajadores de la parte administrativa de manera espontánea para el cumplimiento del cometido, verificando cada proceso en base a los diferentes regímenes laborales sin ir contra los deberes y derechos de cada colaborador.

REFERENCIAS

- Alama, M. L. (Junio de 2017). Seguridad y salud ocupacional en el rendimiento laboral en la Municipalidad Provincial de Chiclayo, 2016. <http://revistas.ucv.edu.pe/index.php/UCV-HACER/article/viewFile/1106/878>.
- Almeyda (2018) cuya investigación “La Gestión De talento humano basado en la motivación para generar productividad laboral en la universidad César Vallejo, Filial Chiclayo. [Tesis doctoral, Universidad Cesar Vallejo]”. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/31788>
- Andina (2020) El problema de la informalidad laboral y los retos del próximo presidente del Perú. <https://rpp.pe/politica/elecciones/elecciones-2021-el-problema-de-la-informalidad-laboral-y-los-retos-del-proximo-presidente-del-peru-el-poder-en-tus-manos-noticia-1310345?ref=rpp>
- Bain, R (2003). La productividad. 2ª Edición. Editorial McGraw Hill.
- Barrantes, R. (2014). Investigación, Un camino al conocimiento, Un Enfoque Cualitativo, Cuantitativo y Mixto. San José, Costa Rica, Editorial EUNED.
- Barrios-Hernández, Karelis del C., Olivero-Vega, Enohemit, & Figueroa-Saumet, Brenda (2020). Condiciones de la gestión del talento humano que favorecen el desarrollo de capacidades dinámicas. *Revista Información tecnológica*, 31(2),55-62. <https://dx.doi.org/10.4067/S071807642020000200055>
- Cabrera (2020) Gestión del talento humano y competencias digitales en el engagement de los servidores públicos del Banco de la Nación 2019. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/50920/Cabrera_MCJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Carro, R., & González, D. (2016). Productividad y competitividad (1a ed.; A.O., ed.). Retrieved from http://nulan.mdp.edu.ar/1607/1/02_productividad_competitividad.pdf
- Carrasco (2016) Metodología de la investigación científica. Perú: Editorial San Marcos.
- Carvajal, R. & Mariño, T. (2018). Diseño de un sistema de capacitación por competencias para mejorar el desempeño laboral. Ecuador 2018. (Tesis maestría en Gestión de Talento Humano). Universidad Técnica de Ambato,

- Ecuador. <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/28316>.
- Castro, Luna y Erazo (2020) Gestión de talento humano para la mejora laboral en el banco solidario. https://www.researchgate.net/publication/338678870_Gestion_de_talento_humano_para_la_mejora_laboral_en_el_banco_solidario.
- Chiang y San Martín (2015) Analysis of work satisfaction and performance in public employees of Talcahuano City Hall https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492015000300001
- Chiavenato, I. (2011). Administración de recursos humanos, el capital humano de las organizaciones. 9° edic. México: Mc Graw-Hill Interamericana editors
- Chiavenato, I. (2014) Comportamiento organizacional. McGraw-Hill Interamericana. Ciudad de México, 2014.
- Chiavenato, I. (2008). Administración de Recursos Humanos. 5ta edición. Colombia, Mac Graw Hill
- Chiavenato, I. (2009) "Administración de recursos humanos"
- Chiavenato, I. (2009). Gestión del Talento Humano (Tercer ed.). México D.F.: McGraw Hill.
- Comercio Exterior en el Perú (2020) Sociedad de comercio exterior. <https://www.comexperu.org.pe/articulo/los-persistentes-problemas-del-mercado-laboral-generaran-15-millones-de-personas-desempleadas-al-finalizar-el-ano>.
- Decreto legislativo 1057 (2008) CAS y modificado 2012. <https://www.geovictoria.com/pe/regimenes-laborales-en-el-peru/>.
- Decreto legislativo 1024 (2008) Gerentes Públicos.
- Deloitte (2012) Informe de transparencia 2012. https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/es/Documents/acerca-dedeloitte/Deloitte_ES_Informe-de-transparencia-2012.pdf.
- Esanbusiness (2020) Situación laboral en el Perú: Seguimos esperando. <https://www.esan.edu.pe/sala-de-prensa/2020/10/situacion-laboral-en-el-peru-seguimos-esperando/>.
- Estévez, L y Zúñiga, D (2021) Productividad: Un trabajador en EEUU es casi 4,3

- veces más productivo que en Colombia.
<https://www.semana.com/economia/articulo/las-razones-de-la-baja-productividad-en-colombia-y-latinoamerica/231827/>
- Facho, J. (2017). Gestión Administrativa y Productividad Laboral en Trabajadores de la Subgerencia de Operaciones de Fiscalización, Municipalidad de Lima.
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/6006/Facho_GJE.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Fonseca y Cruz (2019) The relationship of the subjective wellbeing of the workers with their commitment towards the organization.
scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2011-30802019000200126
- Gamero (2020) Perú: Impacto de la COVID-19 en el empleo y los ingresos laborales. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---américas/---ro-lima/documents/publication/wcms_756474.pdf.
- González, M. (2015). Selección de personal: buscando al mejor candidato. México: Alfaomega.
- Gómez (2010) Recursos humanos fundamentos del comportamiento en la empresa. Madrid, España: Encuentro.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, M. (2014). Metodología de la investigación. México D.F, México: Mc Graw Hill Education/Interamericana Editores, S.A. de C.V.
<http://revistas.uss.edu.pe/index.php/tzh/article/view/1067/909>
- Hernández Sampieri, R. & Mendoza Torres, C. P. (2018). Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. México: McGraw Hill
- Iturralde Solórzano, R. A., Ordoñez Iturralde, D. D., Guamán Aguiar, S. O., & Rodríguez Basantes, V. V. (2020). La Gestión del talento humano como dimensión clave en la dirección estratégica de empresas en el Ecuador:
<http://repositorio.ulvr.edu.ec/handle/44000/4053>.
- Intriago, D. (2018). Gestión del talento humano y el desarrollo de competencias profesionales en las instituciones de educación superior, zona 4 – Ecuador, periodo 2014- 2016. <https://bit.ly/2VbVReX>
- Instituto Peruano de Economía (2016) Productividad laboral
<https://www.ipe.org.pe/portal/productividad-laboral/>

- Jaimes, Ludym, Luzardo, Marianela, & Rojas, Miguel D. (2018). Factores determinantes de la productividad laboral en pequeñas y medianas empresas de confecciones del área metropolitana de Bucaramanga, Colombia. *Información tecnológica*, 29(5), 175-186. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642018000500175>
- Jáuregui (2016) La gestión del talento humano en el Perú: una tarea en constante desarrollo. <https://www.esan.edu.pe/sala-de-prensa/2017/07/la-gestion-del-talento-humano-en-el-peru-una-tarea-en-constante-desarrollo/>
- La hora (2020) México, entre los países con menor productividad laboral. <https://www.24-horas.mx/2020/12/30/mexico-entre-los-paises-con-menor-productividad-laboral/>
- Ministerio de Educacion (2004). Ley marco del empleo público ley N.º 28175. <http://www.minedu.gob.pe/politicas/pdf/pdf-normas/ley-n28175.pdf>
- López (2018) Gestión del talento humano y la calidad de servicio público en la provincia de Leoncio Prado, 2018. <https://revistas.unas.edu.pe/index.php/Balances/article/view/145>
- Maldonado et al. (2019) Management level of human talent in the district municipalities of quilcas and quichuay - Huancayo.
- Marvel, M., Rodríguez, C., & Nuñez, M. (2011). La productividad desde una perspectiva humana. *Intangible Capital*, 1, 37. Retrieved from <https://www.redalyc.org/pdf/549/54921605013.pdf>
- Martínez, L. (2015). Administración de recursos humanos ¿Cómo funciona? https://www.ecured.cu/Gesti%C3%B3n_de_recursos_humanos
- Mendoza, J. (2018). Gestión del talento humano y el compromiso organizacional del personal de la dirección general de medicamentos insumos y drogas. <http://repositorio.Ucv.edu.pe/handle/UCV/14436>.
- Monteiro, B. Vasco, Santos., Isabel Reis (2020) Article employer branding applied to smes: a pioneering model proposal for attracting and retaining talent <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85097533143&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&st1=recursos+humanos&nlo=&nlr=&nls=&sid=4d0baadf82b6acf886f4229c1b6559f0&sot=b&sdt=cl&cluster=scosubjabbr%2c%22SOCIOLOGIA%22%2c%22BUSINESS%22%2c&sl=75&s=ALL%28recursos+humanos%29+AND>

+DOCTYPE%28ar%29+AND+PUBYEAR+%3e+2015+AND+PUBYEAR+%3c+2021&relpos=1&citeCnt=0&searchTerm=

- Montoya, C. y Boyero, M. (2016). El Recurso humano como elemento fundamental para la gestión de calidad y la competitividad organizacional. Universidad Nacional de Misiones. Argentina. Revista Científica "Visión de Futuro", 20(2), 1-20. <https://www.redalyc.org/pdf/3579/357947335001.pdf> [Links]
- Palomino et al (2016) La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos. <https://core.ac.uk/download/pdf/82245762.pdf>
- Ramos, G. (2017). Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de Medicina del Hospital Municipal de los Olivos. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/16619>
- Ramírez, Reynier I., Espindola, Cesar A., Ruíz, Gladis I., & Hugueth, Alfredo M. (2019). Gestión del talento humano: Análisis desde el enfoque estratégico. Información tecnológica, 30(6), 167-176. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642019000600167>
- Ramírez et al (2018) Gestión del talento humano como estrategia organizacional en las pequeñas y medianas empresas. <http://ojs.urbe.edu/index.php/cicag/article/download/2929/3724?inline=1>
- Rojas y Vílchez (2018) Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del puesto de salud sagrado corazón de Jesús – Lima, enero 2018. <http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1712/MAESTRO%20-%20Rojas%20Reyes%2C%20Ruth%20Rosario.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Robbins y Judge (2013) Productividad organizacional.
- Rodríguez, J. L. (2014). Dirección estratégica de los recursos humanos. Madrid: Pirámide.
- Sánchez, D. (2018). Técnicas de selección utilizadas para la gestión del talento humano en tiendas por departamento del municipio Maracaibo. CICAG. Volumen. 15, N° 2. (pp. 95-107).
- Sánchez y Reyes (2017) Metodología de la investigación.

https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4278/1/DO_UC_EG_MAI_UC0584_2018.pdf

Sanabria, P. (2015). Gestión estratégica del talento humano en el sector público. Colombia: Ediciones Uniandes.

Sani, G., Zamora, B. & Moscoso, N. (2017). Diseño de manual de procedimientos de mejora para la gestión de talento humano en la empresa MASTERSOFT S.A, Guayaquil. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_nlinks&pid=S2218-3620201900040016300015&lng=en

Schroeder, R (2002). Administración de operaciones. (2ª. Edición McGraw Hill Interamericana de México S.A.)

Santander Trade Makets (2021) Plataforma de seguimiento de políticas del FMI: Respuestas políticas al COVID-19. <https://santandertrade.com/es/portal/analizar-mercados/estados-unidos/politica-y-economia>

Valencia, M. (2018). Estudio descriptivo de la gestión de talento humano en las pequeñas y medianas empresas que comercializan servicios y equipamiento para centro de datos, en la ciudad de Quito.

Valora (2020) Productividad de Colombia en 2020 fue negativa: Así afecta al incremento salarial de 2021. <https://www.valoraanalitik.com/2020/12/01/productividad-de-colombia-en-2020-fue-negativa-as-afecta-al-incremento-salarial-de-2021/#:~:text=Empresas-,Productividad%20de%20Colombia%20en%202020%20fue%20negativa%3A%20As%3%AD,al%20incremento%20salarial%20de%202021&text=Seg%3%BA%20datos%20entregados%20por%20el,a%20la%20variaci%C3>

Vallejo (2016) Gestión del talento humano. <http://cimogsys.esPOCH.edu.ec/direccion,publicaciones/public/docs/books/2019-09-17-222134-gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano>.

Velásquez, Núñez y Rodríguez (2010) Estrategias para el mejoramiento de la productividad. http://www.laccei.org/LACCEI2010.Peru/published/PM050_Velasquez.pdf.

Tamayo (2014) El proyecto de investigación. <https://www.usbcali.edu.co/sites/default/files/documentodeconsultacomplem>

entario-el_proyecto_de_investigacion.pdf

ANEXOS

Anexo 1.

Matriz de operacionalización de variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Gestión del Talento Humano	Es un factor clave en los procesos gerenciales de las empresas en donde tienen a su cargo la formación de capital humano altamente calificado para el desarrollo de las diferentes funciones (Sani et al., 2017)	Se medirá las 03 dimensiones como son Admisión de personas, desarrollo de personas y compensación a través de sus indicadores mediante la aplicación del instrumento conocido como cuestionario a los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Ferreñafe.	Admisión de personas	Difusión	Siempre (4) Casi siempre (3) A Veces (2) Casi Nunca (1) Nunca (0)
				Entrevistas	
				Políticas	
				Funciones	
			Desarrollo de las personas	Capacitaciones	
				Actualizaciones	
				Desarrollo de habilidades sociales	
				Comunicación	
			Compensación	Políticas de remuneración	
				Reconocimientos	
Promociones laborales					

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Productividad laboral	Robbins y Judge (2013) consideran que es el nivel de análisis más elevado en el comportamiento organizacional, esto sucede cuando se logran las metas al transformar insumos en productos, al menor costo.	La variable dependiente, se medirá a través de la dimensión Eficacia mediante sus indicadores aplicando como técnica la encuesta cuyo instrumento es el cuestionario a los 153 colaboradores de la Municipalidad Provincial de Ferreñafe.	Eficacia	Al realizar actividades	Siempre (4) Casi siempre (3) A Veces (2) Casi Nunca (1) Nunca (0)
				Generación de valor	
				Utilización de recursos	
				En la comunicación	
				Desarrollo de problemas	
			Eficiencia	Manejo de recursos	
				Tiempo	
				Ambiente laboral	
				Meta presupuestaria	
				Capacitaciones	

Anexo 2.

Cuestionario para diagnosticar la productividad laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Ferreñafe

Estimado(a) funcionario y/o trabajador público: El presente cuestionario pretende recoger información sobre el Política pública de talento humano para la productividad laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Ferreñafe. Es importante que tenga conocimiento que no existe respuestas correctas, es por ellos que se pide su respuesta dependiendo su apreciación, considerando las escalas.

Instrucciones: Lee comprensivamente cada uno de los enunciados y elije aquella opción valorativa con la que estés de acuerdo o que se aproxime más a su opinión, y coloque un aspa (X) dentro del recuadro correspondiente. El llenado tendrá los siguientes criterios de evaluación: Siempre (4), Casi siempre (3), A veces (2), Casi Nunca (1), Nunca (0)

I. INFORMACIÓN GENERAL

- **Sexo:** _____ **Edad:** _____
- **Grado de Instrucción:** _____
- **Tiempo de servicios:** _____
- **Condición Laboral:** _____

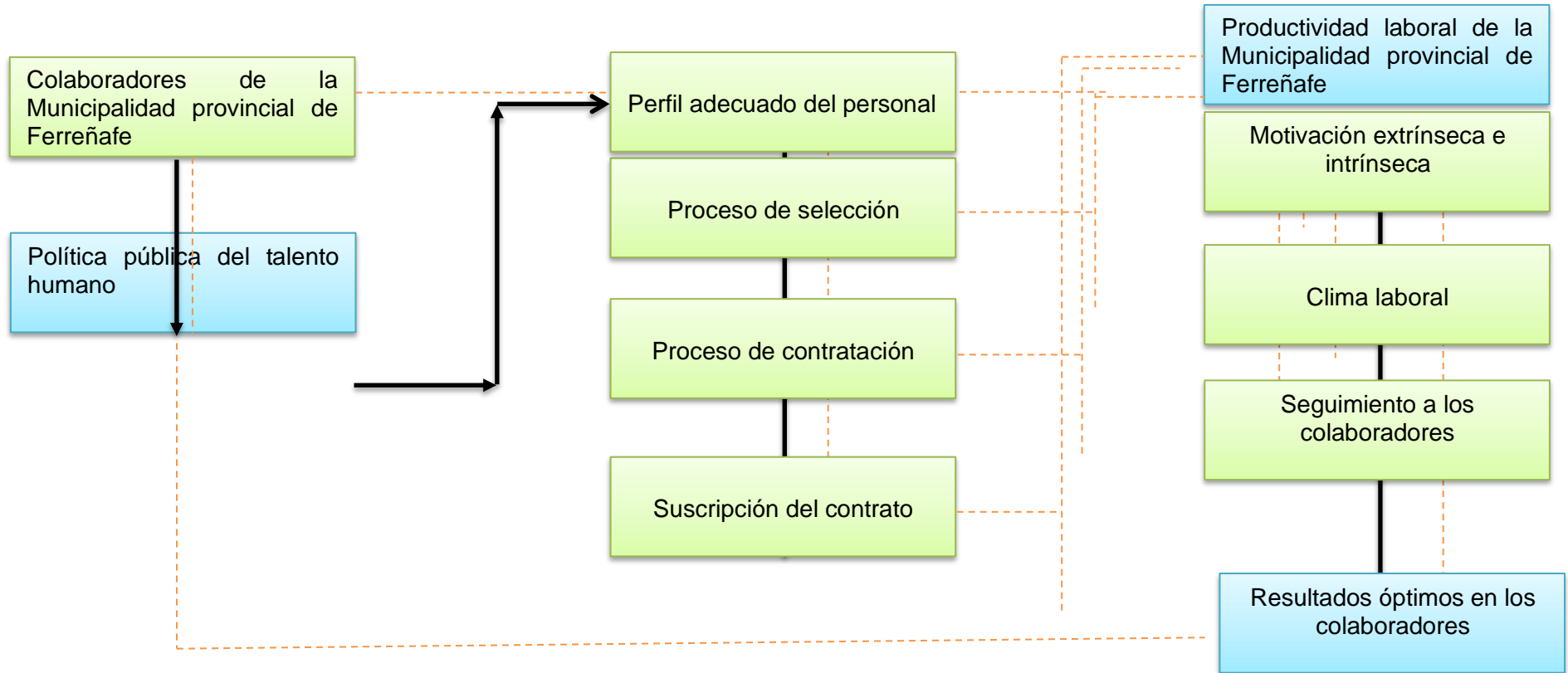
II. INFORMACIÓN ACERCA DE LA VARIABLE DE ESTUDIO

N°	ÍTEMS	4	3	2	1	0
	DIMENSIÓN: EFICACIA					
	Al realizar actividades					
1	Se ejecutan las actividades programadas en el tiempo establecido					
2	Se cumple con cada uno de los procedimientos					
3	Cumple con todas las funciones y/o labores asignadas por su empleador					
	Generación de valor					
4	Se realizan las actividades en el tiempo acordado en el área.					

5	Se genera valor y utilización de los productos generados.					
6	¿Utiliza su criterio en forma acertada y/o adecuada para la atención de los usuarios?					
	Utilización de recursos					
7	Se hace uso de todos los recursos designados por la institución					
8	Se refleja un manejo adecuado de los recursos de la institución					
9	¿Se capacita profesionalmente para mejorar su desempeño en el uso de programas tecnológicos?					
	En la comunicación					
10	El diálogo con los colaboradores es coloquial y respetuoso.					
11	Todos los trabajadores participan en las reuniones de la institución					
	Desarrollo de problemas					
12	Se resuelven los problemas en base al raciocinio					
13	Antes de realizar una actividad se trata de anticipar a los posibles problemas.					
	DIMENSIÓN: EFICIENCIA					
	Manejo de recursos					
14	Se administran correctamente los insumos de la entidad					
15	Se administran los recursos de forma correcta.					
	Tiempo					
16	La mayoría de veces se realizan las actividades en menos tiempo					
17	Se hace uso de la tecnología para disminuir los plazos de entrega					
	Ambiente laboral					
18	Se impulsa el compañerismo					
19	Se posee la capacidad de resolver asuntos laborales bajo presión					
	Meta presupuestaria					
20	Se hace el uso coherente del presupuesto asignado					
21	Se cumple las metas presupuestarias asignadas					
	Capacitaciones					
22	Se aprovecha al máximo las capacitaciones brindadas					
23	Las capacitaciones son aprovechadas por el personal					

Anexo 03

Entrevista al jefe de recursos humanos



Anexo 04

Ficha técnica instrumental del cuestionario

1. **Nombre del instrumento:** Cuestionario para diagnosticar el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Ferreñafe.
2. **Autor del instrumento:** Creado por: Br. Ericka Julissa Suysuy Chambergo
3. **Objetivo instrumento:** Política pública de talento humano para la productividad laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Ferreñafe.
4. **Usuarios:** 153 colaboradores de la Municipalidad Provincial de Ferreñafe.
5. **Modo de aplicación.**

1º El cuestionario está estructurado en 23 ítems. Del ítem 01 al 13 se evalúa la dimensión eficacia y del 14 al 23 se evaluó la dimensión eficiencia, con criterios de valoración: *Siempre (4)*, *Casi siempre (3)*, *A veces (2)*, *Casi nunca (1)*, *Nunca (0)*, los cuales tienen relación con los indicadores de la variable dependiente

2º Los funcionarios y/o trabajadores públicos deben de desarrollar el cuestionario en forma física, consignando los datos requeridos de acuerdo a las indicaciones para el desarrollo de dicho instrumento de evaluación.

3º El cuestionario se aplicará en forma intermitente y en ocasiones de manera simultánea de acuerdo a la disponibilidad de tiempo de los sujetos de estudio.

4º Su aplicación tendrá como duración 20 minutos aproximadamente, y los materiales que utilizarán son: Impresiones, lapiceros y sus respectivas explicaciones por parte del responsable de la investigación.

6. Estructura de los instrumentos

Dimensiones	Indicadores	Ítems
EFICACIA	Se ejecutan las actividades programadas en el tiempo establecido	1
	Se cumple con cada uno de los procedimientos	2
	Cumple con todas las funciones y/o labores asignadas por su empleador	3
	Se realizan las actividades en el tiempo acordado en el área.	4
	Se genera valor y utilización de los productos generados.	5
	¿Utiliza su criterio en forma acertada y/o adecuada para la atención de los usuarios?	6
	Se hace uso de todos los recursos designados por la institución	7
	Se refleja un manejo adecuado de los recursos de la institución	8
	¿Se capacita profesionalmente para mejorar su desempeño en el uso de programas tecnológicos?	9
	El diálogo con los colaboradores es coloquial y respetuoso.	10
	Todos los trabajadores participan en las reuniones de la institución	11
	Se resuelven los problemas en base al raciocinio	12
	Antes de realizar una actividad se trata de anticipar a los posibles problemas.	13
EFICIENCIA	Se administran correctamente los insumos de la entidad	14
	Se administran los recursos de forma correcta.	15
	La mayoría de veces se realizan las actividades en menos tiempo	16
	Se hace uso de la tecnología para disminuir los plazos de entrega	17
	Se impulsa el compañerismo	18
	Se posee la capacidad de resolver asuntos laborales bajo presión	19
	Se hace el uso coherente del presupuesto asignado	20
	Se cumple las metas presupuestarias asignadas	21
	Se aprovecha al máximo las capacitaciones brindadas	22
	Las capacitaciones son aprovechadas por el personal	23

7. Escala

Nº de Ítems	Categorías
Del 1 al 23	Alto [Mayor a 75]
	Medio [25 – 75]
	Baja [Menos a 25]

8. Validación:

Por juicio de expertos, y a través de la estadística de fiabilidad con el Alfa de Cronbach (pruebapiloto)

Confiabilidad del instrumento

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,906	,968	23

Anexo 5.

1. Resultados percepción de los funcionarios y/o trabajador público.

En relación a los colaboradores de la municipalidad provincial de Ferreñafe, se tuvo a 251, de los cuales se cogió una muestra aplicando la formula estadística de población finita que corresponde a 153 servidores públicos, de los cuales como información general se evaluó el sexo, edad, grado de instrucción, tiempo de servicios y la condición laboral de cada colaborador.

Tabla 6.

Sexo de los colaboradores de la municipalidad provincial de Ferreñafe 2021

Valorización	Frecuencia	Porcentaje (%)
Femenino	68	44
Masculino	85	56
Total	153	100

Nota: Encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ferreñafe 2021

De 153 colaboradores, el 44% corresponde al sexo femenino y el 56% al masculino, esto manifiesta que, en su mayoría, el personal está conformado por varones en la institución.

Tabla 7.

Edad de los colaboradores de la municipalidad provincial de Ferreñafe 2021

Valorización	Frecuencia	Porcentaje (%)
20-30	34	22
31-40	28	18
41-50	56	37
51-60	20	13

60 - mas	15	10
Total	153	100

Nota: Encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ferreñafe 2021

De la totalidad de encuestados, el 22% que equivale a 34 colaboradores en la edad de 20 a 30, así como el 18% a 28 es de 31 a 40 años, de 37% a 56 de 41 a 50 años así como de 13% a 20 de los mismos en edades de 51 a 60 y finalmente de 10% a 15 en edades de 60 a más, es la totalidad de personal de la municipalidad, como se puede evidenciar en su mayor porcentaje son trabajadores mayores con experiencia en gestión pública.

Tabla 8.

Grado de instrucción en los colaboradores de la municipalidad provincial de Ferreñafe 2021

Valorización	Frecuencia	Porcentaje (%)
Educación primaria	5	3
Educación secundaria	32	21
Técnicos	65	42
Universitarios no concluidos (Bachiller)	11	7
Universitarios concluidos (Titulado)	35	23
Posgrado	5	4
Total	153	100

Nota: Encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ferreñafe 2021

De la totalidad de encuestados, el 3% corresponde a 5 colaboradores con educación primaria, el 21% a 32 con educación secundaria, 42% a 65 tienen un nivel de técnicos, 7% a 11 nivel universitario no concluido, 23% a 35 universitarios concluidos y 4% equivale a 5 en nivel de posgrado, de los resultados se resalta que en su mayoría está conformada con personal de institutos quienes desarrollan sus

labores administrativas en la institución.

Tabla 9.

Tiempo de servicio en los colaboradores de la municipalidad provincial de Ferreñafe 2021

Valorización	Frecuencia	Porcentaje (%)
1 – 10	15	3
11 - 20	32	21
21 -30	65	42
31 a mas	41	7
Total	153	100

Nota: Encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ferreñafe 2021

De la totalidad de encuestados, el 3% corresponde a 15 servidores que desarrollan sus actividades de 01 a 10 años , mientras que el 21% a 32 de 11 a 20 años trabajando en la municipalidad , asi como el 42% a 65 cuyo tiempo de servicios es de 21 a 30 años , y finalmente el 7% que equivale a 41 colaboradores en el tiempo de 31 a más años ejerciendo en la labor publica, en su mayoría el personal es de 21 a 30 años que se encuentran laborando en la institución de acuerdo a las diferentes gestiones.

Tabla 10.

Condición laboral en los colaboradores de la municipalidad provincial de Ferreñafe 2021

Valorización	Frecuencia	Porcentaje (%)
CAS	10	7
Nombrados 276	40	26
Permanente (Obreros) 728	50	33
RPJ 276	29	18
RPJ (Obreros) 728	15	10
Contratados 276	7	5
Contratados (Obreros) 728	2	1
Total	153	100

Nota: Encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ferreñafe 2021

Del total de encuestados, el 7% equivale a 10 colaboradores en la modalidad CAS, así como el 26% a 40 como Nombrados 276, 33% a 50 en calidad de Obreros 728, 18% a 29 son RPJ 276, 10% a 15 RPJ 728, el 5% a 7 contratados y finalmente el 1% a 2 colaboradores en condición de contratados 728, ante los resultados en su mayoría el personal que mayor representa es el personal obrero cuyas funciones están en la parte operativa de la institución.

Anexo 6.

Informe de validación del instrumento



1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Política Pública de talento humano para la productividad laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Ferreñafe

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario

3. TESISISTA: Mg. Suysuy Chambergo, Ericka Julissa

4. DECISIÓN: Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, validarlo, teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad permitirá recoger la información concreta y real de la variable en estudio su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI NO

Chiclayo, 04 de octubre del 2021



Dra. RAMOS FARROÑAN EMMA VERONICA

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Política Pública de talento humano para la productividad laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Ferreñafe.

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Entrevista

3. TESISISTA: Mg. Suysuy Chambergo, Ericka Julissa

4. DECISIÓN: Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, validarlo, teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad permitirá recoger la información concreta y real de la variable en estudio su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI NO

Chiclayo, 04 de octubre del 2021



Dra. RAMOS FARROÑAN EMMA VERONICA

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Política Pública de talento humano para la productividad laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Ferreñafe.

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario

3. TESISISTA: Mg. Suysuy Chambergo, Ericka Julissa

4. DECISIÓN: Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, validarlo, teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad permitirá recoger la información concreta y real de la variable en estudio su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI NO

Chiclayo, 04 de octubre del 2021



Dr. Marcos Marcelo Flores Castillo
DOCENTE

Dr. Marcos Marcelo Flores Castillo

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Política Pública de talento humano para la productividad laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Ferreñafe.

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Entrevista

3. TESISTA: Mg. Suysuy Chambergo, Ericka Julissa

4. DECISIÓN: Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, validarlo, teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad permitirá recoger la información concreta y real de la variable en estudio su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 04 de octubre del 2021



Dr. Marcos Marcelo Flores Castillo
DOCENTE

Dr. Marcos Marcelo Flores Castillo

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Política Pública de talento humano para la productividad laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Ferreñafe

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario

3. TESISISTA: Mg. Suysuy Chambergo, Ericka Julissa

4. DECISIÓN: Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, validarlo, teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad permitirá recoger la información concreta y real de la variable en estudio su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI NO

Chiclayo, 04 de octubre del 2021



Dr. DELGADO WONG, SOFIA IRENE

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Política Pública de talento humano para la productividad laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Ferreñafe

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Entrevista

3. TESISISTA: Mg. Suysuy Chambergo, Ericka Julissa

4. DECISIÓN: Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, validarlo, teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad permitirá recoger la información concreta y real de la variable en estudio su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI NO

Chiclayo, 04 de octubre del 2021



Dr. DELGADO WONG, SOFIA IRENE

Anexo 7.

PROPUESTA

Política pública de talento humano para la productividad laboral de los colaboradores de la municipalidad provincial de Ferreñafe.

1. DATOS GENERALES

Objetivo: Proponer política pública de talento humano para la productividad laboral de los colaboradores de la municipalidad provincial de Ferreñafe.

Responsable: Gerente municipal y jefe de recursos humanos.

Institución: Municipalidad provincial de Ferreñafe.

2. **FINALIDAD:** Homogenizar y/o uniformizar el tratamiento del talento humano para mejorar la productividad laboral del personal en la municipalidad provincial de Ferreñafe.

3. FUNDAMENTACIÓN

El servicio civil engloba a todas las personas que trabajan para el Estado. Para lograr una administración pública profesional eficaz al servicio de la ciudadanía, debe contarse con una carrera que permita atraer y retener el talento humano. En la actualidad, existen 15 regímenes laborales en las entidades del estado, entre generales y especiales (ver Figura 4), lo cual conlleva a un desorden en la administración pública en la medida que cada régimen implica distintos derechos y deberes para los servidores pública, teniendo en cuenta que la carrera administrativa en el Perú es un conjunto de principios, normas y procesos que regulan el ingreso, los derechos y los deberes de los servidores públicos que, con carácter estable, prestan servicios de naturaleza permanente en la administración pública. Su objetivo es la incorporación de personal idóneo, garantizando su permanencia y desarrollo, sobre la base de méritos y calificaciones en el desempeño de sus funciones y dentro de una estructura uniforme de grupos ocupacionales y de niveles.

Por ello la Ley del servicio civil aprobada por el congreso de la república el día 02 de julio es una de las reformas más ambiciosas y esperadas de los últimos 20 años porque actualmente los sueldos están congelados y las

carreras estancadas. Por ello, la reforma del servicio civil es clave para lograr un mejor servicio público al:

- Introducir la Meritocracia para elevar la calidad de los servicios que el Estado brinda a los ciudadanos.
- Mejorar los ingresos de la mayoría de los servidores públicos e incentivar su crecimiento personal y profesional en la administración pública.

El paso al nuevo régimen del servicio civil es voluntario, es decir, respeta la voluntad de los trabajadores que podrán decidir postular o no al nuevo régimen, El nuevo servicio civil ordena el caos y el desorden existente en materia de contratación, remuneraciones, deberes y derechos de los servidores públicos al brindar aumentos en ingresos con mayor equidad remunerativa, línea de carrera en el Estado con posibilidad de movilidades entre entidades, capacitaciones, mejor pensión, claridad en régimen sancionador, entre otros. Así, por ejemplo, todos los servidores públicos en el nuevo régimen del servicio civil contarán con gratificaciones en julio y diciembre equivalentes a un ingreso mensual, así como CTS anuales equivalentes también a un ingreso mensual. Ante esta situación habrá evaluaciones de desempeño anuales que están concebidas para medir el desenvolvimiento del servidor según el puesto que realice y buscan que el trabajador público mejore y se capacite permanentemente. Dos evaluaciones desaprobadas, previa capacitación son causal de cese, en donde la Ley del Servicio Civil garantiza la estabilidad laboral de los servidores públicos sobre la base del mérito, por ello permitirá una mayor continuidad en las políticas públicas y sostenibilidad del quehacer del Estado. Hay claras ventajas de estabilidad laboral para los CAS y se respetará para aquellos quienes ya cuenten con ella.

4. ÁMBITO DE APLICACIÓN: Obligatoria para todo el personal de las distintas unidades, gerencias y subgerencias orgánicas de la Municipalidad Provincial de Ferreñafe.

5. BASE LEGAL

1. Por D.L. N° 11377 de 1950 y su reglamento, se activan los INDICADORES de las acciones y procesos de personal que dan paso:
 - a. Al ingreso de personal a la administración pública por concurso, bajo el control de una comisión de concurso (Leyes posteriores al D.L. N° 276 Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones para el Sector Público, no hacen mención a la comisión de concurso y acciones importantes que señalan la R.J. N° 052-80-INAP-DNP en ingreso de personal.
 - b. A la declaración de bienes y rentas que inicialmente el control lo tenía la oficina de personal de cada entidad. Por Ley N° 27482 y su reglamento, queda a cargo de la Contraloría General de la República sin ninguna trascendencia (allí están los casi veinticinco mil casos de corrupción en el poder judicial. Según el Reglamento II de la R.J. N° 052-80-INAP-DNP, establecían un análisis previo y las dolosas sujetas a sanción.

La Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 049-2010-SERVIR-PE sanciona que esta Resolución Jefatural N° 052-80-INAP-DNP, no forma parte del ordenamiento jurídico vigente, al haber sido expresamente derogadas por normas o leyes posteriores.
 - c. El control de asistencia y permanencia de personal, cuyo reglamento debería ser elaborado por las oficinas de personal (Leyes posteriores a 1984, no lo mencionan y la R.P.E. N° 049-2010-SERVIR-PE, lo considera inafecto por extensión al reglamento III de la R.J. N° 052-80-INAP-DNP).

- d. El registro de personal, que da paso a la formulación del escalafón de servidores de cada entidad pública (Hoy se centraliza en SERVIR su control según título III capítulo II art. 10 inciso m del D.L. N° 1023. El reglamento IV de la R.J. N° 052-80-INAP-DNP tomaba en cuenta otras acciones.
- e. Desplazamiento de personal, que según la Resolución de Presidencia Ejecutiva de SERVIR N° 049-2010-SERVIR-PE, está sujeta al artículo 75 del D.S. N° 005-90-PCM, sin tomar en cuenta el total de acciones por este concepto que amerita reglamentarse.
- f. A la evaluación del comportamiento laboral que los regula el D.L. N° 1025 y su reglamento D.S. N° 009-2010-PCM, cambiando la realización de periodicidad al transcurso de dos años, al de semestral que fijaba el D.L. N° 276 y su reglamento D.S. N° 005-90-PCM (Ver en esta Web los informes relacionados a éste concepto).
- g. A la capacitación de personal que estaba a cargo de la oficina de personal y de una comisión especial y que hoy de acuerdo al D.L. N° 1025 y su reglamento D.S. N° 009-2010-PCM, está a cargo de un comité que debe formular un plan de desarrollo de las personas al servicio de la entidad (PDP).
- h. Al reglamento interno de personal, que debía ser formulado por las oficinas de personal de cada entidad, adecuándose a la normatividad legal y administrativa vigente (Posterior a 1984 en que se dio el D.L. N° 276, no se ha tomado en cuenta).
- i. Un adicional a estos indicadores es el que corresponde a los Contratos Administrativos de Servicios (CAS), que por su condición especial de

acuerdo a las normas D.L. N.º 1057 y su reglamento D.S. N.º 075-2008-PCM, ameritan un reglamento especial de aplicación.

2. El D.L. N.º 276 Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, y su reglamento D.S. N.º 005-90-PCM (El D.S. N.º 018-85-PCM reglamento inicial del D.L. N.º 276 fijaba acciones importantes en la administración de recursos humanos; fue derogado por el D.S. N.º 009-2010-PCM), consolidan y perfeccionan acciones y procesos de personal de las ya consignadas en el D.L. N.º 11377 (Nota.- La R.J. N.º 052-80-INAP-DNP que la R.P.E. N.º 049-2010-SERVIR-PE la declara tácitamente derogada, aprobó un orden en los indicadores de aplicación de las acciones y procesos de personal).

Destacan en estas normas, las aprobaciones siguientes:

- a. La consolidación de la Carrera Administrativa, que fuera creada por D.L. N.º 11377, fijando los componentes para su ejecución, que están inmersos en los INDICADORES de las acciones y procesos de personal.
- b. La estructuración de esta carrera por grupos ocupacionales que funcione normalmente hasta la dación de la Ley N.º 28175 del 2004, que aprueba una nueva clasificación del personal del empleo público (que no se aplica ampliamente) según artículo 4º; creando desorden y la desactivación indirecta de la carrera administrativa, por sus incongruencias técnico – legales.
- c. La aprobación de un Sistema Único Remunerativo consolidado por los Decretos Supremos N.º 038-84-PCM, 453-85-PCM, 057-86-PCM, 107-87-PCM; quedan indirectamente derogados por la Segunda Disposición Transitoria de la ley N.º 28175 (Se está a

la espera de la propuesta del Poder Ejecutivo de 120 días que señala éste dispositivo, para regularizar este rubro y la carrera administrativa – la ley fue dada en el 2004, con vigencia a partir del 1 de enero de 2005).

3. La Ley N° 28175 (Ley Marco del Empleo Público), no aporta mayores efectos en las acciones y procesos de personal, salvo el relativo a nueva estructura que aprueba para el empleo público, con las consecuencias que anotamos en el punto anterior.
4. Las leyes anticorrupción que son conformantes de los procesos de personal o administración de los recursos humanos, como:
 - a. Ley N° 27482 de regulación de las declaraciones de bienes y rentas, la tiene a cargo la Contraloría General de la República como se anota en la parte correspondiente.
 - b. Ley N° 26771 de prohibición de ejercer la facultad de nombramiento y contratación de personal en el sector público en caso de parentesco, casi no se aplica por falta de la obligación de reglamentar en cada entidad el INDICADOR Ingreso de Personal.
 - c. Ley N° 27815 de código de ética de la función pública, está como en el caso anterior, debiéndose aplicar en un reglamento que debe formular cada entidad pública en el INDICADOR Reglamento Interno.
5. El D.L. N° 1023, que crea la autoridad autónoma ente rector del sistema administrativo de gestión de recursos humanos, D.L. N° 1025 y su reglamento D.S. N° 009-2010-PCM que aprueban nuevas normas de capacitación y rendimiento, no hacen más que confirmar los indicadores que establecen leyes anteriores (11377 y 276) de evaluación de personal y capacitación de personal bajo otros

parámetros, que no interfieren en los componentes de realización de una buena administración de los recursos humanos.

El T.U.O. aprobado por D.S. N° 007-2010-PCM es una recopilación de títulos y capítulos de las leyes N° 276, 28175, 1023, 1025, 23284; incluyendo procesos encargados al INAP, que fuera desactivado por ley N° 26507 en julio de 1995.

6. ETAPAS DEL PROCEDIMIENTO DE CONTRATACIÓN

Actos preparatorios: Comprende el requerimiento del órgano o unidad orgánica usuaria, que incluye la descripción del servicio a realizar y los requisitos mínimos y las competencias que debe reunir el postulante, así como la descripción de las etapas del procedimiento, la justificación de la necesidad de contratación y la disponibilidad presupuestaria determinada por la oficina de presupuesto o la que haga sus veces de la entidad. No son exigibles los requisitos derivados de procedimientos anteriores a la vigencia del Decreto Legislativo N.º 1057 y de su Reglamento.

- **Requerimiento:** Debe incluir la necesidad del servicio a cubrir, perfil del candidato, requisitos mínimos, competencias. Dicha documentación será remitida a la Unidad de Recursos Humanos, para la respectiva evaluación y atención. Cuando se trate de reemplazo se deberá indicar el nombre y apellidos de la persona que dejó de prestar servicios, indicando las funciones que realizaba y el monto de la contraprestación.
- **Convocatoria:** Comprende la publicación de la convocatoria a través del portal institucional de la Municipalidad, en el Servicio Nacional de Empleo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y en el portal del Estado Peruano, la misma que además debe difundirse en

un lugar visible de acceso público del Palacio Municipal o los locales periféricos, pudiéndose utilizar otros medios de información adicionales. Dicha convocatoria deberá realizarse con una anticipación de cinco (05) días hábiles previos al inicio de la etapa de selección y deberá contener la información general sobre el proceso de contratación: objeto de la convocatoria, unidad orgánica respectiva, área encargada de realizar el proceso (Unidad de Recursos Humanos), la base legal que regula la Contratación Administrativa de Servicios, perfil de la persona natural que se requiere contratar, debe incluir el cronograma y etapas del procedimiento de contratación, los mecanismos de evaluación, los requisitos mínimos a cumplir por el postulante y las condiciones esenciales del contrato, entre ellas, el lugar en el que se prestará el servicio, el plazo de duración del contrato y el monto de la retribución a pagar, conforme a la Segunda Disposición Complementaria Final del Decreto Supremo N° 075-2008-PCM.

- **Selección:** Comprende la evaluación objetiva del postulante. Dada la especialidad del régimen, se deberá realizar necesaria y obligatoriamente la evaluación curricular (hoja de vida) y entrevista, siendo opcional la evaluación psicológica y la evaluación técnica, en razón a las características del servicio materia de convocatoria y contratación. La presentación de la hoja de vida tiene carácter de declaración jurada, siendo el postulante responsable de la información consignada en dicho documento, el cual estará sujeto a la fiscalización posterior que realice la Municipalidad. La evaluación se realizará tomando en consideración los requisitos relacionados con la necesidad del servicio y garantizando los principios de capacidad e igualdad de oportunidades. Las fases que comprenden la etapa de selección son cancelatorias y de carácter eliminatorio, a excepción de la evaluación psicológica por ser de carácter opcional. Sólo participarán en la etapa de selección aquellos postulantes que reúnan los requisitos mínimos y las competencias exigidas para realizar el

servicio que se requiere contratar. El resultado de la evaluación en cada una de las etapas se publicará a través de los mismos medios utilizados para la convocatoria, en forma de lista y por orden de mérito, debiendo contener los nombres de los postulantes y los puntajes obtenidos por cada uno de ellos.

- **Suscripción y registro del contrato:** Comprende la suscripción del contrato dentro de un plazo no mayor de cinco días hábiles, contados a partir del día siguiente de la publicación de los resultados. Si vencido el plazo el seleccionado no suscribe el contrato por causas objetivas imputables a él, se debe declarar seleccionada a la persona que ocupa el orden de mérito inmediatamente siguiente, para que proceda a la suscripción del respectivo contrato dentro del mismo plazo, contado a partir de la respectiva notificación. De no suscribirse el contrato por las mismas consideraciones anteriores, la entidad convocante puede declarar seleccionada a la persona que ocupa el orden de mérito inmediatamente siguiente o declarar desierto el proceso. Una vez suscrito el contrato, la entidad tiene cinco días hábiles para ingresarlo al registro de contratos administrativos de servicios de cada entidad y a la planilla electrónica regulada por el Decreto Supremo N° 018-2007-TR. Los procedimientos seguidos para la contratación de personas en el régimen de contratación administrativa de servicios, que se inician con posterioridad a la vigencia del presente Reglamento, se sujetan única y exclusivamente a las normas que lo regulan, contenidas en el Decreto Legislativo N° 1057 y en su reglamento. No son exigibles los requisitos derivados de procedimientos anteriores ni el proceso regulado por las normas que rigen las contrataciones y adquisiciones del estado.

7. ACTIVIDADES

Actividad	Objetivo de la actividad	Estrategia a desarrollar	Recursos y materiales	Responsables	Instrumentos de evaluación
Coordinación con especialistas en gestión del talento humano	Facilitar eventos de capacitación para conocimiento de nuevas tendencias en gestión del talento humano y de desempeño	Comunicación virtual mediante la plataforma Zoom	Laptop, Internet; celular	Gerente General, jefe de Recursos humanos y Responsable de Relaciones Públicas	Entrevista
Taller de implementación de la propuesta	Desarrollar capacidades en gestión del talento humano y de desempeño en gestión pública en organismos locales	Disertación expositiva y presentación de videos	Uso de las TICs; videos	Expertos invitados	Cuestionario
Difusión y promoción de la propuesta	Implementar la propuesta en la Municipalidad Provincial de Ferreñafe	Mediante propaganda interna; afiches; exposición de videos	Informáticos, videos; papelotes, plumones gruesos	Gerente General, jefe de Recursos humanos	Observación
Campaña de sensibilización a los colaboradores de la MPF	Promover la participación activa de los jefes de área y los colaboradores	Valoración personal y grupal por medio de ciertos	Papel Bond, fichas, videos sobre el accionar de trabajadores	Responsable de Relaciones Públicas	Ficha de registro y de observación
Establecimiento de alianzas estratégicas	Gestionar pasantías a nivel nacional para conocer de experiencias empresariales sobre la nueva gestión del talento humano	Firma de Convenios con empresas similares	Equipos TICs; papel Bond	Gerente General	Acta de compromiso

8. VIABILIDAD

La viabilidad es favorable debido a que existe un interés de la Municipalidad provincial de Ferreñafe en incrementar el desempeño laboral mediante una adecuada gestión de recursos humanos, lo que permitirá predisponer las facilidades para la realización y cumplimiento de la presente propuesta. En coordinación el área de recursos humanos, asesoría legal y presupuesto serán los encargados de analizar la propuesta, parte legal y destinar los fondos a los responsables de la realización de la propuesta descrita. Asimismo, se podrá contar con las gestiones del procedimiento logístico de manera espontánea para el cumplimiento de lo especificado. En cuanto a los resultados esperados, estos se evidenciarán a mediano plazo a través de la mejora de atención a los usuarios y entre los mismos trabajadores, y finalmente, de esta manera mejorar el proceso de la gestión del talento humano y elevar el nivel del desempeño laboral en la municipalidad.

Anexo 8.

Instrumento para validar la propuesta por expertos

I. DATOS GENERALES Y AUTOEVALUACIÓN DE LOS EXPERTOS

Respecto profesional: DRA. RAMOS FARROÑAN EMMA VERONICA

De acuerdo a la investigación que estoy realizando, relacionada Política Pública de talento humano para la productividad laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Ferreñafe, me resultará de gran utilidad toda la información que al respecto me pudiera brindar en calidad de experto en la materia.

Objetivo: Valorar su grado de experiencia en la temática referida

En consecuencia, solicito muy respetuosamente, responda a las siguientes interrogantes:

1. Datos generales del experto encuestados:

- 1.1. Años de experiencia en gestión pública: 05 años
- 1.2. Cargo que ha ocupado: Docente universitaria
- 1.3. Institución Educativa donde actualmente: UCV - USS
- 1.4. Especialidad: Magíster en docencia universitaria
- 1.5. Grado académico alcanzado: Dra

2. Test de autoevaluación del experto

2.1. Señale su nivel de dominio acerca de la esfera sobre la cual se consultará, marcando con una cruz o aspa sobre la siguiente escala (Dominio mínimo=1 y dominio máximo=10)

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

2.2. Evalúe la influencia de las siguientes fuentes de argumentación en los criterios valorativos aportados por usted:

Fuentes de argumentación	Grado de influencia en las fuentes de argumentación		
	Alto	Medio	Bajo
Análisis teóricos realizados por Ud.	X		
Su propia experiencia	X		

Trabajos de autores nacionales	X		
Trabajos de autores extranjeros	X		
Conocimiento del estado del problema en su trabajo propio	X		
Su institución	X		

II. EVALUACIÓN DE LA PROPUESTA POR LOS EXPERTOS

Nombres y Apellidos del experto	DRA. RAMOS FARROÑAN EMMA VERONICA
--	--------------------------------------

Se ha elaborado un instrumento para que se evalué la productividad laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Ferreñafe.

Por las particularidades del indicado Informe de Investigación es necesario someter a su valoración, en calidad de experto, aspectos relacionados con la variable de estudios: Política Pública de talento humano para la productividad laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Ferreñafe.

Mucho le agradeceré se sirva otorgar según su opinión, una categoría a cada ítem que aparece a continuación, marcando con una X en la columna correspondiente. La categoría es:

Muy adecuado (MA)

Bastante adecuado (BA)

Adecuado (A)

Poco adecuado (PA)

Inadecuado (I)

Si usted considera necesario hacer algunas recomendaciones o incluir otros aspectos a evaluar, le agradezco de antemano.

2.1. ASPECTOS GENERALES

N°	Aspectos a evaluar	MA	BA	A	PA	I
1	Nombre de la propuesta	X				
2	Representación gráfica de la propuesta	X				

3	Secciones que corresponde	X				
4	Nombre de estas secciones	X				
5	Elementos componentes de cada una de sus secciones					
6	Relaciones de jerarquización de cada una de sus secciones	X				
7	Interrelaciones entre los componentes estructurales de estudio	X				

2.2. CONTENIDO

N°	Aspectos a evaluar	MA	BA	A	PA	I
1	Nombre de la propuesta	X				
2	Las estrategias están bien elaboradas para la propuesta	X				
3	Programaciones de capacitaciones con profesionales	X				
4	Coherencia entre el título y la propuesta	X				
5	Existe relación entre las estrategias programadas y el tema	X				
6	Guarda relación la propuesta con el objetivo general	X				
7	El objetivo general guarda relación con los objetivos específicos	X				
8	Relaciones con los objetivos específicos con las actividades a trabajar	X				
9	Las estrategias guardan relación con la propuesta	X				
10	El organigrama estructural guarda relación con la propuesta	X				
11	Los principios guardan relación con el objetivo	X				
12	El tema tiene relación con la propuesta	X				
13	La fundamentación tiene sustento para la propuesta	X				
14	La propuesta contiene viabilidad en su estructura	X				
15	El monitoreo y la evaluación de la propuesta son adecuados	X				
16	Los contenidos de la propuesta tienen impacto académico y social	X				
17	La propuesta tiene sostenibilidad en el tiempo y en el espacio	X				

18	La propuesta esta insertada en la investigación	X				
19	La propuesta cumple con los requisitos	X				
20	La propuesta contiene fundamentos teóricos	X				

2.3. VALORACIÓN INTEGRAL DE LA PROPUESTA

N°	Aspectos a evaluar	MA	BA	A	PA	I
1	Pertinencia	X				
2	Actualidad: La propuesta tiene relación con el conocimiento científico del tema de investigación	X				
3	Congruencia interna de los diversos elementos propios del estudio de investigación	X				
4	El aporte de su validación de la propuesta favorece el propósito de la tesis para su aplicación	X				

Lugar y fecha: Chiclayo 04/10/2021



Firma del Experto
DNI N°: 40545530

Agradezco su gratitud por sus valiosas consideraciones:

Nombres: DRA. RAMOS FARROÑAN EMMA VERONICA
Email: eramorf@ucv.edu.pe
Celular: 979655045

Gracias por su valiosa colaboración

Instrumento para validar la propuesta por expertos

I. DATOS GENERALES Y AUTOEVALUACIÓN DE LOS EXPERTOS

Respecto profesional: DRA. DELGADO WONG SOFIA IRENE

De acuerdo a la investigación que estoy realizando, relacionada Política Pública de talento humano para la productividad laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Ferreñafe, me resultara de gran utilidad toda la información que al respecto me pudiera brindar en calidad de experto en la materia.

Objetivo: Valorar su grado de experiencia en la temática referida

En consecuencia, solicito muy respetuosamente, responda a las siguientes interrogantes:

1. Datos generales del experto encuestados:

- 1.1. Años de experiencia en gestión pública:
- 1.2. Cargo que ha ocupado: Directora de Escuela
- 1.3. Institución Educativa donde actualmente: UNPRG- UCV-USS
- 1.4. Especialidad: Licenciada en Administracion
- 1.5. Grado académico alcanzado: Dra en Administracion

2. Test de autoevaluación del experto

2.1. Señale su nivel de dominio acerca de la esfera sobre la cual se consultará, marcando con una cruz o aspa sobre la siguiente escala (Dominio mínimo=1 y dominio máximo=10)

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

2.2. Evalué la influencia de las siguientes fuentes de argumentación en los criterios valorativos aportados por usted:

Fuentes de argumentación	Grado de influencia en las fuentes de argumentación		
	Alto	Medio	Bajo
Análisis teóricos realizados por Ud.	X		
Su propia experiencia	X		
Trabajos de autores nacionales	X		
Trabajos de autores extranjeros	X		

Conocimiento del estado del problema en su trabajo propio	X		
Su institución	X		

II. EVALUACIÓN DE LA PROPUESTA POR LOS EXPERTOS

Nombres y Apellidos del experto	DRA. DELGADO WONG SOFIA IRENE
--	-------------------------------

Se ha elaborado un instrumento para que se evalué la productividad laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Ferreñafe.

Por las particularidades del indicado Informe de Investigación es necesario someter a su valoración, en calidad de experto, aspectos relacionados con la variable de estudios: Política Pública de talento humano para la productividad laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Ferreñafe.

Mucho le agradeceré se sirva otorgar según su opinión, una categoría a cada ítem que aparece a continuación, marcando con una X en la columna correspondiente. La categoría es:

Muy adecuado (MA)

Bastante adecuado (BA)

Adecuado (A)

Poco adecuado (PA)

Inadecuado (I)

Si usted considera necesario hacer algunas recomendaciones o incluir otros aspectos a evaluar, le agradezco de antemano.

2.1. ASPECTOS GENERALES

N°	Aspectos a evaluar	MA	BA	A	PA	I
1	Nombre de la propuesta	X				
2	Representación gráfica de la propuesta	X				

3	Secciones que corresponde	X				
4	Nombre de estas secciones	X				
5	Elementos componentes de cada una de sus secciones	X				
6	Relaciones de jerarquización de cada una de sus secciones	X				
7	Interrelaciones entre los componentes estructurales de estudio	X				

2.2. CONTENIDO

N°	Aspectos a evaluar	MA	BA	A	PA	I
1	Nombre de la propuesta	X				
2	Las estrategias están bien elaboradas para la propuesta	X				
3	Programaciones de capacitaciones con profesionales	X				
4	Coherencia entre el título y la propuesta	X				
5	Existe relación entre las estrategias programadas y el tema	X				
6	Guarda relación la propuesta con el objetivo general	X				
7	El objetivo general guarda relación con los objetivos específicos	X				
8	Relaciones con los objetivos específicos con las actividades a trabajar	X				
9	Las estrategias guardan relación con la propuesta	X				
10	El organigrama estructural guarda relación con la propuesta	X				
11	Los principios guardan relación con el objetivo	X				
12	El tema tiene relación con la propuesta	X				
13	La fundamentación tiene sustento para la propuesta	X				
14	La propuesta contiene viabilidad en su estructura	X				
15	El monitoreo y la evaluación de la propuesta son adecuados	X				
16	Los contenidos de la propuesta tienen impacto académico y social	X				
17	La propuesta tiene sostenibilidad en el tiempo y en el espacio	X				

18	La propuesta esta insertada en la investigación	X				
19	La propuesta cumple con los requisitos	X				
20	La propuesta contiene fundamentos teóricos	X				

2.3. VALORACIÓN INTEGRAL DE LA PROPUESTA

N°	Aspectos a evaluar	MA	BA	A	PA	I
1	Pertinencia	X				
2	Actualidad: La propuesta tiene relación con el conocimiento científico del tema de investigación	X				
3	Congruencia interna de los diversos elementos propios del estudio de investigación	X				
4	El aporte de su validación de la propuesta favorece el propósito de la tesis para su aplicación	X				

Lugar y fecha: Chiclayo 04/10/2021



Firma del Experto
DNI N°: 16680531

Agradezco su gratitud por sus valiosas consideraciones:

Nombres: DRA. DELGADO WONG SOFIA IRENE
Email: dwongsi@ucvvirtual.edu.pe
Celular: 982516367

Gracias por su valiosa colaboración

Instrumento para validar la propuesta por expertos

I. DATOS GENERALES Y AUTOEVALUACIÓN DE LOS EXPERTOS

Respecto profesional: DR. MARCO MARCELO FLORES CASTILLO

De acuerdo a la investigación que estoy realizando, relacionada Política Pública de talento humano para la productividad laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Ferreñafe, me resultara de gran utilidad toda la información que al respecto me pudiera brindar en calidad de experto en la materia.

Objetivo: Valorar su grado de experiencia en la temática referida

En consecuencia, solicito muy respetuosamente, responda a las siguientes interrogantes:

1. Datos generales del experto encuestados:

- 1.1. Años de experiencia en gestión pública: 13 Años
- 1.2. Cargo que ha ocupado: Gestor local Ugel Chiclayo – San Ignacio.
- 1.3. Institución Educativa donde actualmente: UNPRG
- 1.4. Especialidad: Licenciado en administración
- 1.5. Grado académico alcanzado: Dr en Administracion

2. Test de autoevaluación del experto

2.1. Señale su nivel de dominio acerca de la esfera sobre la cual se consultará, marcando con una cruz o aspa sobre la siguiente escala (Dominio mínimo=1 y dominio máximo=10)

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

2.2. Evalúe la influencia de las siguientes fuentes de argumentación en los criterios valorativos aportados por usted:

Fuentes de argumentación	Grado de influencia en las fuentes de argumentación		
	Alto	Medio	Bajo
Análisis teóricos realizados por Ud.	X		
Su propia experiencia	X		

Trabajos de autores nacionales	X		
Trabajos de autores extranjeros	X		
Conocimiento del estado del problema en su trabajo propio	X		
Su institución	X		

II. EVALUACIÓN DE LA PROPUESTA POR LOS EXPERTOS

Nombres y Apellidos del experto	Dr. MARCOS MARCELO FLORES CASTILLO
--	------------------------------------

Se ha elaborado un instrumento para que se evalué la productividad laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Ferreñafe.

Por las particularidades del indicado Informe de Investigación es necesario someter a su valoración, en calidad de experto, aspectos relacionados con la variable de estudios: Política Pública de talento humano para la productividad laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Ferreñafe.

Mucho le agradeceré se sirva otorgar según su opinión, una categoría a cada ítem que aparece a continuación, marcando con una X en la columna correspondiente. La categoría es:

- Muy adecuado (MA)
- Bastante adecuado (BA)
- Adecuado (A)
- Poco adecuado (PA)
- Inadecuado (I)

Si usted considera necesario hacer algunas recomendaciones o incluir otros aspectos a evaluar, le agradezco de antemano.

2.1. ASPECTOS GENERALES

N°	Aspectos a evaluar	MA	BA	A	PA	I
1	Nombre de la propuesta	X				

2	Representación gráfica de la propuesta	X				
3	Secciones que corresponde	X				
4	Nombre de estas secciones	X				
5	Elementos componentes de cada una de sus secciones	X				
6	Relaciones de jerarquización de cada una de sus secciones	X				
7	Interrelaciones entre los componentes estructurales de estudio	X				

2.2. CONTENIDO


N°	Aspectos a evaluar	MA	BA	A	PA	I
1	Nombre de la propuesta	X				
2	Las estrategias están bien elaboradas para la propuesta	X				
3	Programaciones de capacitaciones con profesionales	X				
4	Coherencia entre el título y la propuesta	X				
5	Existe relación entre las estrategias programadas y el tema	X				
6	Guarda relación la propuesta con el objetivo general	X				
7	El objetivo general guarda relación con los objetivos específicos	X				
8	Relaciones con los objetivos específicos con las actividades a trabajar	X				
9	Las estrategias guardan relación con la propuesta	X				
10	El organigrama estructural guarda relación con la propuesta	X				
11	Los principios guardan relación con el objetivo	X				
12	El tema tiene relación con la propuesta	X				
13	La fundamentación tiene sustento para la propuesta	X				
14	La propuesta contiene viabilidad en su estructura	X				
15	El monitoreo y la evaluación de la propuesta son adecuados	X				
16	Los contenidos de la propuesta tienen impacto académico y social	X				

17	La propuesta tiene sostenibilidad en el tiempo y en el espacio	X				
18	La propuesta esta insertada en la investigación	X				
19	La propuesta cumple con los requisitos	X				
20	La propuesta contiene fundamentos teóricos	X				

2.3. VALORACIÓN INTEGRAL DE LA PROPUESTA

N°	Aspectos a evaluar	MA	BA	A	PA	I
1	Pertinencia	X				
2	Actualidad: La propuesta tiene relación con el conocimiento científico del tema de investigación	X				
3	Congruencia interna de los diversos elementos propios del estudio de investigación	X				
4	El aporte de su validación de la propuesta favorece el propósito de la tesis para su aplicación	X				

Lugar y fecha: Chiclayo 04/10/2021



Dr. Marcos Marcelo Flores Castillo
DOCENTE

Firma del Experto
DNI N°: 10626671

Agradezco su gratitud por sus valiosas consideraciones:

Nombres: DR. MARCOS MARCELO FLORES CASTILLO


Email: mmfc13@gmail.com

Celular: 942 952 949

Gracias por su valiosa colaboración

Anexo 9.

Constancia de autorización para aplicación de instrumentos de recolección de datos



Municipalidad Provincial de Ferreñafe

“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

Ferreñafe, 23 de Septiembre del 2021

OFICIO N° 016-2021-MPF/UGRH

Señora:
Dra. MERCEDES ALEJANDRINA COLLAZOS ALARCON
DIRECTORA POSGRADO UCV CHICLAYO
Chiclayo.-


ASUNTO : AUTORIZACIÓN PARA EL DESARROLLO DE INVESTIGACION
REF. : EXPEDIENTE 228833- FECHA 22 DE SEPTIEMBRE DEL 2021

De mi consideración:

Tengo a bien dirigirme a Usted, para saludarlo en nombre de la Municipalidad Provincial de Ferreñafe y por este intermedio hacerle conocer que con documento de la referencia solicita la autorización para desarrollo de investigación “POLITICA PUBLICA DE TALENTO HUMANO PARA LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE FERREÑAFE “ para la alumna **SUYSUY CHAMBERGO ERICKA JULISSA**; documento que ha sido **ACEPTADO** por nuestra Institución; por tanto le hago de conocimiento que la referida estudiante estará realizando su Proyecto de Investigación en esta Entidad .

Hago propicia la ocasión para reiterarle los sentimientos de mi sincera consideración y estima personal.

Atentamente,



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE FERREÑAFE
UNIDAD DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

N° DE EXPEDIENTE: 228833
N° DE REGISTRO : 403251
FOUOS: 02 FECHA: 23.09.2021

Anexo 10.

Matriz de consistencia

TÍTULO: Política Pública de talento humano para la productividad laboral de los colaboradores de la municipalidad provincial de Ferreñafe.

PROBLEMA DE INVESTIGACION	OBJETIVOS DE INVESTIGACION	VARIABLES	POBLACIÓN Y MUESTRA	ENFOQUE / NIVEL (ALCANCE) / DISEÑO	TÉCNICA / INSTRUMENTO
<p>Problema Principal</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cómo la política pública de talento humano fortalece la productividad laboral de los colaboradores de la municipalidad provincial de Ferreñafe 2021? 	<p>Objetivo Principal</p> <ul style="list-style-type: none"> • Proponer política pública de talento humano para la productividad laboral de los colaboradores de la municipalidad provincial de Ferreñafe 2021 <p>Objetivos Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identificar el nivel de productividad laboral de los colaboradores de la municipalidad provincial de Ferreñafe, • Analizar la productividad laboral en sus dimensiones de eficacia y eficiencia. • Diseñar la política pública de talento humano • Validar la propuesta según juicio de expertos. 	<p>Variable dependiente: Talento humano</p> <p>Variable Independiente: Productividad laboral</p>	<p>Unidad de análisis</p> <p>Colaboradores de la municipalidad provincial de Ferreñafe</p> <p>Población 251 colaboradores de la municipalidad provincial de Ferreñafe</p> <p>Muestra 153 colaboradores de la municipalidad provincial de Ferreñafe</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Enfoque: Cuantitativo • Tipo Básico • Diseño: No experimental, Transversal, descriptivo proyectivo 	<p>Técnica: Encuesta - Entrevista</p> <p>Instrumentos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cuestionario (Colaboradores) • Guía de entrevista: Jefe de recursos humanos

Figura 1.

Entrevista con el jefe de recursos humanos de la municipalidad provincial de Ferreñafe



Figura 2.

Aplicando instrumento al jefe de recursos humanos de la municipalidad provincial de Ferreñafe.



Figura 3.

Aplicación del cuestionario a los colaboradores de la municipalidad provincial de Ferreñafe

