

**UNIVERSIDAD NACIONAL
TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS**



**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y
ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE
EMPRESAS**

**TESIS PARA OBTENER
EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y
PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS SERVIDORES DE
LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL UTCUBAMBA, 2022.**

Autora: Bach. Isela Guevara Rojas

Asesor: Dr. Alex Javier Sánchez Pantaleón

Registro: ()

CHACHAPOYAS – PERÚ

2024

Autorización de publicación de la Tesis en el Repositorio Institucional de la UNTRM



ANEXO 3-H

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL DE LA UNTRM

1. Datos de autor 1

Apellidos y nombres (tener en cuenta las tildes): Guevara Rojas Isela
DNI N°: 7353 3708
Correo electrónico: 7353370862@untrm.edu.pe
Facultad: Ciencias Económicas y Administrativas
Escuela Profesional: Administración de Empresas

Datos de autor 2

Apellidos y nombres (tener en cuenta las tildes): _____
DNI N°: _____
Correo electrónico: _____
Facultad: _____
Escuela Profesional: _____

2. Título de la tesis para obtener el Título Profesional

Gestión del talento humano y productividad laboral de los servidores de la Municipalidad Provincial Utcubamba, 2022

3. Datos de asesor 1

Apellidos y nombres: Sánchez Pantaleón Alex Javier
DNI, Pasaporte, C.E N°: 47080698
Open Research and Contributor-ORCID (<https://orcid.org/0000-0002-9670-0970>) https://bruid.org/0000-6001-5708-272x

Datos de asesor 2

Apellidos y nombres: _____
DNI, Pasaporte, C.E N°: _____
Open Research and Contributor-ORCID (<https://orcid.org/0000-0002-9670-0970>) _____

4. Campo del conocimiento según la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos- OCDE (ejemplo: Ciencias médicas, Ciencias de la Salud-Medicina básica- Inmunología)

https://catalogos.concytec.gob.pe/vocabulario/ocde_ford.html
Ciencias Sociales - Economía, Negocios - Negocios, Administración

5. Originalidad del Trabajo

Con la presentación de esta ficha, el(la) autor(a) o autores(as) señalan expresamente que la obra es original, ya que sus contenidos son producto de su directa contribución intelectual. Se reconoce también que todos los datos y las referencias a materiales ya publicados están debidamente identificados con su respectivo crédito e incluidos en las notas bibliográficas y en las citas que se destacan como tal.

6. Autorización de publicación

El(los) titular(es) de los derechos de autor otorga a la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas (UNTRM), la autorización para la publicación del documento indicado en el punto 2, bajo la *Licencia creative commons* de tipo BY-NC: Licencia que permite distribuir, remezclar, retocar, y crear a partir de su obra de forma no comercial por lo que la Universidad deberá publicar la obra poniéndola en acceso libre en el repositorio institucional de la UNTRM y a su vez en el Registro Nacional de Trabajos de Investigación-RENATI, dejando constancia que el archivo digital que se está entregando, contiene la versión final del documento sustentado y aprobado por el Jurado Evaluador.

Chachapoyas, 15, abril, 2024



[Firma]

Firma del autor 1

[Firma]

Firma del Asesor 1

Firma del autor 2

Firma del Asesor 2

Dedicatoria

Quiero expresar mi gratitud a mis padres por su comprensión y apoyo incondicional a lo largo de los momentos buenos y difíciles. Especialmente a mi madre, Jacinta Rojas Terrones, quien ha sido mi fuente de inspiración en cada etapa de mi desarrollo personal y profesional. Ella me ha enseñado a afrontar desafíos sin comprometer mi integridad y a mantener mi determinación sin rendirme. Ellos han moldeado mi carácter, valores y perseverancia, así como mi dedicación a mis metas, y lo han hecho con un amor inmenso y desinteresado.

Isela

Agradecimiento

Agradecer a Dios y al esfuerzo de mi mamá, por ser un ejemplo de madre y por su gran labor para culminar mis estudios, a pesar de los sacrificios que realizaba con tal de verme desarrollada como profesional y ser su orgullo, sin pensar en los peligros que su vida corría y ahora entiendo que su propósito fue criar a una buena hija.

Le agradezco muy profundamente a mi asesor por su paciencia y aceptación de orientarme en este proceso para obtener mi título profesional, sin sus consejos y correcciones precisas no hubiese logrado este anhelado sueño.

Isela

**Autoridades de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de
Amazonas**

**Ph.D. Jorge Luis Maicelo Quintana
RECTOR**

**Dr. Oscar Andrés Gamarra Torres
VICERRECTOR ACADÉMICO**

**Dra. María Nelly Luján Espinoza
VICERRECTORA DE INVESTIGACIÓN**

**Mag. Cirilo Lorenzo Rojas Mallqui
DECANO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y
ADMINISTRATIVAS**

Visto Bueno del Asesor de la Tesis para Obtener el Título Profesional



ANEXO 3-L

VISTO BUENO DEL ASESOR DE TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL

El que suscribe el presente, docente de la UNTRM (X)/Profesional externo (), hace constar que ha asesorado la realización de la Tesis titulada Gestión del Talento Humano y Productividad Laboral de los Servidores de la Municipalidad Provincial Otobamba, 2022; del egresado Isela Guevara Rojas de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas Escuela Profesional de Administración de Empresas de esta Casa Superior de Estudios.



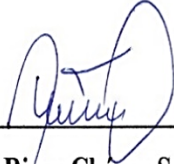
El suscrito da el Visto Bueno a la Tesis mencionada, dándole pase para que sea sometida a la revisión por el Jurado Evaluador, comprometiéndose a supervisar el levantamiento de observaciones que formulen en Acta en conjunto, y estar presente en la sustentación.

Chachapoyas, 01 de Marzo de 2024

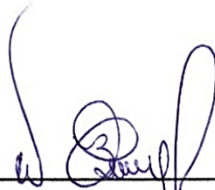
Firma y nombre completo del Asesor

Alex Javier J. Sánchez
Pantaleón

Jurado Evaluador de la Tesis



Dr. River Chávez Santos
Presidente



Mtro. Cecil Wilmer Burga Campos
Secretario



Mtra. Melissa Dalila Feria Hernández
Vocal

Constancia de Originalidad de la Tesis



UNTRM

REGLAMENTO GENERAL
PARA EL OTORGAMIENTO DEL GRADO ACADÉMICO DE
BACHILLER, MAESTRO O DOCTOR Y DEL TÍTULO PROFESIONAL

ANEXO 3-Q

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE LA TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL

Los suscritos, miembros del Jurado Evaluador de la Tesis titulada:

Gestión del Talento Humano y Productividad Laboral de los
Servidores de la Municipalidad Provincial Utcubamba, 2020,
presentada por el estudiante ()/egresado (x) Isela Guerra Rojas
de la Escuela Profesional de Administración de Empresas
con correo electrónico institucional 3353370862@gmail.com

después de revisar con el software Turnitin el contenido de la citada Tesis, acordamos:

- La citada Tesis tiene 24 % de similitud, según el reporte del software Turnitin que se adjunta a la presente, el que es menor (x) / igual () al 25% de similitud que es el máximo permitido en la UNTRM.
- La citada Tesis tiene _____ % de similitud, según el reporte del software Turnitin que se adjunta a la presente, el que es mayor al 25% de similitud que es el máximo permitido en la UNTRM, por lo que el aspirante debe revisar su Tesis para corregir la redacción de acuerdo al Informe Turnitin que se adjunta a la presente. Debe presentar al Presidente del Jurado Evaluador su Tesis corregida para nueva revisión con el software Turnitin.



Chachapoyas, 04 de Marzo del 2024


SECRETARIO


VOCAL


PRESIDENTE

OBSERVACIONES:

.....
.....

Acta de Sustentación de la Tesis



UNTRM

REGLAMENTO GENERAL
PARA EL OTORGAMIENTO DEL GRADO ACADÉMICO DE
BACHILLER, MAESTRO O DOCTOR Y DEL TÍTULO PROFESIONAL

ANEXO 3-S

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL

En la ciudad de Chachapoyas, el día 25 de marzo del año 2024 siendo las 10:00 horas, el aspirante: Isela Guevara Rojas, asesorado por Dr. Alex Javier Sánchez Pantaleón defiende en sesión pública presencial () / a distancia () la Tesis titulada: Gestión del Talento Humano y Productividad Laboral de los Servidores de la Municipalidad Provincial Utcubamba, 2022, para obtener el Título Profesional de Licenciada en Administración de Empresas ser otorgado por la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas; ante el Jurado Evaluador, constituido por:

Presidente: Dr. River Chavez Santos

Secretario: Mtro. Cecil Wilmer Berge Campos

Vocal: Mtra. Melissa Dolita Feria Hernandez



Procedió el aspirante a hacer la exposición de la Introducción, Material y métodos, Resultados, Discusión y Conclusiones, haciendo especial mención de sus aportaciones originales. Terminada la defensa de la Tesis presentada, los miembros del Jurado Evaluador pasaron a exponer su opinión sobre la misma, formulando cuantas cuestiones y objeciones consideraron oportunas, las cuales fueron contestadas por el aspirante.

Tras la intervención de los miembros del Jurado Evaluador y las oportunas respuestas del aspirante, el Presidente abre un turno de intervenciones para los presentes en el acto de sustentación, para que formulen las cuestiones u objeciones que consideren pertinentes.

Seguidamente, a puerta cerrada, el Jurado Evaluador determinó la calificación global concedida a la sustentación de la Tesis para obtener el Título Profesional, en términos de:

Aprobado () por Unanimidad () / Mayoría () Desaprobado ()

Otorgada la calificación, el Secretario del Jurado Evaluador lee la presente Acta en esta misma sesión pública. A continuación se levanta la sesión.

Siendo las 10:55 horas del mismo día y fecha, el Jurado Evaluador concluye el acto de sustentación de la Tesis para obtener el Título Profesional.

[Signature]
SECRETARIO

[Signature]
VOCAL

[Signature]
PRESIDENTE

OBSERVACIONES:

Índice

Autorización de publicación de la Tesis en el Repositorio Institucional de la UNTRM	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Autoridades de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas	v
Visto Bueno del Asesor de la Tesis	vi
Jurado Evaluador de la Tesis	vi
Constancia de Originalidad de la Tesis	viii
Acta de Sustentación de la Tesis	ix
Índice	x
Índice de Tablas	xi
Indice de Figuras	xii
Resumen	xiii
Abstract	xiv
I. INTRODUCCIÓN	15
II. MATERIAL Y METODOS	20
2.1. Metodología, diseño y tipo de investigación	20
2.2. Población, muestra y muestreo	20
2.3. Variables de estudio	21
2.4. Métodos, técnicas e instrumentos de recolección de datos	23
2.5. Análisis de datos	24
III. RESULTADOS	25
IV. DISCUSIÓN	34
V. CONCLUSIONES	37
VI. RECOMENDACIONES	39
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	40
ANEXOS	42

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Población de estudio de la Municipalidad Provincial de Utcubamba	21
Tabla 2. Operacionalización de variables	22
Tabla 3. Nivel de admisión de personas	25
Tabla 4. Nivel de Desarrollo de personas	26
Tabla 5. Nivel de Gestión de compensaciones	27
Tabla 6. Nivel de Gestión del talento humano.....	28
Tabla 7. Nivel de Eficiencia	29
Tabla 8. Nivel de Eficacia.....	30
Tabla 9. Nivel de Productividad	31
Tabla 10. Correlaciones	32
Tabla 11. Correlaciones del modelo general	33

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Porcentaje de colaboradores según opinión admisión de personas	25
Figura 2. Porcentaje de colaboradores según opinión Desarrollo de personas.....	26
Figura 3. Porcentaje de colaboradores según opinión Gestión de compensaciones	27
Figura 4. Porcentaje de colaboradores según opinión Gestión del talento humano	28
Figura 5. Porcentaje de colaboradores según opinión Eficiencia	29
Figura 6. Porcentaje de colaboradores según opinión de Eficacia	30
Figura 7. Porcentaje de colaboradores según opinión Productividad.....	31

Resumen

La investigación tuvo por objetivo determinar la relación entre la forma en que se administra el talento humano y el rendimiento laboral de los empleados en la Municipalidad Provincial de Utcubamba durante el año 2022. La investigación adopta un enfoque descriptivo y correlacional, con un diseño que no implica experimentación directa. La población de interés en este estudio consistió en 116 empleados administrativos que trabajan en la Municipalidad Provincial de Utcubamba. Como método de muestreo, se optó por incluir a todos los empleados de esta población, es decir, la muestra abarcó a la totalidad de los servidores administrativos. Los resultados del estudio respaldan la hipótesis alternativa, sugiriendo que existe una relación entre la gestión del talento humano y el rendimiento laboral de los empleados en la Municipalidad Provincial de Utcubamba. Se concluye que la relación entre la gestión del talento humano y la productividad laboral, realizado a través de la prueba de correlación de Spearman, indica que esta relación es directa pero no estadísticamente significativa.

Palabras clave: gestión, productividad, sector público, talento humano.

Abstract

The objective of the research was to determine the relationship between the way in which human talent is managed and the work performance of employees in the Provincial Municipality of Utcubamba during the year 2022. The research adopts a descriptive and correlational approach, with a design that does not involve direct experimentation. The population of interest in this study consisted of 116 administrative employees working in the Provincial Municipality of Utcubamba. As a sampling method, it was chosen to include all employees of this population, that is, the sample covered all administrative servers. The results of the study support the alternative hypothesis, suggesting that there is a relationship between talent management human and work performance of employees in the Provincial Municipality of Utcubamba. It is concluded that the relationship between human talent management and labor productivity, carried out through the Spearman correlation test, indicates that this relationship is direct but not statistically significant.

Keywords: management, productivity, public sector, human talent.

I. INTRODUCCIÓN

En el entorno empresarial, las altas tasas de cambio de personal y la falta de rendimiento de los empleados han sido desafíos constantes tanto en empresas locales como en compañías internacionales. En muchas ocasiones, estos desafíos han surgido debido a las dificultades para inspirar a los empleados, ya que no se han considerado sus puntos de vista.

En Kenia, las dificultades en el ámbito laboral se originaron a causa de la ausencia de comunicación, la falta de transparencia en la toma de decisiones, la insuficiencia de recursos, proyectos sin finalizar y preocupaciones salariales. En la actualidad, el país ha implementado un plan estratégico, descripciones detalladas de los puestos de trabajo y calendarios bien definidos, lo que ha proporcionado a los empleados una orientación clara. Además, se han adoptado enfoques participativos para aumentar el compromiso del personal.

En América latina según Irigoien & Vargas (2002). los problemas de la gestión de recursos humanos son los siguientes: Escasa gestión de los sistemas de compensación e incentivos, desmotivación, ausentismo, poca participación, Insuficiente gestión y evaluación del desempeño, alta rotación del personal.

En el ámbito nacional, la actual situación económico-política y social en Perú está teniendo un fuerte impacto en las empresas, las cuales están experimentando un entorno laboral caracterizado por la falta de motivación y tensiones diarias. Uno de los desafíos más persistentes para las empresas peruanas es la continua aparición de conflictos relacionados con su modelo de trabajo. Según un informe de Gestión (2016), los problemas laborales más frecuentes comprenden la falta de pago de horas extras debido a la inadecuada supervisión de las horas laboradas, el abuso de contratos temporales, la ausencia de sistemas de gestión de seguridad y la informalidad en cuestiones de salud ocupacional.

De manera similar Gonzalvez. (s.f). afirma que; las personas no continuamente producen lo que se espera, porque se retrasan o se ausentan al trabajo por enfermedad, actividades personales y sufren accidentes. es importante considerar los indicadores de ausentismo y rotación de personal para elaborar la planificación

de los recursos humanos. La selección del personal también es importante para que haya una buena relación laboral.

En la ciudad de Bagua Grande, las empresas solo se preocupan por obtener resultados, antes que promover un ambiente adecuado de trabajo y mejores condiciones de vida para sus colaboradores. Por otro lado, en la Municipalidad Provincial Utcubamba, existen falta de motivación a los trabajadores, capacitación, no hay incentivos poca comunicación entre los directivos lo que ocasiona, que los colaboradores disminuyen su productividad.

La administración de recursos humanos desempeña un papel fundamental en todas las organizaciones con el fin de lograr sus metas. El departamento de RRHH es responsable de gestionar el capital humano, el cual desempeña un papel vital en mantener a los empleados comprometidos y en la mejora de la organización. Este rol incluye actividades como la selección, contratación, formación y estímulo del personal, con el propósito de cumplir con sus expectativas y aportar al éxito de la empresa.

La evaluación de la productividad desempeña un papel esencial en las organizaciones al permitir la adopción de estrategias efectivas y eficientes para el logro de sus metas. Asimismo, juega un rol significativo al crear expectativas entre los empleados, ofrecerles oportunidades de crecimiento y motivarlos con incentivos por su buen desempeño. En resumen, esta herramienta resulta fundamental para promover el desarrollo y la integración de los colaboradores.

Es por ello que el investigador se hace la siguiente pregunta ¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y la productividad laboral de los servidores de la Municipalidad Provincial Utcubamba, 2022?

El objetivo general: determinar la relación entre la gestión del talento humano y la productividad laboral de los servidores de la Municipalidad Provincial Utcubamba, 2022

Y los objetivos específicos son: Identificar el nivel de gestión de talento humano de RRHH de la Municipalidad Provincial Utcubamba, 2022; Conocer el nivel de productividad laboral de los servidores de la Municipalidad Provincial Utcubamba,

2022; Analizar la relación entre la gestión del talento humano y la productividad laboral de los servidores de la Municipalidad Provincial Utcubamba, 2022.

Desde una perspectiva teórica, esta justificación se basa en la necesidad de confirmar si una gestión efectiva de talento humano tiene un impacto positivo en la capacidad de tomar decisiones y en la mejora de la reputación de la Municipalidad Provincial de Utcubamba.

En el aspecto metodológico. Se justifica porque utiliza la aplicación de instrumentos como el cuestionario para identificar el grado de relación de la gestión de talento humano y la productividad laboral en la entidad antes mencionada por lo que nos muestra la forma como se recolectará la información y servirá para futuras investigaciones que traten las mismas variables de estudio.

En el aspecto práctico, se justifica porque al llevarlo todo lo aprendido a la práctica mejora la comunicación la cooperación, la motivación, que llevan los directivos con sus colaboradores.

Basantes y López (2022), en su estudio gestión del talento humano y productividad de la empresa Tecnimadera, situada en la ciudad de Baños de Agua Santa, Tungurahua – Ecuador. Su propósito fue identificar el vínculo de la gestión del recurso humano y productividad de las tareas encomendadas con el fin de mejorar los procesos en la unidad estructural de Tecnimadera. Utilizó un enfoque deductivo con niveles descriptivos relativos. Concluyó que existe una correlación entre la GRH y la productividad, con Rho de Spearman de 0,667, y sugirió que la gestión del conocimiento es fundamental para desarrollar las habilidades y tener colaboradores más competitivos a través de los diferentes programas de formación tanto a nivel de equipo como individual.

Marmolejo y Rosero (2022), en su artículo incidencia del sistema de contratación de talento humano en la productividad de la Unidad Educativa Pasionista Guayaquil, su objetivo fue investigar como incide los sistemas de contratación de personal en la productividad. Utilizó métodos cualitativos y cuantitativos. Y concluyó que el área de RR. HH. ponga en marcha estrategias de selección adecuadas que permita cumplir los requerimientos y satisfacer las necesidades que la entidad demanda, como resultado implementar un instrumento de gestión

eficientes y eficaces y así lograr el objetivo fundamental de aumentar la productividad.

Díaz y Quintana (2021), según el artículo gestión del talento humano y su influencia en la productividad. Su objetivo es analizar las variables de estudio y como se refleja en eficiencia y eficacia de la compañía. El método es bibliográfico y descriptivo, cualitativo y correlacional. Concluyo que el recurso humano y la importancia de la gestión son factores determinantes para aumentar o disminuir la productividad de la entidad.

Obando (2020), en su artículo capacitación del talento humano y productividad. Tuvo como finalidad explicar la incidencia de la capacitación del talento humano con la productividad. Su metodología fue búsqueda bibliográfica y utilizó el estándar PRISMA. Concluyó que, para lograr que la empresa se desarrolle de manera efectiva y lograr una buena productividad, es importante mantener personal capacitado y actualizado para realizar sus actividades.

Suysuy (2022), en su tesis doctoral políticas públicas de talento humano para la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ferreñafe. Su objetivo fue plantear políticas públicas de talento humano para la productividad laboral de los servidores de la entidad. La metodología fue básica no experimental, transversal descriptiva con propuesta. Entre los resultados relacionados con el aspecto eficacia, mostró un nivel bajo 56,9%, mientras que el 8,5% tuvo un nivel alto. Con la dimensión eficiencia mostró un bajo rendimiento 56,9% mientras que un alto rendimiento 19%. Y concluyó diseñando una propuesta basada en la necesidad administrativa en los parámetros de la política nacional.

Flores (2021), en su tesis gestión de talento humano basada en las competencias y productividad en la Municipalidad Distrital de Yauyos, Jauja 2021. Pretende crear un vínculo entre la gestión del talento a través de la capacidad y la productividad. Su metodología es cuantitativa, correlativa, transversal, no experimental, y teniendo como técnica de encuesta, y finalizó determinando que existe positiva conexión en sus variables de investigación.

Vigo y Suarez (2021), en su tesis gestión de talento humano basado en el modelo de la Ley Servir y su influencia en la productividad laboral de la Municipalidad

Provincial de San Martín, periodo 2018. Su propósito es definir los impactos de la gestión de recursos humanos en la productividad laboral. Este estudio es un estudio aplicado, sustantivo y no experimental. Los resultados muestran que el efecto es positivo y débil, pero el valor significativo es 0,002, y frente a la hipótesis, se aceptó la hipótesis (H_i).

Cortez (2020), en su investigación doctoral gestión del talento humano y productividad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa, 2020. Cuyo propósito fue definir si existe incidencia entre las dos variables a estudiar, y su estudio fue correlacional, transversal, descriptivo y no experimental. Sus resultados mostraron que los socios consideraron que la productividad de HRM (74,7%) y (53,5%) se encuentra en niveles normales, por lo que refleja que existe un relación directa y significativa en las dos variables de estudio HRM y la productividad. Empleo de Gerentes.

Suarez (2022), en su investigación de maestría gestión del talento humano y desempeño laboral de los servidores de la Municipalidad Provincial de Utcubamba. Su objetivo es mostrar el vínculo entre la gestión del talento humano y desempeño del personal. Su estudio fue básica, transversal, descriptiva, correlacional, de diseño no experimental. En consecuencia, existe un vínculo muy significativo en las dos variables de estudio.

Cubas (2022), en su estudio, gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo, Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas. Su propósito fue mostrar el nexo de las variables de la GRH y desempeño laboral de los empleados administrativos. Su estudio fue básica, descriptiva y correlacional. Los resultados mostraron la correlación entre variables de estudio, así mismo existe vínculo entre las dimensiones, habilidades de liderazgo y motivación; pero la dimensión de gestión de la información no está relacionada con el desempeño del trabajo.

La hipótesis para esta investigación es H_i: Existe relación entre las variables gestión del talento humano y productividad laboral de los servidores de la Municipalidad Provincial Utcubamba, 2022.

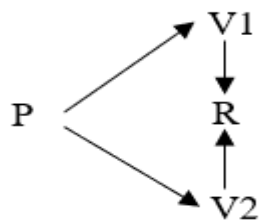
II. MATERIAL Y METODOS

2.1. Metodología, diseño y tipo de investigación

Tipo de investigación: Este enfoque tiene una naturaleza descriptiva, correlacional, ya que se enfoca en proporcionar una descripción detallada de las características principales del capital humano y la productividad laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Utcubamba (MPU) durante el período de estudio. Es correlacional porque tiene como objetivo establecer la relación entre gestión del talento humano y productividad laboral de los empleados administrativos en la MPU, y la relación entre las dimensiones gestión del talento humano y productividad. Siguiendo la perspectiva de Hernández, Fernández y Baptista en 2014, el enfoque principal radica en describir las variables y explorar cómo se relacionan e interactúan en una fase particular.

Diseño de investigación. El enfoque no experimental se justifica porque no se planea la manipulación ni la experimentación de las variables que se están investigando.

El esquema es el siguiente:



P: Servidores del Gobierno municipal Provincial de Utcubamba.

V1: Gestión del talento humano

V2: Productividad laboral.

R: Relación entre variables de investigación V1 y V2

2.2. Población, muestra y muestreo

Población muestral. Estuvo constituido por 116 servidores administrativos de la MPU. Según fuente de la Sub Gerencia de Gestión de Recursos Humanos.

Tabla 1

Población de estudio de la Municipalidad Provincial de Utcubamba

Régimen	Cantidad
CAS administrativo	61
Personal nombrado	55
Total	116

Nota. Municipalidad Provincial de Utcubamba.

- ❖ Criterios de exclusión: Se excluyó a obreros nombrados, CAS confianza, obreros a plazo indeterminado, CAS obreros, de la MPU.
- ❖ Criterios de inclusión: Se incluyó al personal nombrado y CAS administrativo de la MPU.

2.3. Variables de estudio

- ✓ Variable de estudio 1. Gestión del talento humano
- ✓ Variable de estudio 2. Productividad laboral

Tabla 2

Operacionalización de variables. Gestión del talento humano y productividad laboral.

Variables	Dimensiones	Indicador	Escala de medición
Gestión del talento humano	Admisión de personas	Reclutamiento	Siempre (5) Casi siempre (4) Algunas veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)
		Selección	
	Desarrollo de las personas	Capacitaciones	
		Desarrollo de las personas y la organización	
Productividad laboral	Gestión de compensación	Remuneración	Siempre (5) Casi siempre (4) Algunas veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)
		Programas de incentivos	
	Eficiencia	Prestaciones y servicios	
		Al realizar actividades Generación de valor	
Eficacia	Utilización de recursos	Casi siempre (4) Algunas veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)	
	En la comunicación		
	Desarrollo de problemas		
Eficacia	Eficacia	Manejo de recursos	Casi nunca (2) Nunca (1)
		Tiempo	
		Ambiente laboral	
		Meta presupuestaria	
		Capacitaciones	

2.4. Métodos, técnicas e instrumentos de recolección de datos

Métodos

Analítico: Se realizó teniendo en cuenta los resultados adquiridos correspondientes a los objetivos a cumplir, según la investigación.

Método deductivo: Se aplicó en la elaboración del planteamiento del problema y el marco teórico, donde se manejarán de manera eficiente los datos recopilados, proporcionando un enfoque al fenómeno de estudio que abarca desde un análisis de las características generales hasta los detalles específicos.

Sintético: Permitió contrastar el problema y las hipótesis investigadas.

Técnicas

La encuesta: Se trata de un conjunto de preguntas organizadas y definidas de acuerdo a las áreas de interés vinculadas con un grupo de individuos recién identificados, como se menciona en Hernández et al. (2014, p.252). En esta investigación, se aplicó una encuesta a los funcionarios públicos de la Municipalidad Provincial de Utcubamba (MPU).

Instrumentos

Cuestionario: Consiste en un cúmulo de interrogantes relacionadas con los factores que corresponden al enunciado y supuestos sobre el problema, (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 217). En este estudio, se aplicó cuestionarios con preguntas cerradas a los servidores de la MPU. El cuestionario de GTH estuvo conformado por 14 ítems, y las escalas de medición son: siempre, casi siempre, algunas veces, nunca, casi nunca, cuyos niveles de valoración son: bajo, medio y alto. El cuestionario de productividad laboral fue de 23 ítems con la siguiente escala: nunca, casi nunca, algunas veces, casi siempre y siempre; en el análisis se utilizó la siguiente valoración: bajo, medio y alto. En esta investigación se utilizó el alfa de Cronbach para verificar la confiabilidad de los instrumentos dando como resultado para la variable gestión de talento humano 0.851; y para la variable productividad laboral de 0.857 ubicándose en un nivel confiable.

2.5. Análisis de datos

La información recabada a través de la encuesta se sometió a un proceso de procesamiento y tabulación utilizando Microsoft Excel. Además, se utilizó el software estadístico SPSS versión 20.0 para realizar un análisis estadístico de los indicadores. Posteriormente, se procedió a la interpretación y análisis de los resultados, que se presentaron en forma de tablas y gráficos estadísticos.

III. RESULTADOS

3.1 Objetivo específico 1. Identificar el nivel de gestión de talento humano de la Municipalidad Provincial Utcubamba, 2022

Tabla 3

Nivel de admisión de personas

	Frecuencia	Porcentaje
BAJO	26	22,4
MEDIO	56	48,3
ALTO	34	29,3
Total	116	100,0

Figura 1

Porcentaje de colaboradores según opinión admisión de personas

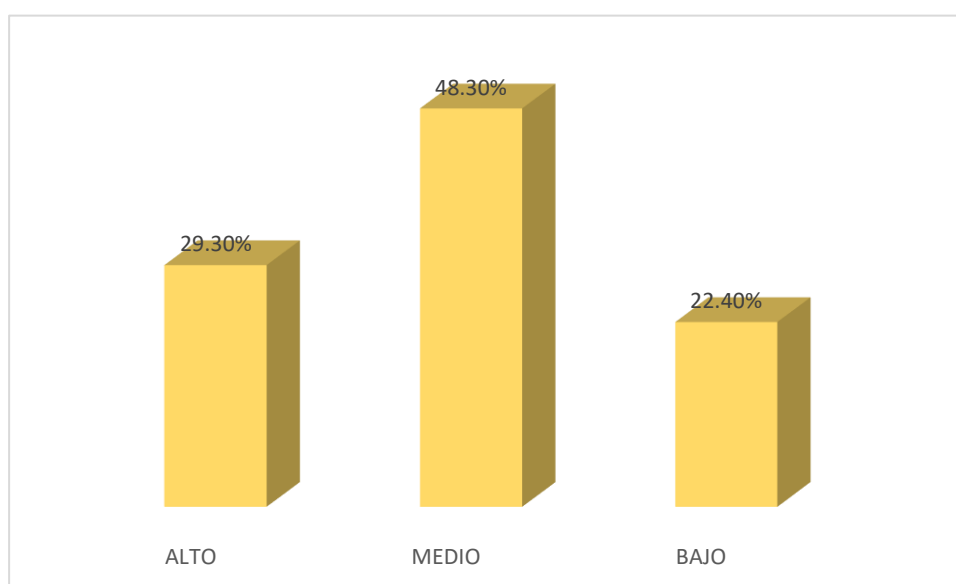


Tabla3 y figura1, se observa que únicamente el 29.30% de los empleados considera que la gestión de recursos humanos en la dimensión de admisión de personal es de nivel alto. Mientras que el resto se divide entre nivel medio, con un 48.30%, y nivel bajo, con un 22.40%. Esto se debe a que algunos perciben que no todos los candidatos cumplen con las capacidades necesarias para ocupar el puesto de trabajo.

Tabla 4

Nivel de Desarrollo de personas

	Frecuencia	Porcentaje
BAJO	37	31,9
MEDIO	40	34,5
ALTO	39	33,6
Total	116	100,0

Figura 2

Porcentaje de colaboradores según opinión Desarrollo de personas

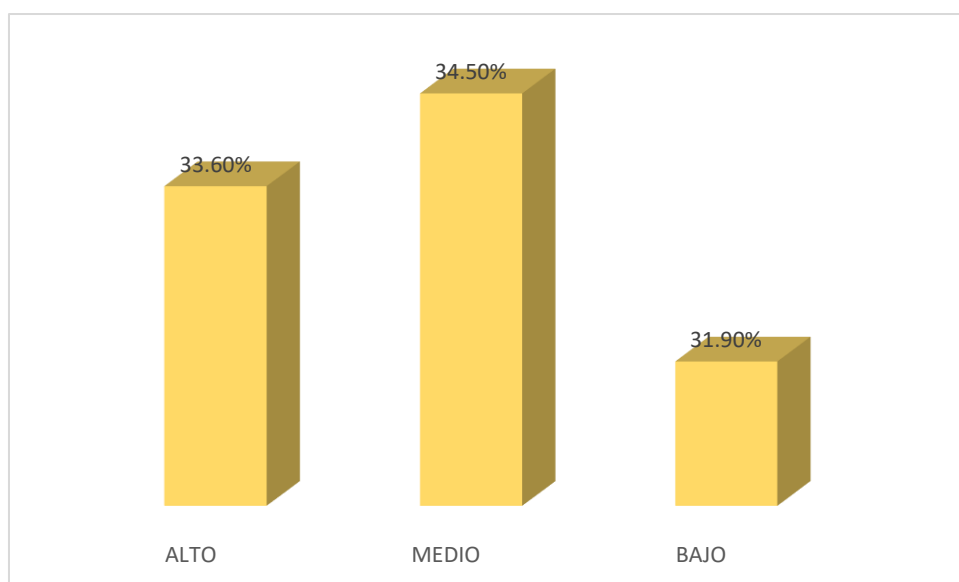


Tabla 4 y figura 2, se puede observar que solamente el 33.60% de los empleados percibe que la gestión de recursos humanos en lo que respecta al desarrollo de las personas se encuentra en un nivel alto. La mayoría se divide entre un nivel medio, con un 34.50%, y un nivel bajo, con un 31.90%. Esto se debe a la percepción de que las capacitaciones no se llevan a cabo de manera constante y que la política de desarrollo de carrera no está bien establecida, en gran parte debido a la naturaleza de ser una institución pública.

Tabla 5

Nivel de Gestión de compensaciones

	Frecuencia	Porcentaje
BAJO	40	34,5
MEDIO	38	32,8
ALTO	38	32,8
Total	116	100,0

Figura 3

Porcentaje de colaboradores según opinión Gestión de compensaciones

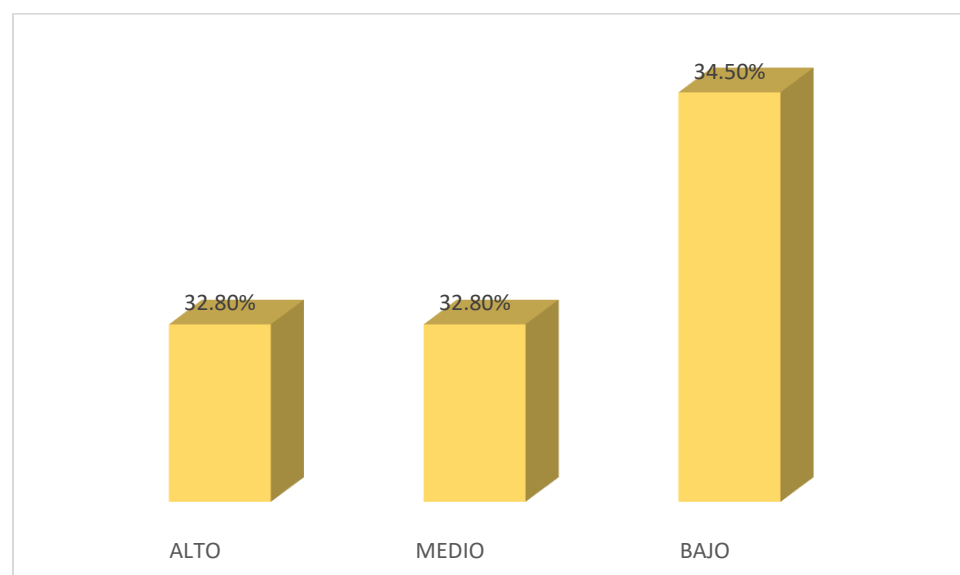


Tabla 5 y figura 3, se nota que la gestión de recursos humanos en lo relacionado con la dimensión de Gestión de compensaciones recibe una calificación de nivel alto por parte de solo el 32.80% de los colaboradores, mientras que la mayoría se encuentra en niveles medio y bajo. Esto se debe a la percepción de que los salarios y las retribuciones no se relacionan de manera efectiva con el cumplimiento de metas.

Tabla 6*Nivel de Gestión del talento humano*

	Frecuencia	Porcentaje
BAJO	34	29,3
MEDIO	44	37,9
ALTO	38	32,8
Total	116	100,0

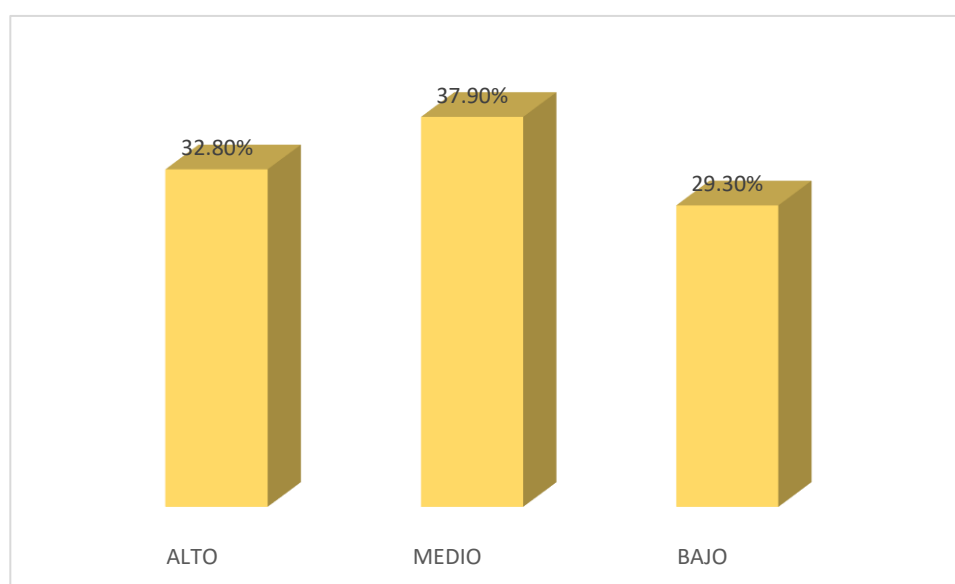
Figura 4*Porcentaje de colaboradores según opinión Gestión del talento humano*

Tabla 6 y figura 4, se evidencia que únicamente el 32.80% de los empleados considera que la gestión de talento humano se encuentra en un nivel alto, mientras que la mayoría está en niveles medio y bajo. Esto se debe a la percepción de que en la Municipalidad Provincial de Utcubamba no se pone suficiente atención al desarrollo de los empleados, la implementación de una trayectoria profesional, el fomento de la motivación, ni la identificación de los factores que afectan los indicadores de retención del personal.

3.2 Objetivo específico 2. Conocer el nivel de productividad laboral de los servidores de la Municipalidad Provincial Utcubamba, 2022

Tabla 7

Nivel de Eficiencia

	Frecuencia	Porcentaje
BAJO	48	41,4
MEDIO	30	25,9
ALTO	38	32,8
Total	116	100,0

Porcentaje de colaboradores según opinión Eficiencia

Figura 5

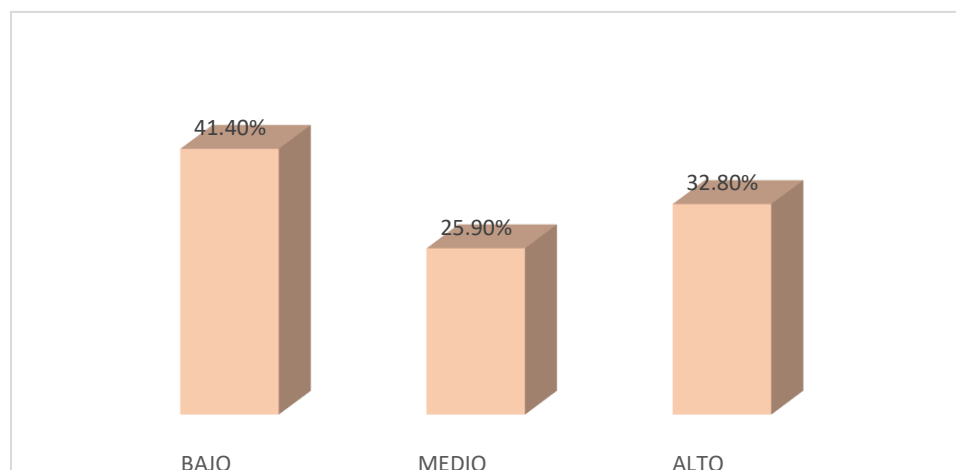


Tabla 7 y figura 5, se aprecia que el 32.80% de los empleados experimenta un alto grado de eficiencia en lo que respecta a la productividad, mientras que el 25.90% la sitúa en un nivel medio, y el 41.40% la percibe como baja, siendo este último porcentaje el más significativo. Esto se debe a la impresión de que en ocasiones no logran cumplir sus tareas a tiempo y a la presencia de empleados con especialidades que difieren de las requeridas por sus puestos. Estos resultados indican que la mayoría del personal muestra un nivel bajo de productividad. Esto subraya las dificultades para alcanzar los objetivos debido a la falta de herramientas y recursos adecuados para desempeñar sus funciones y responsabilidades asignadas por sus superiores. En vista de esta situación, es esencial llevar a cabo un análisis con el fin de identificar soluciones que mejoren la gestión municipal.

Tabla 8

Nivel de Eficacia

	Frecuencia	Porcentaje
BAJO	36	31,0
MEDIO	40	34,5
ALTO	40	34,5
Total	116	100,0

Figura 6

Porcentaje de colaboradores según opinión de Eficacia

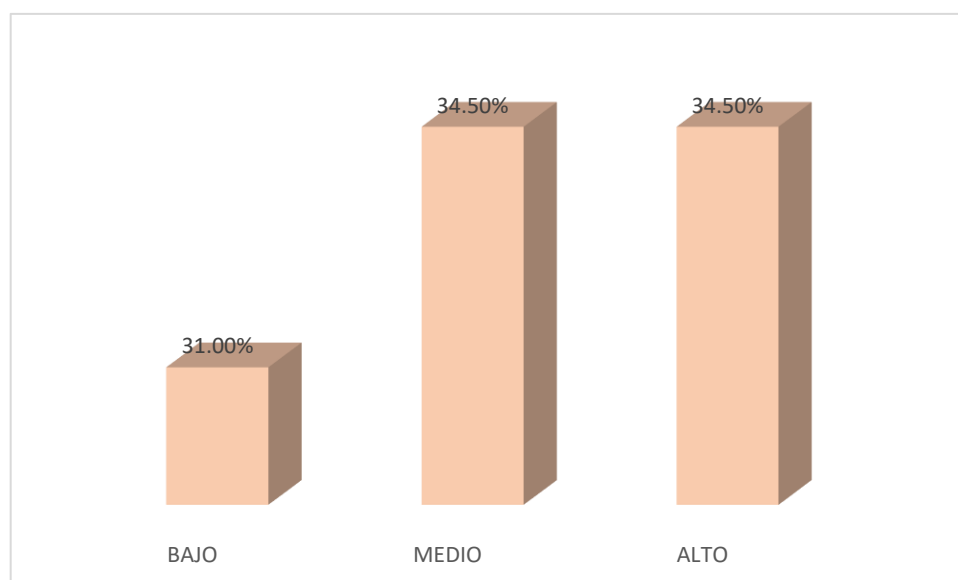


Tabla 8 y figura 6, se evidencia que el 34.50% de los empleados experimenta un alto nivel de productividad en lo que respecta a la eficacia, mientras que la mayoría se ubica en niveles medio y bajo. Esto señala la falta de recursos necesarios para alcanzar los objetivos de la institución, lo que impacta en las bonificaciones de los trabajadores de acuerdo con las leyes vigentes. Por consiguiente, se sugiere que el gerente implemente un plan de acción con el propósito de mejorar esta situación y elevar la calidad en la atención a los ciudadanos, evitando así posibles obstáculos en el funcionamiento de la entidad.

Tabla 9

Nivel de Productividad

	Frecuencia	Porcentaje
BAJO	41	35,3
MEDIO	40	34,5
ALTO	35	30,2
Total	116	100,0

Figura 7

Porcentaje de colaboradores según opinión Productividad

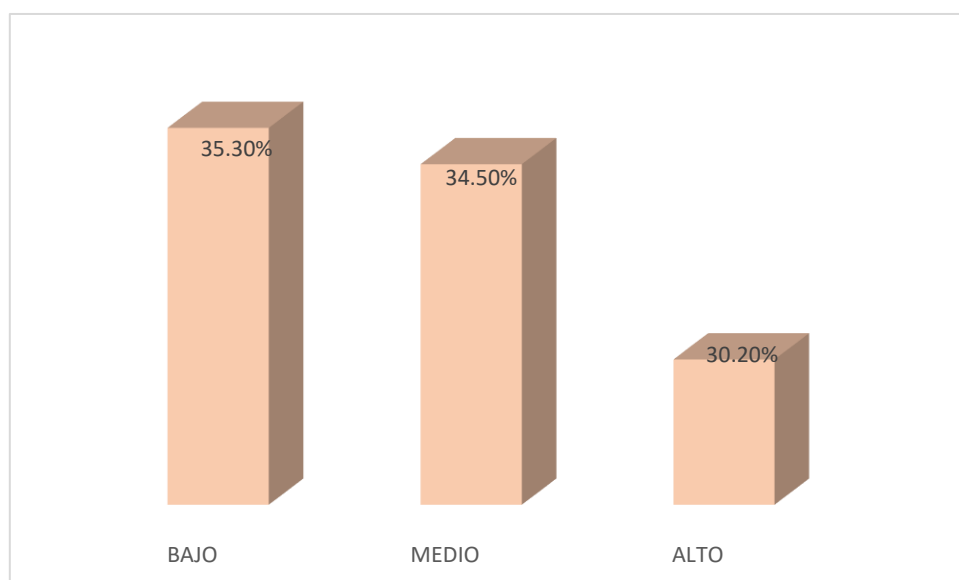


Tabla 9 y figura 7, se nota que únicamente el 30.20% de los empleados experimenta un alto grado de productividad, mientras que la mayoría se encuentra en niveles medio y bajo. Esto se debe a que las actividades y tareas no se realizan de manera colaborativa entre el personal y no se enfocan en la colaboración y el trabajo en equipo.

3.3. Objetivo específico 3. Analizar la relación entre dimensiones gestión del talento humano y la productividad laboral de los servidores de la Municipalidad Provincial Utcubamba, 2022.

Tabla 10

Correlaciones entre dimensiones gestión del talento humano y la productividad laboral

		Productividad laboral	
Rho de Spearman	Admisión de personas	Coefficiente de correlación	,329
		Sig. (bilateral)	,145
		N	116
	Desarrollo de personas	Coefficiente de correlación	,286
		Sig. (bilateral)	,209
		N	116
	Gestión de compensaciones	Coefficiente de correlación	,368
		Sig. (bilateral)	,100
		N	116

Basándonos en la tabla anterior, se nota que las dimensiones de la Gestión de talento humano, como la Admisión de personas, el Desarrollo de personas y la Gestión de compensaciones, se correlacionan con el desempeño laboral, aunque esta relación no es estadísticamente significativa, ya que el nivel de significancia resultó ser mayor al 5%.

3.4. Objetivo general. Determinar la relación entre la gestión del talento humano y la productividad laboral de los servidores de la Municipalidad Provincial Utcubamba, 2022.

Tabla 11

Correlaciones del modelo general

			Productividad laboral
Rho de Spearman	G.T.H.	Coefficiente de correlación	,440*
		Sig. (bilateral)	,046
		N	116

Basándonos en la tabla previa, se aprecia que la Gestión de talento humano guarda una relación directa con la productividad, aunque dicha relación no alcanza un nivel de significancia estadística, dado que el nivel de significancia resultó superior al 5%.

IV. DISCUSIÓN

De acuerdo a los hallazgos de este estudio, los resultados de la prueba de Kolmogórov-Smirnov indican un nivel de significancia por debajo de 0.05. Esto conlleva al rechazo de la hipótesis nula y a la aceptación de la hipótesis alternativa, la cual sostiene que existe una relación entre la gestión de talento humano y la productividad laboral de los empleados de la Municipalidad Provincial de Utcubamba.

En lo que respecta al nivel de Gestión de Talento Humano en la Municipalidad Provincial de Utcubamba, los resultados señalan que prevalece un nivel medio de gestión de talento humano, con un 37.90% de los colaboradores, y un 32.80% en un nivel alto. Esto se debe a la percepción de que en la MPU no se otorga suficiente importancia al desarrollo de los empleados, la creación de una carrera profesional, el estímulo de la motivación, las recompensas son insuficientes, y existe una alta rotación y retención de personal. Estos descubrimientos coinciden con lo observado por Obando (2020), quien enfatizó la necesidad de contar con personal capacitado y actualizado para lograr un desarrollo eficiente y una alta productividad en la empresa. Asimismo, estos resultados concuerdan con las conclusiones de la investigación realizada por Marmolejo y Rosero (2022).

En sus resultados considera que el área de RR. HH ponga en marcha estrategias de selección adecuadas que permita cumplir los requerimientos y satisfacer las necesidades que la entidad demanda, como resultado implementar un instrumento de gestión eficientes y eficaces y así lograr el objetivo fundamental de aumentar la productividad. De igual manera Díaz y Quintana (2021), Concluyo que el recurso humano y la importancia de la gestión son factores determinantes para aumentar o disminuir la productividad de la entidad. Chiavenato (2009) afirma que la gestión del talento humano es conjunto de políticas y prácticas esenciales para dirigir aspectos de los puestos directivos relacionados con las personas o el talento humanos, como son la contratación, selección, formación, retribución y evaluación del desempeño. Así mismo López-Cabrales et al., (2009) Define los recursos humanos para la función responsable de la selección, contratación, retribución, formación, motivación y retención de los empleados de la organización.

En relación al nivel de productividad laboral de los empleados de la Municipalidad Provincial de Utcubamba, se desprende de los resultados que el 30.20% de los

colaboradores percibe un alto nivel de productividad, mientras que el 34.50% se ubica en un nivel medio, siendo el nivel bajo predominante con un 35.30%. En lo que concierne a la dimensión de eficiencia, se nota que un 32.80% de los colaboradores percibe un alto nivel, y un 34.50% opina que la productividad es alta en lo que respecta a la dimensión de eficacia. Estas percepciones se relacionan con la idea de que la productividad ha disminuido debido a la falta de claridad en las metas, la carencia de equipos y herramientas disponibles, y la ausencia de un liderazgo efectivo.

Concordando con Flores, Velásquez & Gómez (2017). En sus resultados muestran que, en el aspecto eficacia, mostró un nivel bajo 56,9%, mientras que el 8,5% tuvo un nivel alto. Con la dimensión eficiencia mostró un bajo rendimiento 56,9% mientras que un alto rendimiento 19%. Y concluyó diseñando una propuesta basada en la necesidad administrativa en los parámetros de la política nacional.

En lo que respecta a la relación entre las dimensiones de la gestión de talento humano y la productividad laboral de los servidores de la Municipalidad Provincial de Utcubamba, los resultados apuntan que existe una conexión directa entre las dimensiones de gestión de talento humano, como la Admisión de personas, el Desarrollo de personas y la Gestión de compensaciones, y la productividad. Sin embargo, esta relación no alcanza significancia estadística, ya que el nivel de significancia resultó ser mayor al 5%. Estos hallazgos coinciden con las conclusiones de Cubas (2022), quien también encontró una correlación entre las variables de estudio y observó relaciones entre las dimensiones, las habilidades de liderazgo y la motivación, aunque señaló que la dimensión de gestión de la información no guarda relación con el desempeño laboral.

En el análisis de la relación entre la gestión de talento humano y la productividad laboral en la Municipalidad Provincial de Utcubamba, los resultados del coeficiente de correlación de Spearman indican que existe una relación directa entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral. Sin embargo, esta relación no alcanza significancia estadística, ya que el nivel de significancia resultó ser menor al 5%. Estos hallazgos coinciden con los resultados de la investigación realizada por Basantes y López en 2022, quienes también encontraron una correlación entre la gestión de recursos humanos y la productividad, con un coeficiente de correlación de Spearman de 0,667. Sugirieron que la gestión del conocimiento desempeña un papel fundamental en el desarrollo de habilidades y en la mejora de la

competitividad de los empleados a través de programas de formación, tanto a nivel de equipo como individual. Así mismo Vigo y Suarez (2021). Cuyos resultados demuestran que, el efecto es positivo y débil, pero el valor significativo es 0,002, y frente a la hipótesis, se aceptó la hipótesis (Hi). De igual manera Cortez (2020). Los resultados demuestran que, que los socios consideraron que la productividad de HRM (74,7%) y (53,5%) se encuentra en niveles normales, por lo que refleja que existe un relación directa y significativa en las dos variables de estudio HRM y la productividad.

V. CONCLUSIONES

Los resultados obtenidos confirman la hipótesis alternativa que plantea que existe una correlación entre la gestión de recursos humanos y el rendimiento laboral de los empleados en la Municipalidad Provincial de Utcubamba.

En relación al objetivo general de examinar la relación entre la gestión de talento humano y la productividad laboral de los empleados de la Municipalidad Provincial de Utcubamba, los resultados basados en el coeficiente de correlación de Spearman indican que, aunque existe una conexión directa entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral, esta relación no alcanza significación estadística, ya que el nivel de significancia resultó ser menor al 5%. El coeficiente de correlación es de 0.440, lo que insinúa una correlación positiva de magnitud moderada, con una tendencia a ser sólida. Parafraseando la información, los resultados sugieren que, aunque hay una relación entre la gestión de talento humano y el rendimiento laboral, esta relación no es estadísticamente significativa, y la correlación observada es moderada, indicando que podría fortalecerse.

En cuanto al objetivo específico N° 1, se observa que en la Municipalidad Provincial de Utcubamba, prevalece un nivel medio de gestión de talento humano. Esto se debe a que en el área de admisión de personas, se considera que las capacidades de los colaboradores para cubrir los puestos laborales son de nivel medio. En la dimensión de desarrollo de personas, también se percibe un nivel medio. No obstante, estos resultados reflejan la percepción de que en la entidad no se da suficiente importancia al desarrollo de los empleados, la creación de una línea de carrera, la promoción de la motivación, y se experimentan recompensas insuficientes, así como una alta rotación de personal, lo que conduce a la falta de retención de empleados. En resumen, el nivel medio de gestión de talento humano se debe a la percepción de deficiencias en estas áreas mencionadas.

En lo que respecta al objetivo específico N° 2, relacionado con el nivel de productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Utcubamba, los resultados indican que, aunque el 30,20% de los colaboradores percibe un nivel alto de productividad laboral, predominan en su mayoría los niveles bajos y medios. Esta percepción de niveles bajos y medios de productividad laboral se origina en la falta de claridad en las metas, la insuficiencia de equipos o herramientas disponibles, así como en la ausencia de un liderazgo y una

comunicación efectiva. En resumen, se aprecia una percepción de productividad laboral predominantemente baja y media debido a las deficiencias mencionadas. En cuanto al tercer objetivo específico, que se enfoca en analizar la conexión entre las diversas facetas de la gestión del talento humano y la productividad laboral de los empleados de la Municipalidad Provincial Utcubamba, los resultados indican que las dimensiones de la gestión del talento humano, como la contratación de personal, el desarrollo de los empleados y la gestión de compensaciones, están relacionadas de forma directa con el rendimiento en el trabajo. Sin embargo, esta relación no es estadísticamente significativa, ya que el nivel de significancia obtenido supera el 5%.

VI. RECOMENDACIONES

Mejorar la Gestión del Talento Humano en la Municipalidad Provincial Utcubamba implementando un plan estratégico y políticas de gestión de personal, para conseguir las metas, implementando estrategias de gestión del talento humano como el reclutamiento de individuos que demuestren habilidades en el aprendizaje, relaciones interpersonales y resolución de conflictos. Y programas de reconocimiento donde, se busca motivar al personal y establecer oportunidades de crecimiento profesional para fomentar un aumento en la productividad de los empleados, lo que se traducirá en una mayor eficiencia y eficacia en su desempeño laboral.

Proporcionar los recursos adecuados y definir objetivos concretos con el propósito de promover la colaboración entre los miembros del equipo, a través de la implementación de actividades de grupo que mejoren las relaciones personales, el liderazgo y la comunicación. Todo esto se hace con el fin de alcanzar los objetivos de la organización de manera más efectiva.

Introducir programas de capacitación, promover un buen clima laboral; para mejorar la interacción entre las personas, fomentar la colaboración en equipos, y reducir posibles fallos, establecer metas y objetivos; para elevar la productividad laboral y la eficiencia en el trabajo.

Optimizar las condiciones laborales para garantizar comodidad y proporcionar un entorno adecuado, al mismo tiempo que se motive a los empleados, reconociendo sus habilidades y logros, con el fin de potenciar su rendimiento en el trabajo.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Basantes, R. A., & López, T. P. (2022). *La gestión del talento humano y la productividad de la Empresa Tecnimadera, ubicada en la Ciudad de Baños de Agua Santa, Tungurahua – Ecuador*. [Tesis de postgrado, Universidad Nacional de Chimborazo, Riobamba, Ecuador]. <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/8845>
- Cortez, F. (2020). *Gestión del talento humano y la productividad laboral en trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa, 2020*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo], Chimbote. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/53855>
- Cubas, N. (2022). *Gestión del talento humano y desempeño laboral en los trabajadores administrativos, Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas-Chachapoyas 2020*. tesis de pregrado. Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, Chachapoyas. <https://repositorio.untrm.edu.pe/handle/20.500.14077/2628>
- Díaz, G. A., & Quintana, M. D. (2021). La gestión del talento humano y su influencia en la productividad de la organización. *Revista de la Agrupación Joven Iberoamericana de Contabilidad y Administración de Empresas* (AJOICA), 22(1), 29-48. doi:http://elcriterio.com/revista/contenidos_22_1/Vol22_num1_3.pdf
- Flores, R. E. (2021). *Gestión de talento humano basado en competencias y la productividad en la Municipalidad Distrital de Yauyos, Jauja – 2021*. tesis de maestría. Universidad Cesar Vallejo, Lima. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/74680>
- Hernández, S. R., Fernández, C. C., & Baptista, L. M. del P. (2014). *Metodología de la investigación* (S. A. de C. . Interamericana de Editores (ed.); 6a ed.). McGraw-Hill Education. <https://www.uca.ac.cr/wpcontent/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Marmolejo, B., & Rosero-Armijos, L. (2022). *Incidencia del Sistema de Contratación de Talento Humano en la Productividad de la Unidad Educativa Pasionista. Ecuador: Dominio de las Ciencias*. doi:<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8383469>
- Obando, M. P. (2020). *Capacitación del talento humano y productividad*. Eca

- sinergia, 167-173. doi:https://doi.org/10.33936/eca_sinergia.v11i2.2254
- Siliceo, C. O. (2017). *Metodología de la Investigación Sampieri* La Propuesta by Octavio Siliceo. https://issuu.com/octaviosiliceo/docs/04_met-invsampieri_propuesta_a
- Suarez, S. M. (2022). *Gestión del talento humano y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Utcubamba, Amazonas*. tesis de maestría. Universidad Cesar Vallejo, Chiclayo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/77983>
- Suysuy , E. J. (2022). *Política pública de talento humano para la productividad laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Ferreñafe*. tesis doctoral. Universidad Cesar Vallejo, Chiclayo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/79065>
- Vigo, E., & Suárez, V. (2021). *Gestión del talento humano basado en el modelo de la Ley Servir y su influencia en la productividad laboral de la Municipalidad Provincial de San Martín, periodo 2018*. pregrado. Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto. Obtenido de <https://209.45.90.232/handle/11458/3933>

ANEXOS

Anexo 1 Cuestionario para medir la gestión del talento humano de los servidores de la Municipalidad Provincial Utcubamba, 2022.

Se les pide por favor que respondan con toda sinceridad. Asimismo, la información entregada es anónima y totalmente confidencial. El llenado tendrá los siguientes criterios de evaluación: Siempre (4), Casi siempre (3), A veces (2), Casi Nunca (1), Nunca (0)

Total, desacuerdo (1) Desacuerdo (2) Indiferente (3) Acuerdo (4) Total acuerdo (5)

N°	ÍTEMS	5	4	3	2	1
	DIMENSIÓN: ADMISION DE PERSONAS					
1	¿La municipalidad divulga los puestos de trabajo a los ciudadanos locales?					
2	¿La municipalidad aplicó con usted filtros de selección de personal en su postulación a su puesto de trabajo?					
3	¿La difusión para atraer personal calificado se desarrolla de manera adecuada?					
4	¿Considera que la municipalidad seleccionó al personal eficientemente para cada puesto de trabajo?					
	DIMENSIÓN: DESARROLLO DE PERSONAS					
5	¿La municipalidad lo capacita para mejorar el desarrollo de sus funciones en su puesto de trabajo?					
6	¿Cuándo tiene un problema o está desactualizado es inmediatamente capacitado?					
7	¿Considera que la municipalidad ha desarrollado sus habilidades blandas y capacidades cognitivas?					
8	¿La municipalidad cuenta con un programa de desarrollo de habilidades y/o competencias?					
	DIMENSIÓN: GESTION DE COMPENSACIONES					
9	¿La municipalidad realiza el pago puntual a todos los colaboradores?					
10	¿El salario que ofrece la municipalidad por su trabajo se encuentra acorde a su desempeño?					
11	¿Cuenta la municipalidad con un programa de incentivos para sus colaboradores?					
12	¿La municipalidad lo incentiva a mejorar su desempeño laboral?					
13	¿La municipalidad brinda becas de estudio, descuentos en lugares, reconocimiento, etc.?					
14	¿La municipalidad cumple y respeta con los beneficios laborales como los seguros, asignaciones, aguinaldos y vacaciones?					

Anexo 2. Cuestionario para diagnosticar la productividad laboral de los servidores de la Municipalidad Provincial Utcubamba, 2022.

Estimado(a) servidor público: El presente cuestionario pretende recoger información sobre Gestión del Talento humano y productividad laboral de los servidores de la Municipalidad Provincial Utcubamba, 2022. 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	5	4	3	2	1
	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					
	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 3. análisis de confiabilidad del instrumento software jamovi

Tabla 12. Estadísticas de Fiabilidad de gestión de talento humano

Alfa de Cronbach	
Escala	0.851

Tabla 13. Estadísticas de Fiabilidad de productividad laboral

Alfa de Cronbach	
Escala	0.857

Anexo 3: salida de software comprobación de la hipótesis

Tabla 14. Comprobacion de hipotesis test de normalidad

Tests of Normality			
		statistic	p
GTH	Shapiro-Wilk	0.857	< .001
	Kolmogorov-Smirnov	0.183	< .001
	Anderson-Darling	6.22	< .001
PRODUCTIVIDAD	Shapiro-Wilk	0.960	0.002
	Kolmogorov-Smirnov	0.125	0.053
	Anderson-Darling	1.73	< .001

Nota. Additional results provided by *moretests*

Se utilizo para la prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov por ser una muestra mayor a 30, la probabilidad es 0,1 menor que alfa 5%, entonces se rechaza la hipótesis nula; al 5% los puntajes de los datos no tienen distribución normal y se acepta la hipótesis alternativa. Por lo tanto, utilizaremos las pruebas de estadística no paramétrica correlación de Spearman.

Anexo 4: correlaciones de las dimensiones GTH y productividad laboral

Tabla 15. Correlaciones de las dimensiones GTH y productividad laboral

		Admisión de personas	Desarrollo de personas	Gestión de compensaciones	Productividad laboral	
Rho de Spearman	Admisión de personas	Coefficiente de correlación	1,000	,396	,236	,329
		Sig. (bilateral)	.	,076	,302	,145
		N	116	116	116	116
	Desarrollo de personas	Coefficiente de correlación	,396	1,000	-,230	,286
		Sig. (bilateral)	,076	.	,315	,209
		N	116	116	116	116
	Gestión de compensaciones	Coefficiente de correlación	,236	-,230	1,000	,368
		Sig. (bilateral)	,302	,315	.	,100
		N	116	116	116	116
	Productividad laboral	Coefficiente de correlación	,329	,286	,368	1,000
		Sig. (bilateral)	,145	,209	,100	.
		N	116	116	116	116

Anexo 5: correlaciones de GTH y productividad laboral

Tabla 16. Correlaciones de GTH y productividad laboral

			G.T.H	Productividad laboral
Rho de Spearman	G.T.H	Coefficiente de correlación	1,000	,440*
		Sig. (bilateral)	.	,046
		N	116	116
	Productividad laboral	Coefficiente de correlación	,440*	1,000
		Sig. (bilateral)	,046	.
		N	116	116

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral). Existe una correlación positiva moderada