



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

**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LA
PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS
TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL
DE POMAHUACA, JAÉN-2020**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**

Autor (es):

Bach. Bravo Dávila Landry Geraldine

<https://orcid.org/0000-0003-3530-8374>

Bach. Calle Chambe Hilda

<https://orcid.org/0000-0003-0393-7010>

Asesor:

Dr. Córdova Chirinos José William

<https://orcid.org/0000-0003-2777-4041>

Línea De Investigación:

Gestión Empresarial y Emprendimiento

Pimentel – Perú

2022

Aprobación del jurado

**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LA PRODUCTIVIDAD
LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD
DISTRITAL DE POMAHUACA, JAEN-2020**

Dr. Córdova Chirinos José William

Asesor

Dr. Mego Núñez Onésimo

Presidente

Dr. García Yovera Abraham José

Secretario

Mg. Castro Becerra Gladys Roxana

Vocal

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Quien(es) suscribe(n) la **DECLARACIÓN JURADA**, soy(somos) **egresado** (s) del Programa de Estudios de **Administración** de la Universidad Señor de Sipán S.A.C, declaro(amos) bajo juramento que soy (somos) autor(es) del trabajo titulado:

**GESTION DEL TALENTO HUMANO Y LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE
LOS TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE POMAHUCA
, JAEN - 2020**

El texto de mi trabajo de investigación responde y respeta lo indicado en el Código de Ética del Comité Institucional de Ética en Investigación de la Universidad Señor de Sipán (CIEI USS) conforme a los principios y lineamientos detallados en dicho documento, en relación a las citas y referencias bibliográficas, respetando al derecho de propiedad intelectual, por lo cual informo que la investigación cumple con ser inédito, original y autentico.

En virtud de lo antes mencionado, firman:

Bravo Dávila Landry Geraldine	DNI: 74689721	
Calle Chambe Hilda	DNI: 73079901	

Pimentel, 03 de febrero de 2023

Dedicatoria

La presente investigación la dedicamos a Dios todopoderoso, por cada día de vida y guiarnos en nuestros caminos, a nuestros familiares por su confianza, por ser nuestro soporte y apoyo incondicional y a nuestros docentes que nos brindaron sus conocimientos logrando el desarrollo de nuestra formación profesional.

Agradecimiento

Agradecemos a Dios por habernos encaminado en todo momento dándonos sabiduría, paciencia y las fuerzas necesarias para superar los obstáculos de la vida universitaria, a nuestras familias por ser nuestro aliento para salir adelante en todo lo que nos propongamos y por ayudarnos a alcanzar una nueva etapa.

Al asesor de tesis Córdova Chirinos José William, por los valiosos consejos que guiaron en el estudio de investigación y finalmente un eterno agradecimiento a nuestra prestigiosa Universidad Señor de Sipán la cual nos abrió sus puertas, para prepararnos y formarnos para un futuro competitivo.

Resumen

El propósito de la investigación fue determinar la relación entre la gestión del talento humano y la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pomahuaca, Jaén-2020. Para su alcance se desarrolló un estudio bajo la metodología descriptiva correlacional no experimental, se utilizó como técnica una encuesta y como instrumento un cuestionario que fue administrado a una población de 30 trabajadores. Los resultados más representativos mostraron que la gestión del talento humano se encuentra en un nivel medio con un 66,7%, además, la productividad laboral también alcanzó un nivel medio con un 70%; así mismo, también se demostró que existe una relación positiva entre la gestión del talento humano y las dimensiones de la productividad y también existe relación positiva entre las variables gestión del talento humano y productividad laboral con un Rho de Spearman de 0,713**. En conclusión, la productividad laboral es una variable que depende de la gestión del talento humano.

Palabras clave: Gestión, productividad laboral, talento humano

Abstrac

The purpose of the research was to determine the relationship between human talent management and labor productivity of the workers of the District Municipality of Pomahuaca, Jaén-2020. For its scope, a study was developed under the descriptive correlational non-experimental methodology, a survey was used as a technique and a questionnaire was administered to a population of 30 workers as an instrument. The most representative results showed that human talent management is at a medium level with 66.7%, in addition, labor productivity also reached a medium level with 70%; likewise, it was also shown that there is a positive relationship between human talent management and the dimensions of productivity and there is also a positive relationship between the variables human talent management and labor productivity with a Spearman's Rho of 0.713**. In conclusion, labor productivity is a variable that depends on human talent management.

Key words: Management, labor productivity, human talent.

Índice

Aprobación del jurado	ii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Resumen	vi
Abstrac.....	vii
Índice.....	vii
i	
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	x
I. INTRODUCCION	11
1.1. Realidad Problemática.	11
1.2. Antecedentes de estudio.....	16
1.3. Teorías relacionadas al tema.	24
1.4. Formulación del problema.....	30
1.5. Justificación e importancia del estudio.....	31
1.6. Hipótesis.	31
1.7. Objetivos.	32
1.7.1. Objetivo General.....	32
1.7.2. Objetivos Específicos	32
II. MATERIAL Y MÉTODO.....	33
2.1. Tipo y Diseño de Investigación.	33
2.2. Población y muestra.....	34
2.3. Variables y operacionalización.....	35
2.4.Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad..	37
2.5. Procedimiento de análisis de datos.....	38
2.6. Criterios éticos.	38
2.7. Criterios de rigor científico.....	38
III. RESULTADOS.....	39
3.1. Resultados en tablas y figuras.	39
3.2. Discusión de resultados.	60
3.3. Aporte práctico.	66
IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	78
4.1. Conclusiones.....	78
4.2. Recomendaciones.....	79
REFERENCIAS.....	80
ANEXOS	78

Índice de tablas

Tabla 1 Operacionalización de gestión del talento humano	35
Tabla 2 Operacionalización de productividad laboral	36
Tabla 3 Validez de cuestionario	37
Tabla 4 Nivel de los indicadores de la dimensión Incorporar a las personas	39
Tabla 5 Nivel de la dimensión Incorporar a las personas.....	40
Tabla 6 Nivel del indicador de la dimensión Colocación a las personas	41
Tabla 7 Nivel de la dimensión Colocación a las personas	42
Tabla 8 Nivel de los indicadores de la dimensión Recompensar a las personas .	43
Tabla 9 Nivel de la dimensión Recompensar a las personas	44
Tabla 10 Nivel de los indicadores de la dimensión Desarrollo a las personas	45
Tabla 11 Nivel de la dimensión Colocación a las personas	46
Tabla 12 Nivel de los indicadores de la dimensión Retener a las personas.....	47
Tabla 13 Nivel de la dimensión Retener a las personas	48
Tabla 14 Nivel de los indicadores de la dimensión Supervisar a las personas	49
Tabla 15 Nivel de la dimensión Supervisar a las personas	50
Tabla 16 Nivel de la variable Gestión del talento humano	51
Tabla 17 Nivel de los indicadores de la dimensión Eficiencia	52
Tabla 18 Nivel de la dimensión Eficiencia	53
Tabla 19 Nivel de los indicadores de la dimensión Eficacia	54
Tabla 20 Nivel de la dimensión Eficacia.....	56
Tabla 21 Nivel de la variable Productividad laboral.....	57
Tabla 22 Correlación entre gestión del talento humano y dimensiones de la productividad laboral	58
Tabla 23 Correlación entre las variables Gestión del Talento Humano y variable Productividad.....	59
Tabla 24 Taller de capacitación.....	69
Tabla 25 Taller de motivación	71
Tabla 26 Programa de incentivos.....	73
Tabla 27 Taller de trabajo en equipo	75
Tabla 28 Resumen de actividades	76
Tabla 29 Relación costo beneficio.....	77
Tabla 30 Instrumento para medir si el trabajador ha logrado mejorar su productividad laboral	78
Tabla 31 Interpretación de puntajes de evaluación	79

Índice de figuras

Figura 1: Nivel de la dimensión incorporar a las personas	40
Figura 2: Nivel de la dimensión colocación a las personas	42
Figura 3: Nivel de la dimensión recompensar a las personas	44
Figura 4: Nivel de dimensión colocación a las personas	46
Figura 5: Nivel de la dimensión retener a las personas.....	48
Figura 6: Nivel de la dimensión supervisar a las personas	50
Figura 7: Nivel de la variable gestión del talento humano	51
Figura 8: Nivel de la dimensión eficiencia	53
Figura 9: Nivel de la dimensión eficacia	56
Figura 10: Nivel de variable productividad laboral.....	57

I. INTRODUCCION

1.1. Realidad Problemática.

En el contexto internacional

El diario mexicano Runa, redactó un artículo sobre los primordiales inconvenientes de la administración del recurso humano. En el ambiente laboral todos los días se enfrenta problemas que se desarrollan del mismo trabajo, sin embargo, hay algunos que son los que afectan los resultados laborales, el principal aspecto negativo es el mal clima laboral, por malos niveles de comunicación, mala dirección, falta de motivación, etc. El segundo aspecto es la alta rotación del personal, esto por falta de gestión, buen trato, distribución de funciones equitativos, pago de salarios por debajo del mercado. Por último, la deficiencia en los procesos de administración, al no ser respetados, dichos procesos generan la mala dirección sobre toda la compañía y trabajadores, inclusive los dos problemas antes mencionados nacen de la deficiencia administrativa. (RUNA, 2018)

La plataforma Factor Capital Humano, realizó una entrevista a la encargada de recursos humanos de una de las empresas logísticas más importantes de México, Araceli Ramírez, comentó que los principales problemas de la gestión de personal, es la falta de tomar decisiones, diseño de procesos para formar al colaborador, gerentes con poco potencial, falta de comunicación, salarios bajos y horas extras no reconocidos, no respetar los horarios de trabajo, falta de liderazgo de la persona a cargo de la dirección del área de recursos humanos. Todos los aspectos antes mencionados, en su conjunto hacen que la gestión del manejo de trabajadores sea deficiente, generando comportamientos negativos en ellos, así mismo la reducción de la productividad laboral. Recomendó, hacer uso de herramientas tecnológicas, diseñar políticas de trabajo, e inclusive luchar por cambios de normas legales que beneficien a los colaboradores durante el servicio que les brindan a sus empleadores (Factor Capital Humano, 2019).

En el artículo redactado por, Parra y Cerezo (2019) sobre la productividad laboral en los colaboradores de la Universidad de Quevedo, dicha investigación, identificó que existía un bajo nivel de producción en los docentes de dicha casa de estudio, porque tenían malos hábitos de alimentación, los tiempos de descanso no se encontraban programados. Así mismo, los docentes de tiempo completo, trabajaban más de 8 horas por día, eran quienes tenían los índices más alto de mala alimentación, mayor cansancio, estrés y desmotivados. Generaban que su rendimiento laboral sea deficiente y otras consecuencias más. Por el cual recomendara mejorar los horarios de trabajo y descanso en los docentes de tiempo completo, realizarles estudios médicos generales para que conozcan su estado de salud y mental.

En el artículo de Vitali (2018), este habló acerca de las condiciones laborales que existen en las empresas ecuatorianas del sector bananero. En dichas entidades, existe un nivel bajo de productividad, porque las gestiones del personal tenían precariedad, ya que identificaron múltiples contingencias que afectaba la productividad, como las políticas sobre exigidos para dirigir, el incumplimiento de procesos al contratar personal, los despidos arbitrarios, salarios bajos, imposición de funciones, altos riesgos laborales, accidentes seguidos, estrés y problemas de salud en todos los trabajadores. Dichos aspectos son los precarios en la gestión del talento humano, lo que venía afectado la productividad y salud de todo el personal. Por lo que recomendó, mejorar los procesos de contratación, respeto y mayores beneficios, así como la reforma de leyes que contribuyan al bienestar de los trabajadores de sectores agroindustriales.

El diario Dinero, publicó la redacción de Lora (2018) quien manifestó que los gerentes de las empresas colombianas no cuentan con la capacidad de gestionar a los talentos humanos, que en los últimos años las renuncias y quejas de colaboradores al ente supervisora ha incrementado en un 30%. En los resultados de los estudios, las entidades en su mayoría comparten la misma nota baja, la falta de entre nación a los colaboradores que fallan, recién contratados, despidos arbitrarios, alto nivel de tolerar el mal desempeño, los excesivos ajustes salariales, los gerentes no cuentan con razones para lograr la retención o conservación a profesionales altamente capacitados, falta de estrategias para atraer y retener ha

sido un gran problema en los últimos 10 años. Lo que ha generado la alta rotación, productividad baja, incremento de gastos y devaluación del talento humano en el mercado colombiano.

Según el artículo de Torres (2019) las empresas del rubro construcción de Cali, cuentan con diferentes falencias en la gestión del personal. Los aspectos que identificó fueron: el mal proceso de selección de personal, la carencia de valores éticos en el sitio de trabajo, no contaban con políticas claras, la no protección de riesgos o accidentes, falta de cultura organizacional, la baja compensación, no existían programas o actividades de motivación y capacitación. Todo ello se generó, porque según los gerentes darles todas las herramientas incrementa sus costos, por el cual recomendaron que los operarios deberían ser tratados bajo el marco normativo del rubro constructor, de lo contrario podrían obtener penalidades y sanciones por no respetar dichas obligaciones.

En el contexto nacional

De acuerdo con la publicación del Banco Central de Reserva del Perú, sobre la redacción de Loayza (2017) menciona que la clave del crecimiento o desarrollo es el nivel de productividad, la histórica económica del país, se ha ido dando por la productividad, y este cuenta con cuatro aspectos fundamentales como la innovación tecnológica, educación, eficiencia y la infraestructura. Si uno de los componentes tiene alguna falencia el proceso estará deficiente retrasando el crecimiento de un país, empresa, grupo social, etc. Por ello, se recomienda en general, para obtener una productividad de calidad, la gestión de los cuatro componentes debe ser también de calidad.

Según la Cámara de Comercio de Lima, la productividad laboral en el país avanza a paso lento, ya que durante el 2017 incrementó en un 0.5% y en el 2018 en 0.8%. Y dicho crecimiento se dio en el sector agropecuario y pesca. Así mismo, esta lentitud se debe a la falta de capacidad para gestionar y dirigir a los colaboradores. Los procesos de contratación no responden a los procesos establecidos, existe una baja inversión en capacitaciones e implementación de herramientas tecnológicas, lo cual crea que los trabajadores no se sientan

agradable con su clima laboral y por ende la productividad se encontraría en un grado bajo. Recomendando a las empresas, mantenerse a la vanguardia con las nuevas innovaciones del mercado económicos y laboral. (Cámara de Comercio de Lima, 2019)

Según el diario Comercio, uno de los más importantes inconvenientes del Perú es la baja productividad laboral, a pesar de que existe una gran demanda de profesionales que ofrecen sus servicios, no logran ser eficientes. Esto porque no se cuenta con una educación superior adecuada, el mal clima laboral, baja inversión en infraestructura, pocas herramientas tecnológicas, y capacitaciones. Según Pablo Lavado, especialista en manejo de recursos humano de EE.UU, recomienda que si el Perú busca mejorar su productividad, necesita invertir en mayor educación e infraestructura de calidad. (El Comercio, 2018)

La empresa Servís del estado, menciona las principales falencias que tiene la gestión del talento humano. Actualmente las entidades, han logrado implementar programas de capacitación constantemente, sin embargo, no es suficiente, porque existen otros aspectos, como la baja calidad de infraestructura, precariedad en las herramientas tecnológicas, falta de internet. Existen aún ciudades que no cuentan con señal de internet, luz, y agua. Otra de las fallas es la incapacidad de gerente a cargo del área de recursos humanos, la falta de cumplimiento con los procesos de selección de personal. La burocracia de uno grupo social y político, que diseñan estrategias para dotarse de facultades, que no permite el crecimiento de la gestión, inclusive cada vez es más dificultoso que una persona logra ingresar a un puesto del estado. Así mismo, los mismos dirigentes no cuentan con la educación y capacitación de calidad, no manejan la capacidad de liderazgo.

Según Taype (2017), menciona que si realmente existe una carencia de talento humano en el Perú, en realidad se ha puesto de moda mencionar que los profesionales carecen de capacidad, habilidades para lograr obtener puestos en las entidades públicas, sin embargo, eso es mentira, porque si hay talentos, lo que no existe una proceso administrativos y encargados para su eficiente selección, contratación y retención. A ello se le suma la falta de una educación de calidad que el mismo estado debería brindar. Así mismo, fue importante resaltar que hay

talentos en las entidades que cumplen con una alta calificación, pero se sienten frustrados al no poder desarrollarse, gracias a los poderes, partidos, ideologías y beneficios políticos.

En su artículo Mendoza (2019) menciona que el 33% de los profesionales o talentos humanos en el Perú se encuentran capacitados para ejercer sus carreras u oficios. La percepción de los diferentes gerentes de las empresas más importantes, es baja en relación a los talentos humanos, inclusive los que mantienen bajo su cargo. Debido a la baja calidad de educación que han llevado durante su vida estudiantil y universitaria. Lo que genera trabas para el educando, al momento de ingresar a un puesto de trabajo, al no saber actuar en un ambiente laboral, generan nuevos conflictos, que en su conjunto hacen que baje el nivel de productividad laboral, incrementa los costos para las empresas, que debe capacitarlos con mayor frecuencia, los salarios son otro aspecto que no ayudan al crecimiento de los talentos, lamentó Mendoza, al decir que existen buenos talentos que no son bien remunerados, y otros que no cuentan con una dirección clara, sobre todo en el sector público y obtienen mayores beneficios laborales.

En el contexto local

La organización en estudio, es la Municipalidad Distrital de Pomahuaca que se encuentra ubicada en la Av. Balta 173 -Pomahuaca-Jaén. Yace varios años atrás, han evidenciado que la contratación del personal, el trabajo y resultados de dichos funcionarios es deficiente.

El principal problema que viene enfrentando la municipalidad es el de administrar eficientemente al capital humano. Debido a que el proceso de selección de personal que realizan es defectuoso, incumplen los procesos de selección y contratación de talento humano para la institución. La mayoría de veces lo hacen las autoridades (alcalde y regidores) son quienes contratan al personal, en lo cual se refleja el mal trabajo porque no cuentan con el perfil, capacidad y competencia que se requieren para el área establecido.

También se ha reflejado que el jefe de RRHH no realiza convocatorias, debido a que genera un costo y tiempo, considerándolo innecesario para el proceso de selección, afectando el cronograma de actividades del municipio y en ciertas oportunidades contra el presupuesto asignado. Lo que ha generado la baja y deficiente productividad del personal, por lo mismo que no cumplen con el perfil del puesto, no son capacitados, no han culminado sus carreras profesionales, etc. En consecuencia, afectó la productividad de la entidad estatal, dado que no cumplen el 100% de las metas asignadas.

Bajo la explicación de los párrafos anteriores, en la presente investigación se busca determinar con exactitud si las variables influyen una sobre otra.

1.2. Antecedentes de estudio.

En el contexto internacional

Belén, Freire, y Gutiérrez (2018) desarrollaron una investigación titulada "Impacto de la capacitación al personal y la productividad laboral", situado en la ciudad de Los Ángeles, cuyo objetivo primordial ha sido decidir el impacto que causa capacitar al personal sobre la productividad laboral. Por medio de una metodología explicativa correlacional transversal, la muestra lo conformaron 8.084 entidades de la ciudad. Los resultados mostraron que las empresas que capacitaban a sus colaboradores, adicional contaban con otros recursos como maquinaria, salario, motivación, etc., tenían mejor rendimiento que las entidades que no capacitaban, sin embargo, la diferencia variaba en un 40%. En conclusión, las empresas que capacitan e implementan recursos para dirigir a su personal obtienen mejores resultados, pero no es el único componente o factor, por el cual recomendaron a las empresas que no capacitaban a sus empleados, implementar un programa de capacitación porque el trabajo es cambiante y tenían que estar a la vanguardia.

Santos (2017) elaboró un estudio titulado “El ambiente organizacional y su incidencia en la productividad de funcionarios de Celec E.P”, Ubicado en la ciudad de Guayaquil-Ecuador. EL objeto de estudio ha sido establecer el grado de incidencia de las cambiantes en observación. Siguió la metodología de tipo correlacional detallada de corte transversal, consideró un total de 80 trabajadores para la muestra del análisis, del mismo modo, aplicaron cuestionarios para recoger la información de cada funcionario. Los resultados mostraron que el 54% de los funcionarios se encuentra insatisfecho en sus puestos de trabajo en consecuencia existía un bajo nivel de productividad. En conclusión, el estudio logró determinar la incidencia, siendo significativo, lo que significó que a mejor clima laboral mayor productividad. Por ello recomendaron, evaluar constantemente el clima laboral, los resultados de cada funcionario, de esa manera mejorar la situación por medio de estrategias.

Salazar y Izquierdo (2019) desarrollaron su tesis titulada “Dirección de los funcionarios públicos y su relación con el compromiso institucional”, ubicada en la ciudad de Quito-Ecuador, cuyo fin fue conocer si la gestión del talento humano se relacionaba con el compromiso de la entidad. Para ello hicieron uso de una investigación analítica asociativa con diseño no experimental, la muestra estuvo constituida por 290 funcionarios. El resultado encontrado ha sido que el grado de dirección del banco estaba medio con tendencia a elevado, mientras que el compromiso en regular. Lo que los llevó a concluir, que la dirección de las personas se relaciona con el compromiso de los trabajadores hacia su institución, generando resultados eficientes. Por ello, recomendaron, elaborar un plan de acción que se adapte a las necesidades de los colaboradores para elevar el nivel de gestión y así obtener mayor compromiso con su entidad.

Castillo y Sabando (2019) realizaron una investigación titulada “La incidencia de rotación de las personas en la productividad empresarial de la Exportadora del Sur”, se encontraba situado en la ciudad de Guayaquil. Consignaron como objeto de estudio medir la incidencia que hay ente la rotación de las personas y la productividad laboral. Mediante la metodología científica, tipo correlacional explicativa con enfoque cuantitativo, la muestra se conformó con 15 trabajadores de la misma compañía. Los resultados mostraron que el indicador de rotación del

personal era alto, lo que generaba que la productividad laboral sea baja, por los constantes cambios, el personal tomaba tiempo adaptarse. Por otro lado concluyeron, que lograron determinar la incidencia con el coeficiente de Pearson, el cual arrojó un valor de 0.756 lo que significó rechazar la hipótesis nula aceptando la positiva. Recomendaron, contratar personal capacitado, mantener un clima laboral adecuado, motivar y capacitar constantemente de esa forma reducir la alta rotación del personal.

Rodríguez y Santofimio (2017) desarrollaron un estudio titulado “Plan estratégico para la dirección del personal incentivando el salario laboral”, situado en la ciudad de Bogotá-Colombia. Cuyo objetivo fue implementar un plan estratégico de gestión del personal para incentivar el crecimiento de la productividad organizacional. Por medio de una metodología tipo analítica no experimental de corte transversal, la muestra lo conformaron los 25 colaboradores de la entidad. Los resultados evidenciaron que la empresa contaba con una gestión del personal regular y la productividad alto con tendencia a medio. Concluyeron, que la empresa al no contar con una gestión estratégica generaba un resultado regular, por lo que la productividad no siempre era constante. Así mismo, recomendaron realizar talleres de integración, modelos comunicativos y nuevos incentivos a los que contaban.

En el contexto nacional

Centeno (2018) en su tesis titulada “Administración de los recursos humanos y productividad de los colaboradores en el municipio de Anco-Huallo”, ubicado en el departamento de Apurímac. Cuyo objetivo ha sido conocer como la gestión del personal se relaciona con la productividad de empleados en el municipio. La metodología empleada fue correlacional descriptiva básica, para ello trabajaron con 30 colaboradores como muestra usando el test de Cochran. Los resultados que hallaron que la municipalidad tenía una gestión deficiente sobre el personal, no se encontraban capacitados ni actualizados en temas relacionados a su área, el perfil profesional no se adaptaba a los puestos de trabajo, el 60% contaba con experiencia mínima para ejercer sus funciones, lo que generaba que no cumplieran con sus metas al 100%. En conclusión, lograron establecer que si existía una

interacción alta y significativa de 0.827 en medio de las cambiantes de análisis. Por lo que recomendaron, mejorar los procesos de selección del personal, respetando las normas y lineamientos, con el fin de mejorar la productividad de toda la municipalidad de Huallo.

Rojas y Vílchez (2019) realizaron una investigación titulada “Relación de la productividad laboral y gestión del personal del puesto de Salud Sagrado Corazón de Jesús”. Ubicado en la ciudad de Lima, para ello aplicaron la metodología de enfoque cuantitativa, tipo correlacional aplicada. Invitaron a participar a 50 colaboradores de dicho centro de Salud, mediante criterios de inclusión y exclusión. Los resultados que obtuvieron evidenciaron que, si existía una interacción significativa de 0.007 en medio de las cambiantes de análisis, según Spearman. En conclusión, existía relación entre los fenómenos, porque los trabajadores contaban con experiencia laboral, habilidades blandas y conceptuales, lo que generaba resultados de calidad. Recomendaron, la implementación de un área de recursos humanos para que motiven, capacite y gestionen al personal a cargo.

Mamani, Meléndez, y Rosas (2019) desarrollaron un estudio titulado “Calidad del servicio a pacientes y su influencia con la administración de los recursos humanos”, se llevó a cabo en la provincia de Chincha. Con el objetivo de determinar la influencia de las variables en estudio dentro del municipio provincial de Chincha. Haciendo uso de la metodología correlacional básica descriptiva con un diseño no experimental. Tomaron como muestra de 100 personas, aplicaron cuestionarios. Los resultados evidenciaron que la calidad del servicio al usuario depende de la administración del personal que labora en la municipalidad, por otro lado, dicho servicio no es de calidad, porque cuentan con fallas como falta de comunicación, trabajo en equipo, capacitaciones, etc. Por lo que sugirieron, contratar personal que tenga habilidades y capacidades que se adapten al perfil de cada puesto, además de capacitar con mayor frecuencia.

Oscoco (2017) desarrolló una investigación titulada “La gestión de los trabajadores y el desempeño laboral de los trabajadores del municipio de Pacucha”, dicho distrito se encuentra ubicado en la provincia de Andahuaylas-Apurímac. Con el objetivo de medir la relación de las variables en investigación. Hizo uso de la metodología descriptiva simple correlacional con enfoque mixto de diseño no experimental. La muestra lo conformó 35 colaboradores del municipio distrital de Pacucha. Los resultados mostraron que la municipalidad tiene una gestión promedio sobre sus trabajadores, así mismo el desempeño se encontró en un nivel regular. Concluyeron que, si existe una relación media o regular, según Spearman arrojó 0.0652. Por el cual recomendaron, planificar programas y actividades para capacitar, motivar y mejorar las habilidades del personal.

Alvines y Bendezú (2019), realizaron un estudio titulado “El impacto de la gestión del recurso humano y productividad de la empresa San Isidro”, ubicado en el distrito de San Isidro Lima. Consignó como objetivo de estudio, conocer el impacto de la gestión en la productividad de la empresa. La metodología empleada fue, explicativa correlacional con diseño no experimental, la muestra lo conformaron 26 colaboradores, quienes fueron evaluados por medio de cuestionarios. Los resultados mostraron, por medio del Chi cuadrado que el impacto es positivo, porque la gestión del personal si influía en la productividad de la empresa. Sin embargo, existían deficiencias en el trato al personal, el 30% se mostraba desmotivado y desactualizado. Por ello, recomendaron realizar una evaluación constante a su personal, diseñen un programa de actividades para su mejora del clima laboral y productividad de la empresa.

Andia y Herrera (2019) elaboraron una tesis titulada “Influencia del trato del personal sobre la productividad y desempeño en el municipio de Camaná”, situado en la provincia de Camaná-Arequipa. Consideró como objetivo general determinar la influencia de las variables y como está afecta los resultados del municipio de Camaná. La metodología empleada fue de tipo correlacional descriptiva, con enfoque mixto de diseño no experimental. Según los resultados que hallaron evidenciaron que si existe una relación significativa entre la administración del personal y la productividad. Así mismo, el 40% del personal no se encontraba capacitado, ni cumplían con el perfil de su puesto de trabajo, lo que generaba

retraso, descoordinación y mal clima laboral. Recomendaron, diseñar programas de gestión sobre el personal, para capacitarlos semestralmente, motivarlos, comprometerlos con el municipio, con el fin de lograr cumplir el 100% de las metas trazadas anualmente.

En Trujillo, Matos y Chozo (2019) en su estudio tuvieron como objetivo conocer la asociación entre la gestión del talento humano y la productividad laboral en el Supermercado Plaza Veá, la metodología fue correlacional y la población fue de 139 personas a las que administraron el cuestionario. Los resultados mostraron que la gestión del talento humano se relaciona directamente con la productividad con un coeficiente de 0,693; además, también mostró una relación directa con la dimensión eficiencia con 0,672 y con la dimensión eficacia con 0,713. En conclusión, señalaron que la productividad laboral es una variable que depende de las acciones ejercidas en la gestión de los recursos humanos.

En el contexto local

Martell y Sánchez (2018) desarrolló un estudio titulado “Dirección del recurso humano y el desempeño laboral en la empresa Textil”, se llevó a cabo en el departamento de Cajamarca. El estudio tuvo la finalidad de determinar la relación de como la administración del personal influye en su desempeño laboral. La metodología fue de tipo correlacional descriptiva con un diseño no experimental. La muestra lo conformaron 70 personas, a quienes se les aplicó diversos cuestionarios para ser analizados. Los resultados mostraron que los trabajadores no se sentían comprometidos con la empresa, estaban desmotivados, sus salarios no se encontraban acorde al trabajo que realizaban, hacían horas extras pero no les reconocían, alta rotación del personal, además que nunca habían sido capacitados por el cual tenían muchas fallas en las confecciones, ventas, cortes, etc. Por lo que recomendaron, mejorar el clima laboral de los trabajadores, motivarlos, cumplir la reglamentación laboral, reconocer las horas extras, implementando un área de recursos humanos.

Murrugarra y Aranda (2019) elaboraron un estudio titulado “Impacto de la dirección del personal sobre el desempeño laboral en el programa Cuna Más”,

ubicado en la provincia de Cajamarca. El objetivo fue conocer el grado de influencia que tiene la gestión del personal sobre el desempeño laboral en un programa social. Mediante una metodología, correlacional y explicativa simple, con enfoque cuantitativo de diseño no experimental. Para ello trabajaron con una muestra total de 93 colaboradores que se desempeñan en dicho programa. Los resultados identificados fue que, la gestión de los trabajadores no eficiente, necesita mejorar, herramientas tecnológicas, comunicación, capacitación y trabajo en equipo. Mientras que el desempeño alcanzó el rango de 36% de eficiencia, siendo muy bajo. En conclusión, según los resultados se manifestaron que existe una estrecha influencia de 0.856 entre ambas variables. Por ello, recomendaron, contratar un personal capacitado para que dirija al resto de trabajadores, programas de capacitación, motivación, implementación de canales de comunicación formales para la mejorar la eficiencia del desempeño.

Castañeda (2019) desarrolló un estudio titulado “Influencia de la administración del recurso humano y la productividad laboral en el municipio Baños del Inca”, se llevó a cabo en el distrito Baños del Inca departamento de Cajamarca. Consignó como objetivo central, determinar el nivel de influencia de la gestión del personal en la productividad del municipio. Por medio de una metodología descriptiva simple correlacional, con enfoque mixto, la muestra lo conformaron 187 trabajadores de la municipalidad, aplicaron encuestas para ser analizados. Los resultados fueron medidos por medio de coeficiente de Pearson, que se encargó de medir la influencia entre las variables, con un valor de 0.689, lo que significó que la influencia fue moderada positiva. En el cual concluyeron, que si mejora la gestión del personal incrementaría la productividad laboral de los colaboradores por ende los resultados de la municipalidad. Así mismo, recomendaron implementar un plan estratégico que englobe la capacitación, motivación, trabajo en equipo, nivel de mandos, etc. Para mejorar la productividad de toda la entidad.

Hernández (2017) elaboró una tesis titulada “Gestión de los colaboradores y la relación con el desempeño laboral de Hidrandina SA”, se ejecutó en la provincia de Cajamarca. Cuyo objetivo fue medir el nivel de relación de los fenómenos que estudiaban en la empresa Hidrandina. Mediante la metodología de enfoque mixta con diseño no experimental correlacional, la muestra estuvo conformada por 25

personas, para la recolección de información aplicaron cuestionarios, luego medidos en el SPSS. Los resultados mostraron que según Somers dio un valor de 0.020, siendo mayor al rango aceptado, lo que significó que si existía una relación significativa, por el cual recomendaron, mejorar la gestión de los trabajadores de esa manera incrementaría del nivel de desempeño laboral para bien de la empresa.

García y Gómez (2018) realizaron un trabajo titulado “Evaluación de la productividad laboral en Retail de Jaén”, encontrándose en la ciudad de Jaén y departamento de Cajamarca. Se consignó como objeto de estudio evaluar el nivel de productividad de los trabajadores de dicha empresa. Mediante la metodología cuantitativa, tipo descriptiva de diseño no experimental, la muestra lo conformaron 50 trabajadores de la entidad. Aplicaron cuestionarios para obtener información y mostrarlos en los resultados. Según el análisis que realizaron, la productividad de la muestra se encontraba en un nivel de eficiencia del 80%, debido a que contaban con un adecuado clima laboral, planificación, motivación y capacitación. En conclusión, la productividad de dichos trabajadores dependía de la dirección que realizaba el gerente sobre sus empleados, además del ambiente laboral atractivo. Recomendaron, medir periódicamente la productividad de los colaboradores y así identificar los errores para ser corregidos a tiempo.

Vargas (2019) desarrolló un estudio titulado “Aspectos de motivación que se relacionan con la productividad del Centro de Atención de menores II”, ubicado en la ciudad de Cajamarca. Cuyo objetivo fue conocer la relación de los aspectos motivacionales con la productividad laboral del Centro Social. Para ello hicieron uso de la metodología de diseño no experimental, descriptivo correlacional, la muestra lo conformó los 30 colaboradores por medio de un muestreo no probabilístico. Según los resultados, los factores motivacionales y la productividad se relacionan hasta en un 83.33%, las tablas cruzadas demostraron que la correlación de variables estaba en un nivel medio alto. Por el cual concluyeron que los aspectos motivacionales tienen una incidencia positiva en la productividad laboral, porque de ello dependería el bienestar de los empleados. Recomendaron, seguir haciendo programas de motivación, para mejorar la productividad laboral de todos los colaboradores que aún no han logrado la eficiencia.

1.3. Teorías relacionadas al tema.

1.3.1. Gestión del talento humano

La gestión del talento humano es un área sensible al pensamiento en las empresas u organizaciones; depende de algunos aspectos como la estructura, cultura, características, tecnología, procesos internos y otros adoptados por la organización

Para Chiavenato (2009); el área de recursos humanos (ARH) o la gestión del talento humano; es una función administrativa que se dedica a incorporar, colocar, recompensar, desarrollar, retener y supervisar a los colaboradores.

El papel expansivo de la función de la gestión del talento humano. Por varios años, ha existido la creencia generalizada que el principal obstáculo para la continuación de la empresa es el capital; sin embargo, el principal obstáculo para la producción y continuación de la empresa es la incapacidad que posee para reclutar y mantener la fuerza laboral (Chiavenato, 2009)

1.3.1.1. Dimensiones de la gestión del talento humano

A. Incorporar a las personas

Los procesos para la incorporación de las personas son la ruta que conduce al ingreso en la organización; representando la puerta de ingreso que solamente se abre a aquellos candidatos que poseen competencias y características laborales y personales que se ajustan al perfil de la organización. (Chiavenato, 2009)

Reclutamiento de personal: Durante el proceso de reclutamiento la organización atrae a candidatos con el fin de abastecer el proceso de selección. Funciona como un proceso de dos vías; donde se divulgan y ofrecen las oportunidades laborales; al mismo tiempo que se atrae a los colaboradores. El reclutamiento puede ser externo o interno (Chiavenato, 2009)

Selección de personal: Este proceso funciona como filtro el cual posibilita el ingreso a varias personas a la organización; es decir busca entre los candidatos al más adecuado para el puesto de trabajo que se requiere; por lo tanto, este proceso

busca mantener o incrementar el desempeño, la eficiencia y eficacia de los colaboradores y de la organización. (Chiavenato, 2009)

B. Colocación de las personas

Los procesos implican los primeros pasos para integrar a los nuevos miembros en la organización; en el diseño del puesto que desarrollarán y la evaluación de su desempeño. (Chiavenato, 2009)

Orientación de las personas: Brindar orientación a los colaboradores es el primer paso para colocar adecuadamente al personal y dejarles en claro los objetivos y funciones que desarrollarán. Tener recursos es necesario, pero no basta; las organizaciones modernas no admiten el desperdicio ni el inadecuado uso de los recursos. (Chiavenato, 2009)

Modelado del trabajo: La manera en que los colaboradores desarrollan su trabajo en las organizaciones depende básicamente de la manera en que su trabajo fue planeado, modelado y organizado. El diseño organizacional representa la arquitectura de la organización; por ello condiciona la estructura de los puestos. (Chiavenato, 2009)

Evaluación del desempeño: Es aquel proceso donde se mide el desempeño del colaborador; además de evaluar la actividad productiva con el fin de evaluar el porcentaje con el que contribuyeron para el logro de los objetivos organizacionales. (Chiavenato, 2009)

C. Recompensar a las personas

Los procesos constituyen elementos esenciales para motivar e incentivar a los colaboradores; siempre y cuando los objetivos de la organización e individuales sean satisfechos. (Chiavenato, 2009)

Remuneración: Este proceso representa un intercambio donde el colaborador espera recibir una compensación por el desarrollo de sus actividades y la organización pretende obtener trabajo eficiente. (Chiavenato, 2009)

Programas de incentivos: Además de la remuneración se considera necesario incentivar constantemente a los colaboradores para el logro de resultados y metas. Por ello se debe contar con un programa de incentivos que incremente las relaciones de intercambio entre los colaboradores y la organización. (Chiavenato, 2009)

Prestaciones y servicio: Son aquellos pagos económicos indirectos que se ofrecen a los colaboradores donde se incluye la seguridad, salud, pensiones, becas, vacaciones, descuentos, entre otros. (Chiavenato, 2009)

D. Desarrollo de las personas

Estos procesos se encuentran relacionados con la educación de los colaboradores. (Chiavenato, 2009)

Capacitación: Representa un medio para la correcta adecuación del colaborador en su puesto de trabajo, además de desarrollar las competencias y habilidades; consiste en enseñar a los nuevos empleados las habilidades básicas que necesitan para el desarrollo de sus actividades. (Chiavenato, 2009)

Desarrollo de las personas: Este proceso representa la única forma de superar todos los obstáculos que se presentarán a futuro; además de mantener actualizados a los colaboradores. (Chiavenato, 2009)

E. Retener a las personas

Estos procesos tienen como objetivo mantener a los colaboradores motivados y satisfechos; también de brindarles la seguridad en cuanto a las condiciones psicológicas, físicas y sociales para su permanencia; además de comprometerse y generar un ambiente laboral idóneo. (Chiavenato, 2009)

Relaciones con los empleados: Las actividades para relacionarse con los colaboradores tienen por objetivo la creación de un ambiente de respeto, consideración y confianza; además de pretender el logro de una elevada eficacia organizacional. (Chiavenato, 2009)

Higiene, seguridad y calidad de vida: Los colaboradores pasan la mayor parte de su tiempo en la organización, en un centro de trabajo que constituye su hábitat.; por ello el ambiente laboral debe contar con diversas características y condiciones físicas, materiales, sociales y psicológicas. Hay dos aspectos principales: la higiene y seguridad laboral, y la calidad de vida laboral. (Chiavenato, 2009)

F. Supervisar a las personas

Consiste en seguir, acompañar, orientar y mantener el comportamiento de las personas dentro de determinados límites de variación.

Base de datos y sistemas de información de recursos humanos: Los especialistas en recursos humanos analizan e investigan información acerca de la fuerza de trabajo y de sus características y necesidades. Por lo cual se requiere de un sistema integrado de información que permita la descentralización del proceso de decisión en forma eficaz y eficiente. (Chiavenato, 2009)

1.3.1.2. Objetivos de la gestión del talento humano

Los colaboradores son el activo principal de la organización. Las organizaciones que son exitosas tienen la creencia que para su crecimiento, prosperidad y continuidad tienen que poseer la capacidad para la optimización del retorno de las inversiones de todos los socios incluyendo a los colaboradores. (Chiavenato, 2009). A la gestión del talento aún se le sigue denominando como administración de recursos humanos; sin embargo, la gestión del talento humano va más allá de una simple administración; ya que tiene los siguientes objetivos:

- a. Apoyar a la organización al alcance de sus objetivos y el cumplimiento de su misión.
- b. Brindar competitividad organizacional.
- c. Proporcionar colaboradores que se encuentren motivados y entrenados.
- d. Aumentar la autorrealización y satisfacción de los colaboradores en el puesto de trabajo.
- e. Desarrollar y mantener la calidad de vida en el trabajo.

- f. Gestionar el cambio.
- g. Establecer políticas éticas y permitir el desarrollo del comportamiento

1.3.2. Productividad Laboral

La productividad es considerada un método por el cual la organización logra resultados eficientes y efectivos a un menor costo; con la finalidad de aumentar la satisfacción de la clientela; por ello se presenta la definición por diversos autores:

López (2013) acotó que la productividad es aquella capacidad de creación o producción de un servicio o bien, lo cual tiene un costo por el tiempo dedicado para la creación de beneficio o riqueza.

Una empresa es productiva cuando logra alcanzar sus metas planteadas, pero a un costo bajo; es otros términos una empresa productiva involucra la eficiencia y eficacia; dentro de estos términos se encuentra el manejo del tiempo, recursos y costos de un servicio o bien. (Robbins y Judge, 2009).

Para Gutiérrez (2014); la productividad busca lograr buenos resultados considerando el manejo de los recursos por parte de los colaboradores. (p.20).

La productividad laboral se considera como una variable económica clave en la competitividad además de ser un instrumento útil de las tendencias de los salarios y del empleo; estas medidas indican el nivel de eficiencia, eficacia y la razón de productividad para el manejo de los recursos. Abad (como se citó en Requejo, 2013)

López (2019) menciona que la productividad laboral es la producción promedio por colaborador en periodo de tiempo; el cual puede medirse en términos de valor (precio por volumen) y volumen físico de los servicios y bienes producidos. Para lograr el aumento de la productividad laboral es necesario una mejor tecnología, educación y capacitación.

1.3.2.1. Dimensiones de productividad

A. Eficiencia

Busca optimizar y procurar que no se desperdicien los recursos. (Gutiérrez, 2014, p.20). De forma numérica es la división entre los recursos programados y los recursos empleados. Para Chiavenato (2007), la eficiencia es una medida normativa del empleo de los recursos durante los procesos de producción; en términos económicos es una relación entre costos y beneficios.

Para Robbins y Judge (2013) la eficiencia es el grado en el que una empresa alcanza sus objetivos a un bajo costo. (p 28)

B. Eficacia

Es considerada como el nivel o grado en el que se desarrollan las actividades planificadas y se logran los resultados propuestos. (Gutiérrez, 2014, p. 20). De forma numérica es la división entre las metas alcanzadas y las metas planificadas o resultados.

Para Robbins y Judge (2013) la eficacia es considerada como el grado en el que una empresa satisface las necesidades de sus clientes. (p.28).

1.3.2.2. Factores de la productividad

Para la Organización Internacional del Trabajo (2016); los factores de la productividad son aquellos que tienen un impacto negativo o positivo en los insumos (salarios, materiales, etc.) requeridos para obtener una determinada cantidad de producción; y el volumen de producción. Los factores se dividen en:

Internos: Factores sobre los que el propietario o gerente de la empresa poseen control. En estos se pueden encontrar inmersos problemas con la mercadería, el precio, calidad, competencias, uso de energía, materias primas, motivación laboral, entre otros. (Organización Internacional del Trabajo, 2016)

Externos: Factores sobre los que el propietario o gerente de la empresa no poseen control. En estos se pueden encontrar inmersos el clima, situación del mercado, infraestructura, impuestos, entre otros.(Organización Internacional del Trabajo, 2016)

1.3.2.3. Principios de una buena productividad

Ochoa (2014) acotó que las organizaciones requieren de gerentes con visión al futuro que haga sobresalir a la organización y suministre las bases para permanecer en el mercado; por ello requiere de la implementación de los siguientes principios:

- a. Despertar el sentido de pertenencia hacia la empresa
- b. Motivar al personal
- c. Considerar la importancia de cada cargo
- d. Permitir tomar decisiones
- e. Compensar salarialmente acorde con los resultados
- f. Aplicar la mega gerencia

1.4. Formulación del problema.

¿Cuál es la relación de la gestión del talento humano y la productividad laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pomahuaca, Jaén 2020?

1.4.1. Problemas específicos

¿Cuál es el nivel de gestión del talento humano de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Pomahuaca, Jaén-2020?

¿Cuál es el nivel de la productividad laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Pomahuaca, Jaén-2020?

¿Cuáles es la relación entre gestión del talento humano y las dimensiones de la productividad laboral de la Municipalidad Distrital de Pomahuaca, Jaén-2020?

1.5. Justificación e importancia del estudio.

El presente estudio es importante, porque contribuye con el conocimiento de la sociedad, acerca de cómo la gestión del talento humano y la productividad laboral de los colaboradores se relacionan, así como generar nuevas ideas para investigación de futuros estudiantes. Sobre todo, conocer cuál es el nivel la gestión que aplica la municipalidad de Pomahuaca de Jaén y cuáles son los resultados que han obtenido durante los últimos periodos.

Justificación teórica: El estudio, para el desarrollo de la estructura de un modelo de investigación ha recurridos a teorías, para tener mayor conocimiento del comportamiento de las variables gestión del talento humano y productividad laboral. Por otro lado, apoya como base para el sustento de las dimensiones e indicadores. Así mismo, se ha revisado estudios que antecedan al problema y respalden los resultados que se busca obtener en el desarrollo del estudio.

Justificación práctica: Se justifica de forma práctica, porque el estudio con sus resultados, buscará contribuir con las entidades privadas y/o públicas a conocer la relación que existe entre la gestión del talento humano y la productividad laboral. Con la finalidad que la municipalidad pueda diseñar estrategias que mejoren dicha gestión y en consecuencia los resultados institucionales que necesita la provincia de Jaén.

Justificación Metodológica: el estudio se desarrollará bajo un método, el cual es el científico, donde se plantea la formulación de un problema, busca probar la hipótesis, por medio de instrumentos que se permitirán analizar por medio de un software estadístico y conocer con mayor precisión la relación de las variables que se estudiarán en el municipio distrital de Jaén.

1.6. Hipótesis.

1.6.1. Hipótesis general

H1: Existe relación entre la gestión del talento humano y la productividad laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Pomahuaca, Jaén-2020.

H0: No existe relación entre la gestión del talento humano y la productividad laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Pomahuaca, Jaén-2020.

1.6.2. Hipótesis específicas

H1: Existe relación entre gestión del talento humano y las dimensiones de la productividad laboral de la Municipalidad Distrital de Pomahuaca, Jaén-2020.

H0: No existe relación entre gestión del talento humano y las dimensiones de la productividad laboral de la Municipalidad Distrital de Pomahuaca, Jaén-2020.

1.7. Objetivos.

1.7.1. Objetivo General

Determinar la relación entre la gestión del talento humano y la productividad laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Pomahuaca, Jaén-2020.

1.7.2. Objetivos Específicos

Diagnosticar el nivel de gestión del talento humano de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Pomahuaca, Jaén-2020.

Analizar el nivel de la productividad laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Pomahuaca, Jaén-2020.

Identificar la relación entre gestión del talento humano y las dimensiones de la productividad laboral de la Municipalidad Distrital de Pomahuaca, Jaén-2020.

II. MATERIAL Y MÉTODO

2.1. Tipo y Diseño de Investigación.

2.1.1. Tipo de investigación

Según su naturaleza es de tipo cuantitativo descriptivo correlacional

Cuantitativo. Hernández y Mendoza (2018) acotan que estudios cuantitativos, son aquellos que presentan sus resultados de manera concreta, son medibles con exactitud, además aplican instrumentos que son analizados por medio de programas estadísticos, arrojando confiabilidad de la información obtenida. Por ello, el estudio será cuantitativo, ya que recogerá información por medio de cuestionarios, que serán analizados por procesos estadísticos, con la finalidad de evaluar las variables en estudio.

Descriptiva. Según Hernández y Mendoza (2018), las investigaciones de este tipo, tienen por objetivo identificar los comportamientos de fenómenos y describirlos como sus características. Para luego ser explicados por medio de instrumentos. Bajo el concepto, se describirá las principales características de la gestión del talento humano y productividad laboral.

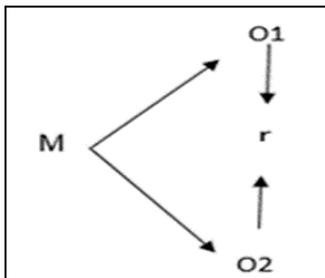
Correlacional: Hernández y Mendoza (2018) acotan que la correlación es una forma de determinar el nivel de relación, influencia o asociación entre dos o más fenómenos. Así mismo, el estudio será correlacional porque busca calcular la asociación que existe entre las variables de análisis, es decir como la gestión del talento humano influye o se relaciona con la productividad de los colaboradores de la municipalidad.

2.1.2. Diseño de investigación

Será de diseño no experimental – transversal

La investigación tendrá un diseño no experimental, porque según Hernández y Mendoza (2018), mencionan que este tipo de estudios, no realizan alteraciones y/o manipulaciones de las variables, ya que las analizan en su contexto natural.

Bajo dicha premisa, en la presente no se realizarán manipulaciones en las variables gestión del talento humano y productividad laboral, porque serán estudiados con hechos pasados y tal como son. Así mismo, transversal, porque la información será recogida en un solo momento de la investigación.



Dónde:

M = Es el grupo o muestra

O1 = Gestión del talento humano

O2 = Productividad laboral

r = Correlación entre dichas variables

2.2. Población y muestra.

La población es el conjunto de elementos, personas, empresas, cosas, etc. Que son motivo de investigación, por medio del cual se obtendrá información para cumplir con los objetivos planteados en la presente investigación (Hernández y Mendoza, 2018). En el presente estudio, la población estará conformada por los 30 colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pomahuaca de Jaén.

Asimismo, representará a la muestra total, ya que se aplicará un muestreo probabilístico, debido a que todos los participantes tienen la misma oportunidad de ser encuestados. En consecuencia, se considerarán las siguientes características que tendrá dicha población.

Trabajadores que se encuentren en planilla o cuenten con contrato formal de la Municipalidad Distrital, colaboradores que se encuentran laborando más de 3 meses consecutivos en la entidad y los colaboradores de todas las áreas del municipio, sin importar cargo alguno.

2.3. Variables y operacionalización.

Variable independiente: Gestión del talento humano: Para Chiavenato (2009); el área de recursos humanos (ARH) o la gestión del talento humano; es una función administrativa que se dedica a incorporar, colocar, recompensar, desarrollar, retener y supervisar a los colaboradores.

Variable dependiente: Productividad Laboral: La productividad laboral se considera como una variable económica clave en la competitividad además de ser un instrumento útil de las tendencias de los salarios y del empleo; estas medidas indican el nivel de eficiencia, eficacia y la razón de productividad para el manejo de los recursos. Abad (como se citó en Requejo, 2013)

Tabla 1

Operacionalización de gestión del talento humano

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Técnica e Instrumentos
Gestión del talento humano	Incorporar a las personas	Reclutamiento de las personas	1,2	Encuesta/Cuestionario
		Selección de las personas	3,4	
	Colocación de las personas	Orientación de las personas	5,6	
		Modelado del trabajo	7,8	
		Evaluación del desempeño	9,10	
	Recompensar a las personas	Remuneración	11,12	
		Programas de incentivos	13,14	
		Prestaciones y servicios	15,16	
	Desarrollo de las personas	Capacitación	17,18	
		Desarrollo de las personas y las organizaciones	19,20	
Retener a las personas	Relaciones con los empleados	21,22		
	Higiene, seguridad y calidad de vida	23,24		
Supervisar a las personas	Base de datos y sistemas de información	25,26		

Fuente: Elaboración propia

Tabla 2**Operacionalización de productividad laboral**

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Técnica e Instrumentos
Productividad laboral	Eficiencia	Cumplimiento de Tareas Asignadas	1,2	Encuesta/Cuestionario
		Cantidad de rechazos o errores	3,4,5	
		Reporte de Quejas	6,7	
	Eficacia	Realización de tareas asignadas	8,9	
		Orden de la Documentación	10,11	
		Actualización de Información	12,13	
		Trabajo en Equipo	14,15	
		Solución de Problemas	16,17	
		Trato a los usuarios	18,19	
		Cumplimiento a Tiempo	20,21	
Cumplimiento de las Normas	22,23			

Fuente: Elaboración propia

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

Técnica: La encuesta estará conformada por 26 y 23 preguntas, que fueron realizadas en base a las dimensiones e indicadores de la variable gestión del talento humano y productividad laboral.

Instrumento: El cuestionario estará enfocado y adaptado a los participantes en la muestra seleccionada, por otro lado, será aplicado de forma online. Así mismo tendrá una escala de Likert 5, para la gestión del talento humano y productividad laboral, donde: 1 “Totalmente en desacuerdo.”; 2 “En desacuerdo”; 3 “A veces”; 4 “De acuerdo”; 5 “Totalmente de acuerdo”.

Validez: La validez de los instrumentos será medida por medio del juicio de expertos, los profesionales se encargarán de la evaluación y darán el visto bueno para su respectiva aplicación.

Tabla 3

Validez de cuestionario

Expertos	Especialidad	Elementos de
Cristhian Sánchez Uriarte	Mg. Gestión del Talento Humano	15/15
Lic. Pedro Antonio Pérez Arboleda	Mg. Administración de Negocios	16/16
Julio Roberto Izquierdo Espinoza	Mg. Gestión del Talento Humano	15/15

Fuente: Elaboración propia

Confiabilidad: La confiabilidad de los instrumentos será medida, haciendo uso del coeficiente de Alfa de Cronbach. Según Hernández y Mendoza (2018), mencionan que dicho coeficiente es el indicado para medir instrumentos cuantitativos, así mismo para aceptar o rechazar la confiabilidad se debe tomar en cuenta un equivalente superior a 0.725.

2.5. Procedimiento de análisis de datos.

Se iniciará aplicando los cuestionarios a la muestra seleccionada, con una prueba piloto, para saber si los instrumentos están bien estructurados, seguido de ello será trasladado la información al programa estadístico SPSS v 25, y de apoyo con el office 2016. Así mismo, los datos serán medidos por el coeficiente del Alfa de Cronbach para la confiabilidad.

Luego, los primeros resultados serán mostrados por medio de frecuencias por dimensiones, para luego pasar por la prueba de normalidad, con el fin de conocer el tipo de coeficiente de aplicar (Rho Spearman o Pearson), para medir la correlación de las variables.

2.6. Criterios éticos.

Consentimiento informado: Todos los participantes en los cuestionarios, estarán informados sobre el objetivo que persiguen los cuestionarios, de ninguna manera serán obligados o influenciados a participar.

Confidencialidad: Los datos personales de los participantes en los cuestionarios, para la recolección de información, en ninguna circunstancia podrán ser revelados.

2.7. Criterios de rigor científico.

Veracidad: Toda la información recopilada será original, presentándose únicamente lo que los participantes de la muestra proporcionan al investigador.

Responsabilidad: Se tendrá responsabilidad con la información obtenida, será exclusivamente usado para el desarrollo de la presente investigación.

III.RESULTADOS

3.1. Resultados en tablas y figuras.

Diagnosticar el nivel de gestión del talento humano de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Pomahuaca, Jaén-2020.

Tabla 4

Nivel de los indicadores de la dimensión Incorporar a las personas

	Totalmente desacuerdo		Desacuerdo		A veces		De acuerdo		Totalmente de acuerdo	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
P 1	6	20.0%	2	6.7%	8	26.7%	8	26.7%	6	20.0%
P 2	5	16.7%	8	26.7%	7	23.3%	6	20.0%	4	13.3%
P 3	7	23.3%	5	16.7%	4	13.3%	5	16.7%	9	30.0%
P 4	7	23.3%	8	26.7%	5	16.7%	5	16.7%	5	16.7%

Fuente: Elaboración Propia

En el indicador Reclutamiento a las personas, el 26,7% de los trabajadores de la municipalidad distrital de Pomahuaca, Jaen-2020, manifestó estar de acuerdo en cuanto a si la municipalidad divulga los puestos de trabajo a los ciudadanos locales, y el 26,7% estar en desacuerdo con los perfiles competitivos en cada puesto de trabajo para atraer a los profesionales; en el indicador Selección de las personas, el 30% señalaron que están totalmente de acuerdo en que la municipalidad aplique filtros de selección de personal y el 26,7% estar en desacuerdo con la selección del personal para cada puesto de trabajo.

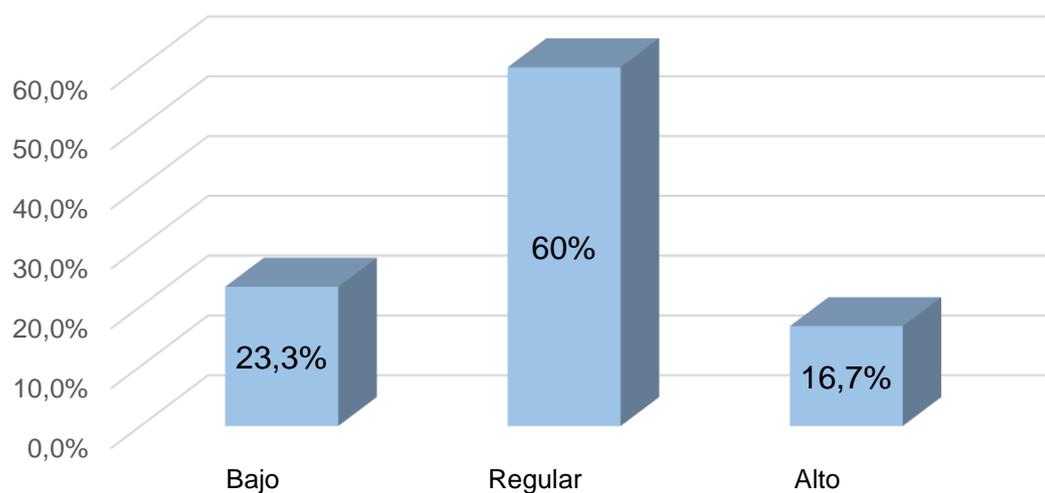
Tabla 5

Nivel de la dimensión Incorporar a las personas

		Frecuencia	Porcentaje
Incorporar a las personas	Bajo	7	23.3
	Regular	18	60.0
	Alto	5	16.7
	Total	30	100.0

Fuente: Elaboración Propia

Figura 1: Nivel de la dimensión incorporar a las personas



Nota: En la municipalidad distrital de Pomahuaca, Jaen-2020, la dimensión Incorporar a las personas se evidencia en un nivel regular con el 60%, según sus colaboradores, lo que quiere decir que ellos consideran que a pesar de los esfuerzos de la municipalidad para seleccionar al nuevo personal y que sean netamente locales no se toman las medidas necesarias para completar satisfactoriamente los puestos, evidenciando así un mal reclutamiento y selección de las personas.

Tabla 6**Nivel del indicador de la dimensión Colocación a las personas**

	Totalmente desacuerdo		Desacuerdo		A veces		De acuerdo		Totalmente de acuerdo	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
P5	6	20.0%	8	26.7%	4	13.3%	5	16.7%	7	23.3%
P6	10	33.3%	6	20.0%	8	26.7%	4	13.3%	2	6.7%
P7	8	26.7%	4	13.3%	4	13.3%	10	33.3%	4	13.3%
P8	7	23.3%	7	23.3%	8	26.7%	3	10.0%	5	16.7%
P9	9	30.0%	6	20.0%	5	16.7%	9	30.0%	1	3.3%
P10	9	30.0%	3	10.0%	5	16.7%	7	23.3%	6	20.0%

Fuente: Elaboración Propia

En el Indicador Orientación a las personas, el 26,7% de los trabajadores de la municipalidad distrital de Pomahuaca, Jaen-2020, expresó que la municipalidad no brinda capacitaciones para la incorporación en los puestos de trabajo, el 33,3%, mostro su total desacuerdo con la distribución que la municipalidad brinda a los recursos para el desarrollo de sus actividades; el indicador Modelado del trabajo, el 33,3% manifestó estar de acuerdo con el modelo de trabajo para ejercer sus funciones y el 26,7% indicó que a veces la municipalidad cuenta con una adecuada estructura organizacional; en el indicador Evaluación del desempeño, los colaboradores indicaron que para el 30% la municipalidad mide el desempeño en relación a sus puestos. Por otro lado, cuenta con recursos e indicadores para medir el desempeño laboral, en un 30%.

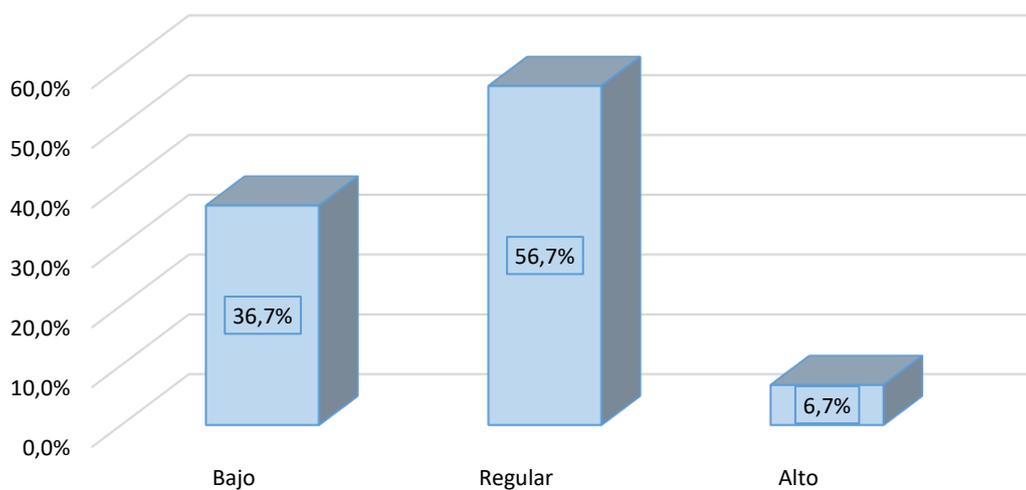
Tabla 7

Nivel de la dimensión Colocación a las personas

		Frecuencia	Porcentaje
Colocación de las personas	Bajo	11	36.7
	Regular	17	56.7
	Alto	2	6.7
	Total	30	100.0

Fuente: Elaboración Propia

Figura 2: Nivel de la dimensión colocación a las personas



Nota: El 56,7% de los colaboradores señalaron que la dimensión Colocación de las personas en la municipalidad distrital de Poma huaca, Jaen-2020, se encuentra en un nivel regular, lo que quiere decir que para ellos la municipalidad, tiene que trabajar más en cuanto a la orientación de su personal ya que en ocasiones no siempre son capacitados para su puesto de trabajo, muchas veces también no se cuenta con un modelo de funciones, sumado a los poco indicadores para que su desempeño laboral sea evaluado.

Tabla 8**Nivel de los indicadores de la dimensión Recompensar a las personas**

	Totalmente desacuerdo		Desacuerdo		A veces		De acuerdo		Totalmente de acuerdo	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
P11	5	16.7%	8	26.7%	5	16.7%	8	26.7%	4	13.3%
P12	7	23.3%	7	23.3%	6	20.0%	5	16.7%	5	16.7%
P13	7	23.3%	5	16.7%	6	20.0%	6	20.0%	6	20.0%
P14	4	13.3%	10	33.3%	7	23.3%	3	10.0%	6	20.0%
P15	7	23.3%	4	13.3%	9	30.0%	6	20.0%	4	13.3%
P16	8	26.7%	8	26.7%	5	16.7%	2	6.7%	7	23.3%

Fuente: Elaboración Propia

En el indicador Remuneración, el 26,7% de los trabajadores de la municipalidad distrital de Pomahuaca, Jaen-2020, manifestó estar en desacuerdo la puntualidad del sueldo y el 23.3% se encuentra en desacuerdo con el salario que reciben por las funciones que realizan; en el indicador Programas de incentivos, manifestaron estar totalmente en desacuerdo en que la municipalidad no cuente con un programa de incentivos con el 23,3%, al igual que el 33,3% manifestó estar en desacuerdo con que la municipalidad no los incentive para su que mejoren su desempeño laboral; en el indicador prestaciones y servicios el 30% señaló que a veces la municipalidad brinda becas de estudio, descuentos en lugares, reconocimiento, el 26,7% de los colaboradores se mostró en desacuerdo con la municipalidad respecto a beneficios laborales como los seguros, asignaciones, aguinaldos y vacaciones que les brinda.

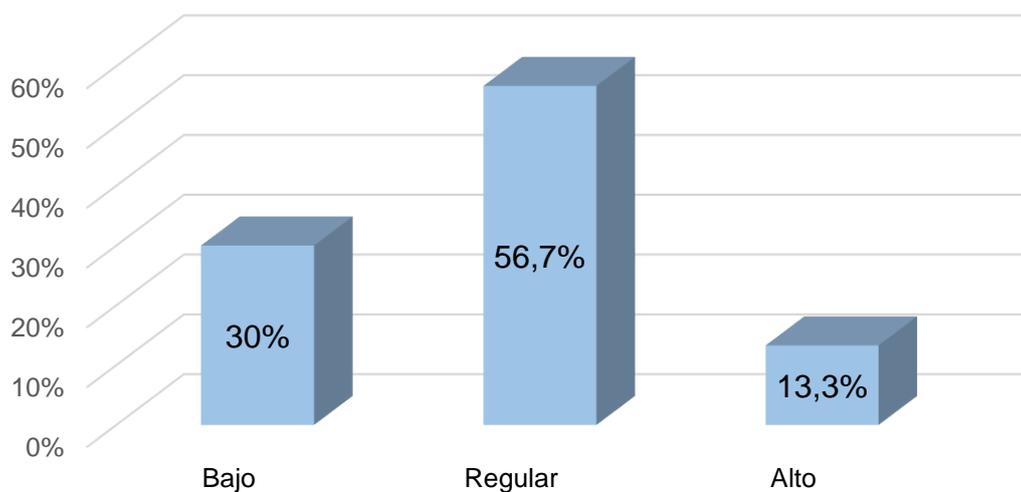
Tabla 9

Nivel de la dimensión Recompensar a las personas

		Frecuencia	Porcentaje
Recompensar a las personas	Bajo	9	30.0
	Regular	17	56.7
	Alto	4	13.3
	Total	30	100.0

Fuente: Elaboración Propia

Figura 3: Nivel de la dimensión recompensar a las personas



Nota: La dimensión Recompensar a las personas en la municipalidad distrital de Pomahuaca, Jaen-2020, se evidenció en un nivel regular con el 56,7%, es decir, los trabajadores manifiestan que a veces no se les cumple con su pago puntual y que muchas veces ese salario no es de acorde a su empeño, la municipalidad tampoco cuenta con un programa de incentivos para ayudar a sus trabajadores a mejorar su desempeño laboral, en cuanto a prestaciones muchas veces no les cumplen con los beneficios laborales como los seguros, asignaciones, aguinaldos y vacaciones lo que genera un nivel medio.

Tabla 10**Nivel de los indicadores de la dimensión Desarrollo a las personas**

	Totalmente desacuerdo		Desacuerdo		A veces		De acuerdo		Totalmente de acuerdo	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
P17	6	20.0%	7	23.3%	4	13.3%	6	20.0%	7	23.3%
P18	4	13.3%	4	13.3%	6	20.0%	6	20.0%	10	33.3%
P19	5	16.7%	6	20.0%	8	26.7%	6	20.0%	5	16.7%
P20	4	13.3%	8	26.7%	6	20.0%	6	20.0%	6	20.0%

Fuente: Elaboración Propia

En el indicador Capacitación el 23,3% está en desacuerdo con el indicador de capacitaciones para mejorar el desarrollo de sus funciones en su puesto de trabajo. El 33,3% de los colaboradores de la municipalidad distrital de Pomahuaca, Jaen-2020 manifestó estar totalmente de acuerdo en que cuando presentan algún problema o está desactualizado es inmediatamente capacitado; en el indicador Desarrollo de las personas y las organizaciones, el 26,7% indicó que a veces la municipalidad ha desarrollado sus habilidades blandas y capacidades cognitivas y el 26,7% manifestó estar en desacuerdo en que la municipalidad no cuente con un programa de desarrollo de habilidades y/o competencias.

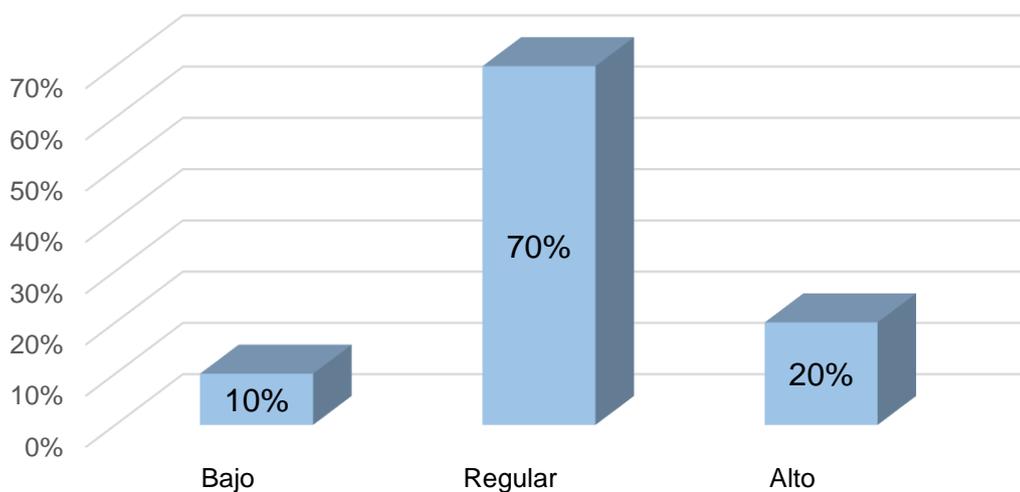
Tabla 11

Nivel de la dimensión Colocación a las personas

		Frecuencia	Porcentaje
Desarrollo de las personas	Bajo	3	10.0
	Regular	21	70.0
	Alto	6	20.0
	Total	30	100.0

Fuente: Elaboración Propia

Figura 4: Nivel de dimensión colocación a las personas



Nota: En la municipalidad distrital de Pomahuaca, Jaen-2020, la dimensión Desarrollo de las personas, se encuentra en un nivel regular con el 70%, es decir los trabajadores manifiestan que si se les capacita para que puedan mejorar el desarrollo de sus funciones o para que puedan resolver de manera eficaz algún problema, pero a pesar de ellos la municipalidad no se esmera por desarrollar sus habilidades blandas y capacidades cognitivas ya que no cuenta con un programa para ello..

Tabla 12**Nivel de los indicadores de la dimensión Retener a las personas**

	Totalmente desacuerdo		Desacuerdo		A veces		De acuerdo		Totalmente de acuerdo	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
P21	7	23.3%	5	16.7%	5	16.7%	8	26.7%	5	16.7%
P22	6	20.0%	7	23.3%	9	30.0%	5	16.7%	3	10.0%
P23	6	20.0%	5	16.7%	6	20.0%	8	26.7%	5	16.7%
P24	4	13.3%	5	16.7%	6	20.0%	5	16.7%	10	33.3%

Fuente: Elaboración Propia

En el indicador Relaciones con los empleados en la municipalidad distrital de Pomahuaca, Jaen-2020, el 23,3% de los trabajadores manifestó estar totalmente en desacuerdo en que en la municipalidad no haya una efectiva relación entre compañeros, manifiestan también que a veces la municipalidad se encuentra preocupado por brindar un agradable ambiente labora en un 30%; en el indicador Higiene, seguridad y calidad de vida, el 26,7% señalo que estar de acuerdo en que la municipalidad cuente con instalaciones y estructuras de calidad e higiene y con un 33,3% señalo que estar totalmente de acuerdo que la estructura física de la municipalidad le genera seguridad al momento de ejercer sus funciones.

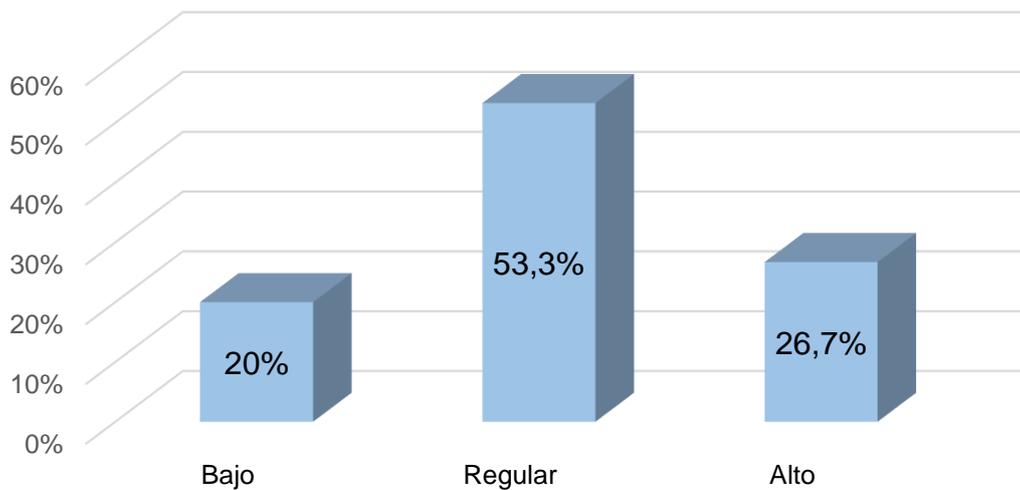
Tabla 13

Nivel de la dimensión Retener a las personas

		Frecuencia	Porcentaje
Retener a las personas	Bajo	6	20.0
	Regular	16	53.3
	Alto	8	26.7
	Total	30	100.0

Fuente: Elaboración Propia

Figura 5: Nivel de la dimensión retener a las personas



Nota: La dimensión Retener a las personas, en la municipalidad distrital de Pomahuaca, Jaen-2020, se encuentra en un nivel medio con el 53,3%, los colaboradores señalaron que muchas veces en la municipalidad no se prioriza en mantener relaciones afectivas entre sus trabajadores, así como no preocuparse por brindar un agradable ambiente laboral, sumado a la baja estructura en instalaciones y estructuras de calidad e higiene.

Tabla 14**Nivel de los indicadores de la dimensión Supervisar a las personas**

	Totalmente desacuerdo		Desacuerdo		A veces		De acuerdo		Totalmente de acuerdo	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
P25	7	23.3%	6	20.0%	1	3.3%	7	23.3%	9	30.0%
P26	9	30.0%	6	20.0%	10	33.3%	1	3.3%	4	13.3%

Fuente: Elaboración Propia

En el indicador Base de datos y sistemas de información, el 30% de los trabajadores de la municipalidad distrital de Pomahuaca, Jaen-2020 manifiestan estar totalmente de acuerdo con que la municipalidad realice orientación y seguimiento a las actividades que realiza en su puesto de trabajo, pero el 33,3% manifestó estar en total desacuerdo en que la municipalidad no identifica las necesidades de cada puesto de trabajo a tiempo y soluciona.

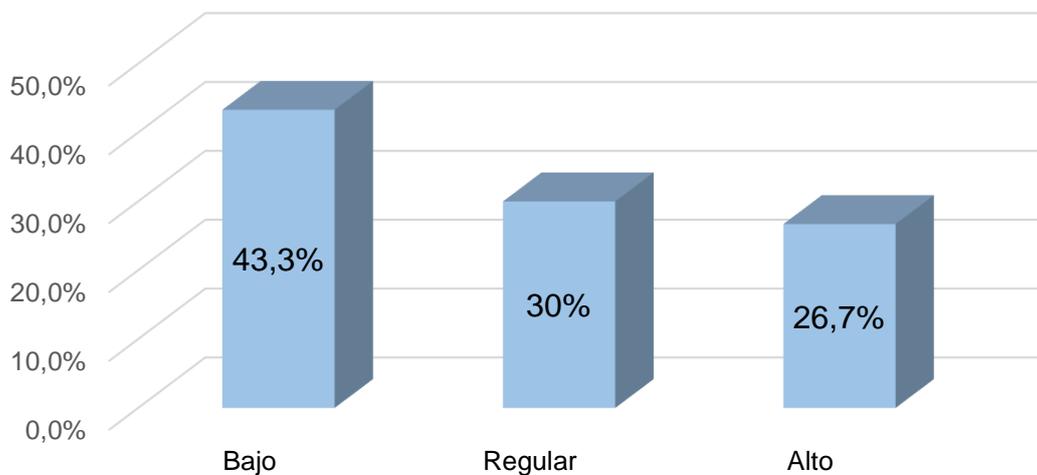
Tabla 15

Nivel de la dimensión Supervisar a las personas

		Frecuencia	Porcentaje
Supervisar a las personas	Bajo	13	43.3
	Regular	9	30.0
	Alto	8	26.7
	Total	30	100.0

Fuente: Elaboración Propia

Figura 6: Nivel de la dimensión supervisar a las personas



Nota: En la municipalidad distrital de Pomahuaca, Jaen-2020, la dimensión Supervisar a las personas se encuentra en un nivel bajo con el 43,3%, es decir los colaboradores no muestran una satisfacción en cuanto el proceso que tiene la municipalidad sobre la orientación y seguimiento sobre sus actividades y para identificar las necesidades de cada puesto de trabajo a tiempo y solucionarlos.

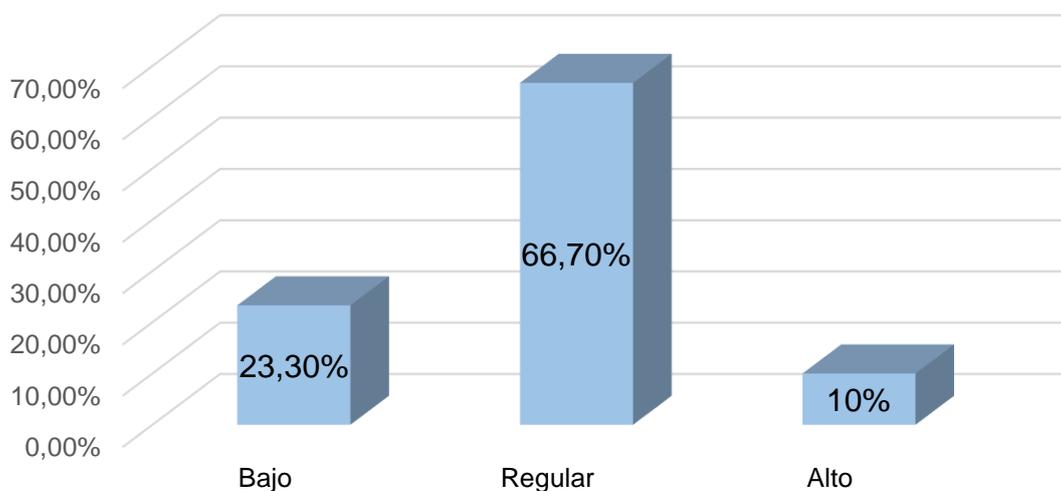
Tabla 16

Nivel de la variable Gestión del talento humano

		Frecuencia	Porcentaje
Gestión del Talento Humano	Bajo	7	23.3
	Regular	20	66.7
	Alto	3	10.0
	Total	30	100.0

Fuente: Elaboración Propia

Figura 7: Nivel de la variable gestión del talento humano



Nota: Se evidencia en un nivel regular con el 66,7%, lo que quiere decir que los colaboradores, no están del todo conformes en como la municipalidad recluta y selecciona al personal, tampoco presenta una buena orientación para que puedan desempeñar de manera eficaz sus labores, seguido del mal modelado de trabajo; en cuanto a la evaluación sobre su desempeño ellos consideran que en ocasiones no se les evalúa de manera correcta. Sobre la remuneración, no se sienten satisfechos ya que tampoco se sienten incentivados, ellos manifiestan también que en ocasiones no se les da las capacitaciones pertinentes no desarrollando sus habilidades blandas y capacidades cognitivas.

Analizar el nivel de la productividad laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Pomahuaca, Jaén-2020.

Tabla 17

Nivel de los indicadores de la dimensión Eficiencia

	Totalmente desacuerdo		Desacuerdo		A veces		De acuerdo		Totalmente de acuerdo	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
P1	8	26.7%	6	20.0%	8	26.7%	5	16.7%	3	10.0%
P2	4	13.3%	7	23.3%	8	26.7%	4	13.3%	7	23.3%
P3	3	10.0%	4	13.3%	9	30.0%	8	26.7%	6	20.0%
P4	8	26.7%	9	30.0%	3	10.0%	6	20.0%	4	13.3%
P5	8	26.7%	2	6.7%	10	33.3%	4	13.3%	6	20.0%
P6	6	20.0%	4	13.3%	9	30.0%	6	20.0%	5	16.7%
P7	7	23.3%	7	23.3%	0	0.0%	6	20.0%	10	33.3%

Fuente: Elaboración Propia

En el indicador Cumplimiento de Tareas Asignadas, el 26,7% manifestó que a veces la municipalidad administra eficientemente los recursos públicos y el 26.7% los recursos públicos son administrados eficientemente en el cumplimiento de tareas; en el indicador, Cantidad de rechazo o errores el 30% señaló también a veces la municipalidad cuenta con un reporte de los rechazos o errores que comenten los colaboradores diariamente, el 30% manifestó estar en desacuerdo en que existe un nivel elevado de errores en sus actividades, el 33% dijo que a veces la municipalidad identifica y trabaja en los errores que comenten continuamente; en el indicador Reporte de Quejas, el 30% señaló que a veces cuentan con un reporte de quejas del usuario interno o externo de la municipalidad y el 33,3% estar totalmente de acuerdo en que la municipalidad distrital de Pomahuaca, Jaen-2020, identifica las quejas y capacita para evitarlas en periodos futuros.

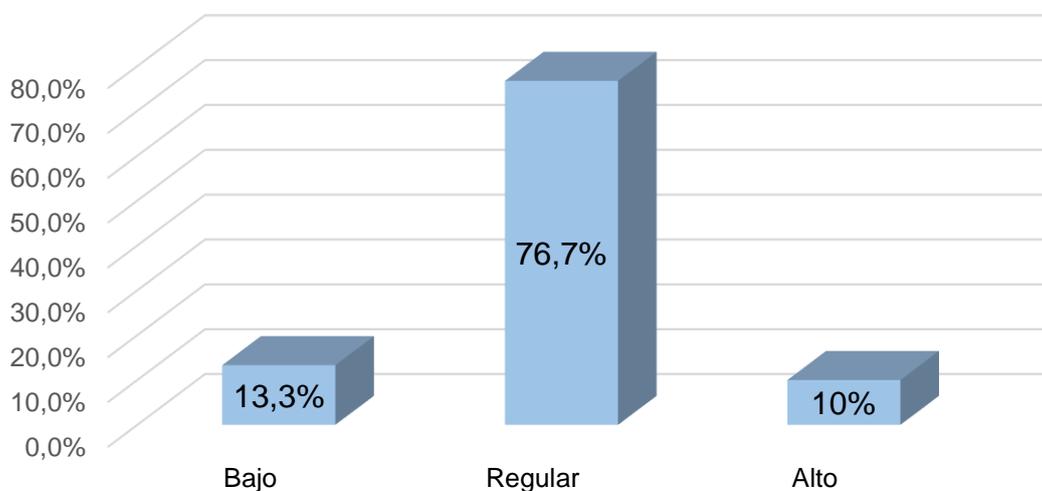
Tabla 18

Nivel de la dimensión Eficiencia

		Frecuencia	Porcentaje
Eficiencia	Bajo	4	13.3
	Regular	23	76.7
	Alto	3	10.0
	Total	30	100.0

Fuente: Elaboración Propia

Figura 8: Nivel de la dimensión eficiencia



Nota: La dimensión Eficiencia en los trabajadores en la municipalidad distrital de Pomahuaca, Jaen-2020, se evidencia un nivel regular con el 76,7%, lo que quiere decir que los trabajadores expresan que la institución no tiene un manejo específico para el cumplimiento de las tareas asignadas, sienten que la municipalidad identifica y trabaja en los errores que comenten continuamente, en la municipalidad a pesar que se trabaja para contar con un reporte de quejas para poder identificarlos.

Tabla 19

Nivel de los indicadores de la dimensión Eficacia

	Totalmente desacuerdo		Desacuerdo		A veces		De acuerdo		Totalmente de acuerdo	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
P8	7	23.3%	10	33.3%	3	10.0%	8	26.7%	2	6.7%
P9	6	20.0%	5	16.7%	6	20.0%	5	16.7%	8	26.7%
P10	7	23.3%	5	16.7%	7	23.3%	6	20.0%	5	16.7%
P11	8	26.7%	7	23.3%	5	16.7%	7	23.3%	3	10.0%
P12	9	30.0%	4	13.3%	4	13.3%	9	30.0%	4	13.3%
P13	4	13.3%	9	30.0%	7	23.3%	7	23.3%	3	10.0%
P14	5	16.7%	6	20.0%	9	30.0%	2	6.7%	8	26.7%
P15	6	20.0%	5	16.7%	5	16.7%	5	16.7%	9	30.0%
P16	3	10.0%	5	16.7%	4	13.3%	11	36.7%	7	23.3%
P17	4	13.3%	3	10.0%	8	26.7%	6	20.0%	9	30.0%
P18	3	10.0%	3	10.0%	10	33.3%	4	13.3%	10	33.3%
P19	5	16.7%	4	13.3%	7	23.3%	7	23.3%	7	23.3%
P20	5	16.7%	2	6.7%	7	23.3%	8	26.7%	8	26.7%
P21	9	30.0%	4	13.3%	2	6.7%	9	30.0%	6	20.0%
P22	7	23.3%	6	20.0%	2	6.7%	5	16.7%	10	33.3%
P23	6	20.0%	6	20.0%	5	16.7%	7	23.3%	6	20.0%

Fuente: Elaboración Propia

En el indicador Realización de tareas asignadas, el 33,3% de los trabajadores en la municipalidad distrital de Pomahuaca, Jaen-2020 manifestó estar en desacuerdo en que si existe un indicador que mida el cumplimiento de sus tareas asignadas, el 26,7% señaló estar totalmente de acuerdo en que el 23,3% opina que la documentación de cada área en la municipalidad se encuentra correctamente ordenada y cumplen con sus tareas asignadas; en el indicador Orden de la Documentación, el 26,7% estar totalmente desacuerdo que la información que generan sean archivadas con un correlativo; en el indicador Actualización de información el 30% no cuenta con un sistema sostenible para la actualización de información. El 30% de los trabajadores respondió estar en desacuerdo en que la municipalidad no cuenta con una copia de seguridad de respaldo ante las actualizaciones de información; en el indicador Trabajo en Equipo el 30% manifestó que a veces la municipalidad genera trabajos en equipo para el desarrollo de las actividades diarias del municipio y el 30% totalmente de acuerdo en que los resultados de los trabajos en equipo son efectivos; en el indicador Solución de problemas el 36,7% señaló estar de acuerdo en que la municipalidad cuente con un equipo capacitado que sean soporte para solución de problemas, el 30% que a veces se actúa con rapidez para solucionar un problema cuando surge. El 33.3% está totalmente de acuerdo en se cuente con indicadores para medir el; en el indicador Trato a los usuarios el 23,3% estar de acuerdo en se cuente con indicadores para medir el trato al usuario externo; en el indicador Cumplimiento a Tiempo, el 26,7% estar de acuerdo en que se les incentiva a cumplir a tiempo sus tareas asignadas; en el indicador Cumplimiento a las normas, el 33,3% señaló estar en totalmente de acuerdo en que la municipalidad cumple y respeta las normas al cual se rigen y el 23% manifestó estar de acuerdo con que existe un conjunto de normas internas en el municipio que permita el desarrollo de trabajo eficiente.

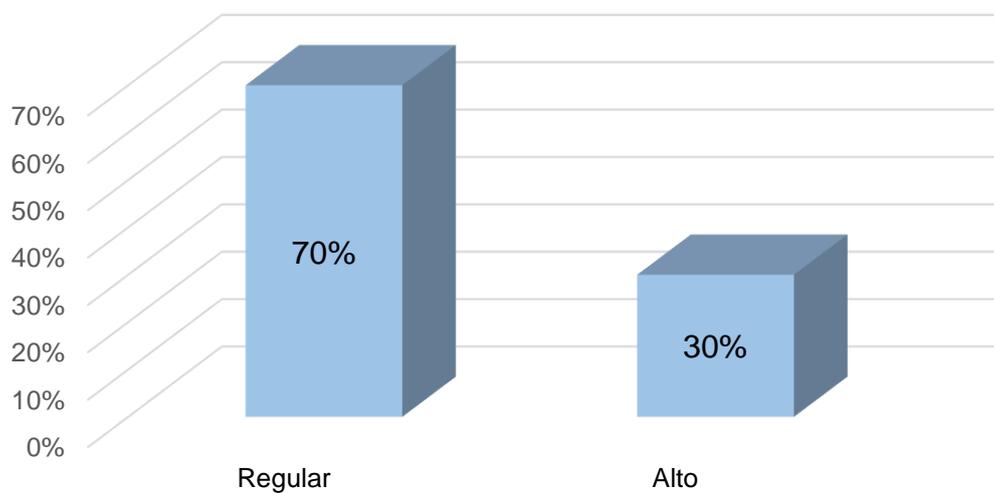
Tabla 20

Nivel de la dimensión Eficacia

		Frecuencia	Porcentaje
Eficacia	Regular	21	70.0
	Alto	9	30.0
	Total	30	100.0

Fuente: Elaboración Propia

Figura 9: Nivel de la dimensión eficacia



Nota: El 70% de los trabajadores en la municipalidad distrital de Pomahuaca, Jaen-2020, manifestó que la dimensión Eficacia se encuentra en un nivel regular, es decir, aun la municipalidad no llega al objetivo de tener un indicador que mida el cumplimiento de las tareas asignadas como un completo orden de la documentación y actualización de la información, los trabajos en equipo si resultan efectivos, se está implementando indicadores para medir el trato al usuario, los trabajadores si se sienten incentivados para cumplir a tiempo sus tareas asignadas y la implementación de conjunto de normas internas en el municipio que permita el desarrollo de trabajo eficiente.

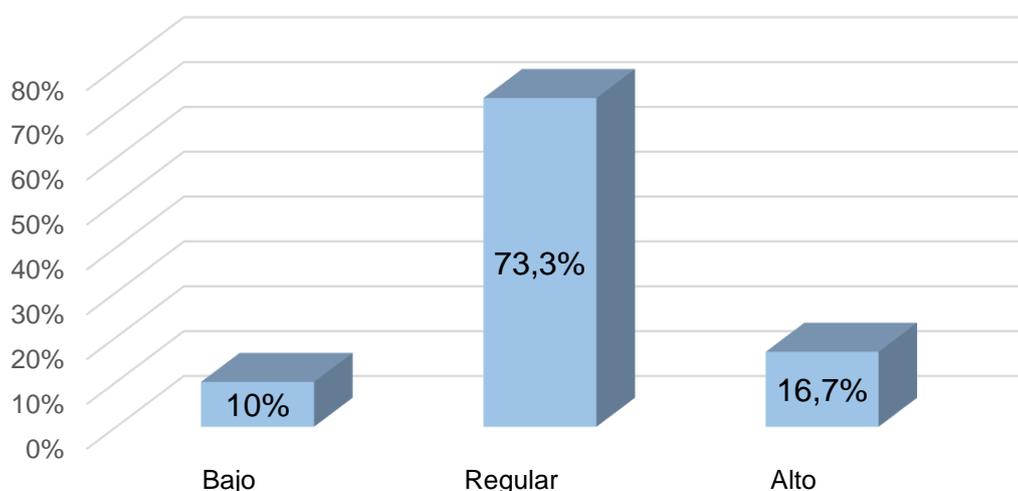
Tabla 21

Nivel de la variable Productividad laboral

		Frecuencia	Porcentaje
Productividad	Bajo	3	10.0
	Regular	22	73.3
	Alto	5	16.7
	Total	30	100.0

Fuente: Elaboración Propia

Figura 10: Nivel de variable productividad laboral



Nota: En la variable Productividad Laboral, se evidenció en un nivel regular con el 70%, es decir todavía la municipalidad no tiene un trabajo claro para la realización de tareas asignadas, poco orden en el orden de la documentación, para la actualización de la información a un no se tiene un sistema sostenible, en cuanto al trabajo en Equipo si son efectivos, para la solución de problemas actúan de manera rápida para solucionarlo cuando surge alguno, se está trabajado para que se les dé un buen trato a los usuarios y para el cumplimiento de normas según los colaboradores si existe un conjunto de normas internas en el municipio que permita el desarrollo de trabajo eficiente.

Identificar la relación entre gestión del talento humano y las dimensiones de la productividad laboral de la Municipalidad Distrital de Pomahuaca, Jaén-2020.

Tabla 22

Correlación entre gestión del talento humano y dimensiones de la productividad laboral

		Dimensiones de productividad laboral	
		Eficiencia	Eficacia
Gestión del talento humano	Correlación de Rho Spearman	,539**	,663**
	Sig.	,000	,000
	N	30	30

Fuente: Exportado del SPSS v25.

En referencia a la tabla anterior, se puede indicar que la gestión del talento humano muestra una relación positiva con la dimensión eficiencia, siendo una relación positiva moderada con un coeficiente de 0,539 y muy significativa con 0,000, lo que permite hacer referencia a que a mayor puntuación en la gestión del talento humano, mejor es la eficiencia de los trabajadores. Además, también se evidencia que la gestión del talento humano muestra una relación positiva con la dimensión eficacia, siendo una relación positiva alta con un equivalente de 0,663 y muy significativa con 0,000, lo que también permite hacer referencia a que cuanto mayor sea la puntuación en gestión del talento humano, mayor será la puntuación en eficacia.

Determinar la relación entre la gestión del talento humano y la productividad laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Pomahuaca, Jaén-2020.

Tabla 23

Correlación entre las variables Gestión del Talento Humano y variable Productividad

			Gestión del Talento Humano	Producti vidad
Rho de Spearman	Gestión del Talento Humano	Coeficiente de correlación	1.000	.713**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	30	30
	Productividad	Coeficiente de correlación	.713**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	30	30

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

Fuente: Exportado del SPSS v25.

Podemos apreciar e interpretar según las escalas del coeficiente de correlación Rho de Spearman entre las variables gestión del talento humano y productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Pomahuaca, Jaén-2020, que existe una correlación moderada de 0.713; lo cual indica que ambas variables se relacionan entre sí.

3.2. Discusión de resultados.

En la municipalidad distrital de Pomahuaca, Jaen-2020, la dimensión Incorporar a las personas se evidencia en un nivel regular con el 60%, según sus colaboradores, lo que quiere decir que ellos consideran que a pesar de los esfuerzos de la municipalidad para seleccionar al nuevo personal y que sean netamente locales no se toman las medidas necesarias para completar satisfactoriamente los puestos, evidenciando así un mal reclutamiento y selección de las personas. Caso similar expone Centeno (2018) logro establecer que si existía una interacción alta y significativa de 0.827 en medio de las cambiantes de análisis. Por lo que recomendaron, mejorar los procesos de selección del personal, respetando las normas y lineamientos, con el fin de mejorar la productividad de toda la municipalidad. Mientras Hernández (2017) expuso que Los resultados mostraron que según Somers dio un valor de 0.020, siendo mayor al rango aceptado, lo que significó que, si existía una relación significativa, por el cual recomendaron, mejorar la gestión de los trabajadores de esa manera incrementaría del nivel de desempeño laboral para bien de la empresa.

El 56,7% de los colaboradores señalaron que la dimensión Colocación de las personas en la municipalidad distrital de Pomahuaca, Jaen-2020, se encuentra en un nivel regular, lo que quiere decir que para ellos la municipalidad, tiene que trabajar más en cuanto a la orientación de su personal ya que en ocasiones no siempre son capacitados para su puesto de trabajo, muchas veces también no se cuenta con un modelo de funciones, sumado a los poco indicadores para que su desempeño laboral sea evaluado. De igual forma Belén, Freire, y Gutiérrez (2018), expuso que las empresas que capacitan e implementan recursos para dirigir a su personal obtienen mejores resultados, pero no es el único componente o factor, por el cual recomendaron a las empresas que no capacitaban a sus empleados, implementar un programa de capacitación porque el trabajo es cambiante y tenían que estar a la vanguardia. Así también Alvines y Bendezú (2019) manifestó que la gestión del personal si influía en la productividad de la empresa. Sin embargo, existían deficiencias en el trato al personal, el 30% se mostraba desmotivado y desactualizado. Por ello, recomendaron realizar una evaluación constante a su

personal, diseñen un programa de actividades para su mejora del clima laboral y productividad de la empresa.

La dimensión Recompensar a las personas en la municipalidad distrital de Pomahuaca, Jaen-2020, se evidenció en un nivel regular con el 56,7%, es decir, los trabajadores manifiestan que a veces no se les cumple con su pago puntual y que muchas veces ese salario no es de acorde a su empeño, la municipalidad tampoco cuenta con un programa de incentivos para ayudar a sus trabajadores a mejorar su desempeño laboral, en cuanto a prestaciones muchas veces no les cumplen con los beneficios laborales como los seguros, asignaciones, aguinaldos y vacaciones lo que genera un nivel medio. De la misma forma Rodríguez y Santofimio (2017) señalo que Los resultados evidenciaron que la empresa contaba con una gestión del personal regular y la productividad alto con tendencia a medio. Concluyeron, que la empresa al no contar con una gestión estratégica generaba un resultado regular, por lo que la productividad no siempre era constante. Así mismo, recomendaron realizar talleres de integración, modelos comunicativos y nuevos incentivos a los que contaban. Mientras Martell y Sánchez (2018) expuso que Los resultados mostraron que los trabajadores no se sentían comprometidos con la empresa, estaban desmotivados, sus salarios no se encontraban acorde al trabajo que realizaban, hacían horas extras, pero no les reconocían, alta rotación del personal, además que nunca habían sido capacitados por el cual tenían muchas fallas en las confecciones, ventas, cortes, etc. Por lo que recomendaron, mejorar el clima laboral de los trabajadores, motivarlos, cumplir la reglamentación laboral, reconocer las horas extras, implementando un área de recursos humanos.

En la municipalidad distrital de Pomahuaca, Jaen-2020, la dimensión Desarrollo de las personas, se encuentra en un nivel regular con el 70%, es decir los trabajadores manifiestan que si se les capacita para que puedan mejorar el desarrollo de sus funciones o para que puedan resolver de manera eficaz algún problema, pero a pesar de ellos la municipalidad no se esmera por desarrollar sus habilidades blandas y capacidades cognitivas ya que no cuenta con un programa para ello. Asimismo, Rojas y Vilcehez (2019) indico que existía relación entre los fenómenos, porque los trabajadores contaban con experiencia laboral, habilidades blandas y conceptuales, lo que generaba resultados de calidad. Recomendaron, la

implementación de un área de recursos humanos para que motiven, capacite y gestionen al personal a cargo. De igual manera Andia y Herrera (2019) comentó Andia y Herrera (2019) que el 40% del personal no se encontraba capacitado, ni cumplían con el perfil de su puesto de trabajo, lo que generaba retraso, descoordinación y mal clima laboral. Recomendaron, diseñar programas de gestión sobre el personal, para capacitarlos semestralmente, motivarlos, comprometerlos con el municipio, con el fin de lograr cumplir el 100% de las metas trazadas anualmente. Al igual que Murrugarra y Aranda (2019) recomendó, contratar un personal capacitado para que dirija al resto de trabajadores, programas de capacitación, motivación, implementación de canales de comunicación formales para la mejorar la eficiencia del desempeño.

La dimensión Retener a las personas, en la municipalidad distrital de Pomahuaca, Jaen-2020, se encuentra en un nivel medio con el 53,3%, los colaboradores señalaron que muchas veces en la municipalidad no se prioriza en mantener relaciones afectivas entre sus trabajadores, así como no preocuparse por brindar un agradable ambiente laboral, sumado a la baja estructura en instalaciones y estructuras de calidad e higiene. Asimismo, Santos (2017), expreso por medio de su estudio que logró determinar la incidencia, siendo significativo, lo que significó que a mejor clima laboral mayor productividad. Por ello recomendaron, evaluar constantemente el clima laboral, los resultados de cada funcionario, de esa manera mejorar la situación por medio de estrategias. Mientras García y Gómez (2018) señaló que según el análisis que realizaron, la productividad de la muestra se encontraba en un nivel de eficiencia del 80%, debido a que contaban con un adecuado clima laboral, planificación, motivación y capacitación. En conclusión, la productividad de dichos trabajadores dependía de la dirección que realizaba el gerente sobre sus empleados, además del ambiente laboral atractivo. Recomendaron, medir periódicamente la productividad de los colaboradores y así identificar los errores para ser corregidos a tiempo.

En la municipalidad distrital de Pomahuaca, Jaen-2020, la dimensión Supervisar a las personas se encuentra en un nivel bajo con el 43,3%, es decir los colaboradores no muestran una satisfacción en cuanto el proceso que tiene la municipalidad sobre la orientación y seguimiento sobre sus actividades y para

identificar las necesidades de cada puesto de trabajo a tiempo y solucionarlos. Por su parte Castillo y Sabando (2019) manifestó que el indicador de rotación del personal era alto, lo que generaba que la productividad laboral sea baja, por los constantes cambios, el personal tomaba tiempo adaptarse. Por otro lado, concluyeron, que lograron determinar la incidencia con el coeficiente de Pearson, el cual arrojó un valor de 0.756 lo que significó rechazar la hipótesis nula aceptando la positiva. Recomendaron, contratar personal capacitado, mantener un clima laboral adecuado, motivar y capacitar constantemente de esa forma reducir la alta rotación del personal. Mientras Vargas (2019) concluyó que los aspectos motivacionales tienen una incidencia positiva en la productividad laboral, porque de ello dependería el bienestar de los empleados. Recomendaron, seguir haciendo programas de motivación, para mejorar la productividad laboral de todos los colaboradores que aún no han logrado la eficiencia.

La dimensión Eficiencia en los trabajadores en la municipalidad distrital de Pomahuaca, Jaen-2020, se evidencia un nivel regular con el 76,7%, lo que quiere decir que los trabajadores expresan que la institución no tiene un manejo específico para el cumplimiento de las tareas asignadas, sienten que la municipalidad identifica y trabaja en los errores que comenten continuamente, en la municipalidad a pesar que se trabaja para contar con un reporte de quejas para poder identificarlos. En el mismo caso Salazar y Izquierdo (2019), señaló que El resultado encontrado ha sido que el grado de dirección del banco estaba medio con tendencia a elevado, mientras que el compromiso en regular. Lo que los llevó a concluir, que la dirección de las personas se relaciona con el compromiso de los trabajadores hacia su institución, generando resultados eficientes. Por ello, recomendaron, elaborar un plan de acción que se adapte a las necesidades de los colaboradores para elevar el nivel de gestión y así obtener mayor compromiso con su entidad. Mientras Oscco (2017) señaló que la municipalidad tiene una gestión promedio sobre sus trabajadores, así mismo el desempeño se encontró en un nivel regular. Concluyeron que, si existe una relación media o regular, según Spearman arrojó 0.0652. Por el cual recomendaron, planificar programas y actividades para capacitar, motivar y mejorar las habilidades del personal.

El 70% de los trabajadores en la municipalidad distrital de Pomahuaca, Jaen-2020, manifestó que la dimensión Eficacia se encuentra en un nivel regular, es decir, aun la municipalidad no llega al objetivo de tener un indicador que mida el cumplimiento de las tareas asignadas como un completo orden de la documentación y actualización de la información, los trabajos en equipo si resultan efectivos, se está implementando indicadores para para medir el trato al usuario, los trabajadores si se sienten incentivados para cumplir a tiempo sus tareas asignadas y la implementación de conjunto de normas internas en el municipio que permita el desarrollo de trabajo eficiente. De la misma forma Mamani, Meléndez, y Rosas (2019) manifestó que, los resultados evidenciaron que la calidad del servicio al usuario depende de la administración del personal que labora en la municipalidad, por otro lado, dicho servicio no es de calidad, porque cuentan con fallas como falta de comunicación, trabajo en equipo, capacitaciones, etc. Por lo que sugirieron, contratar personal que tenga habilidades y capacidades que se adapten al perfil de cada puesto, además de capacitar con mayor frecuencia. Asimismo, Castañeda (2019) expreso que si mejora la gestión del personal incrementaría la productividad laboral de los colaboradores por ende los resultados de la municipalidad. Así mismo, recomendaron implementar un plan estratégico que englobe la capacitación, motivación, trabajo en equipo, nivel de mandos, etc. Para mejorar la productividad de toda la entidad.

Se identifico la relación entre gestión del talento humano y las dimensiones de productividad en la municipalidad distrital de Pomahuaca, Jaen-2020, donde la dimensión eficiencia mostró una relación positiva moderada con un coeficiente de 0,539 y muy significativa con 0,000, lo cual significa que, a mayor puntuación en la gestión del talento humano, mejor es la eficiencia de los trabajadores. Además, la dimensión eficacia, también evidenció una relación positiva alta con un equivalente de 0,663 y muy significativa con 0,000, lo que también permite hacer referencia a que cuanto mayor sea la puntuación en gestión del talento humano, mayor será la puntuación en eficacia. Los resultados son semejantes a los encontrado por Matos y Chozo (2019) quienes realizaron su estudio cuyo objetivo fue conocer la asociación entre la gestión del talento humano y la productividad laboral en el Supermercado Plaza Vea y concluyeron que la gestión del talento humano se

relaciona positivamente con las dimensiones de productividad, donde la dimensión eficiencia mostró un coeficiente de 0,672 y la dimensión eficacia 0,713; lo cual también le permitió afirmar que cuando la gestión del talento humano es adecuada mejor será la eficiencia y eficacia de los trabajadores.

Finalmente, se determinó la relación entre gestión del talento humano y productividad laboral en la municipalidad distrital de Pomahuaca, Jaen-2020, donde se encontró un coeficiente de 0.713 siendo una relación positiva alta y muy significativa con 0.000; lo cual significa que, al mejorar la gestión del talento humano, mejor será la productividad laboral. Los resultados, concuerdan con los hallazgos de Matos y Chozo (2019) quienes realizaron su estudio cuyo objetivo fue conocer la asociación entre la gestión del talento humano y la productividad laboral en el Supermercado Plaza Vea y concluyeron que las variables poseen una relación de 0,693; lo que también señalaron que la productividad laboral es una variable que depende de las acciones ejercidas en la gestión de los recursos humanos.

Por lo tanto, existe evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, es decir, existe relación entre la gestión del talento humano y la productividad laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Pomahuaca, Jaén-2020.

3.3. Aporte práctico.

PROPUESTA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PARA MEJORAR LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE POMAHUACA, JAÉN.

3.3.1. Introducción

La gestión del talento humano es una de las herramientas más importantes dentro de la organización, ya sea pública o privada, ya que permite gestionar adecuadamente los procesos que influyen en el comportamiento del trabajador, de manera que se pueda fortalecer su motivación, satisfacción, rendimiento y sobre todo la productividad, lo que contribuirá con resultados favorables a la organización. Por lo tanto, es importante señalar que, en el mundo empresarial, para lograr resultados favorables, las empresas necesitan contar con el mejor talento y para ello es necesario atraer, retener y desarrollar a los trabajadores de acuerdo a las necesidades de la empresa para contribuir con resultados que cumplan satisfactoriamente con los objetivos organizacionales. Teniendo en cuenta lo argumentado, la propuesta sólo se basará en dos etapas fundamentales, el desarrollo y la recompensa de las personas, con el propósito de ayudar al trabajador existente en la Municipalidad a desempeñarse eficientemente y los resultados se verán reflejados en su productividad.

Por otro lado, la productividad se refiere a los resultados obtenidos por una empresa a través de la eficiencia y eficacia de sus trabajadores, pero para que esto ocurra, el trabajador necesita contar con los conocimientos, materiales y equipos necesarios para demostrar un adecuado desempeño en sus actividades asignadas, lo que permitirá aumentar la productividad laboral.

Ante lo manifestado, la investigación busca mejorar la productividad a través de la gestión del talento humano.

3.3.2. Justificación

La propuesta tiene justificación, ya que se desarrolla para dar solución a una problemática determinada, es decir, se busca mejorar la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Pomahuaca a través de las acciones que se realizan en la gestión del talento humano. Por lo tanto, la propuesta se desarrolla de acuerdo a las necesidades de la Municipalidad y sobre todo considerando la productividad como el principal factor de mejora; además, estas acciones ayudarán a que el área de recursos humanos de la Municipalidad tome la iniciativa de seguir investigando sobre los diferentes problemas que generan una mala productividad laboral y también a entender que la adecuada gestión del talento humano es fundamental para que la organización cuente con el mejor talento humano, ya que de ello depende el cumplimiento de sus objetivos empresariales.

3.3.3. Objetivo general

Mejorar la productividad laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Pomahuaca a través de la gestión del talento humano.

3.3.4. Objetivos específicos

Mejorar la productividad laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Pomahuaca a través de un taller capacitación.

Mejorar la productividad laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Pomahuaca a través de un taller motivación.

Mejorar la productividad laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Pomahuaca a través de un programa de incentivos.

Mejorar la productividad laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Pomahuaca a través a través de un taller de trabajo en equipo.

3.3.5. Descripción de la propuesta

Estrategia 1: Mejorar la productividad laboral a través de un taller capacitación.

La capacitación es una de las mejores acciones que debe realizar cualquier empresa, ya que permite que los colaboradores mejoren sus conocimientos y así demuestren una mayor productividad laboral en las actividades asignadas. Por lo tanto, esta estrategia busca mejorar las capacidades de los trabajadores para que puedan entender correctamente los diferentes procesos que se deben realizar o seguir para lograr eficientemente el cumplimiento de los objetivos establecidos por la Municipalidad. Se sugiere realizar un taller de capacitación en las siguientes actividades:

1. Conocimiento de visión, misión y objetivos de la Municipalidad.
2. ¿Qué es la productividad laboral?.
3. ¿Técnicas para mejorar la productividad laboral?.
4. Importancia de una buena productividad laboral.
5. Inteligencia emocional y su impacto en la productividad laboral.
6. El liderazgo en el trabajo
7. Tipos de liderazgo.
8. Conflictos laborales.
9. Causas de los conflictos laborales.
10. ¿Cómo manejar los conflictos laborales?.
11. La comunicación interna.
12. Principales errores en la comunicación.
13. ¿Cómo desarrollar un proceso comunicativo?.
14. Comunicación efectiva a todo nivel.
15. Orientación a resultados.
16. Relaciones interpersonales.
17. Como mantener buenas relaciones interpersonales.
18. Importancia de mantener un buen clima laboral.

Tabla 24*Taller de capacitación*

Estrategia	Actividades	Sesiones	Tiempo	Costo	Presupuesto total
Taller de capacitación.	Conocimiento de visión, misión y objetivos de la Municipalidad. ¿Qué es la productividad laboral? ¿Técnicas para mejorar la productividad laboral? Importancia de una buena productividad laboral.	Sesión 1 (2 horas)	Trimestral	S/300.00	S/1,200.00
	Inteligencia emocional y su impacto en la productividad laboral. El liderazgo en el trabajo Tipos de liderazgo. Conflictos laborales. Causas de los conflictos laborales.	Sesión 2 (2 horas)			
	¿Cómo manejar los conflictos laborales?. La comunicación interna. Principales errores en la comunicación. ¿Cómo desarrollar un proceso comunicativo? Comunicación efectiva a todo nivel. Orientación a resultados.	Sesión 3 (2 horas)			
	Relaciones interpersonales. Como mantener buenas relaciones interpersonales. Importancia de mantener un buen clima laboral	Sesión 4 (2 horas)			

Fuente: Elaboración propia

Estrategia 2: Mejorar la productividad laboral a través de un taller motivación.

Para lograr una buena productividad laboral, es importante que el personal de trabajo se encuentre motivado para realizar sus actividades asignadas.

Primera acción. Para iniciar el taller motivacional, es importante comenzar con alguna dinámica, sugerimos la denominada "conocerse con el globo". La dinámica consiste en que la persona o el responsable de conducir el taller rompa el hielo para generar confianza y sobre todo para conocer a cada uno de los participantes, además, dentro de esta dinámica se debe aprovechar para animarlos a comprometerse con el taller motivacional.

Descripción: El responsable deberá tener a su disposición un globo y el audio de una canción, tras lo cual deberá indicar a los participantes que formen un círculo y hagan girar el globo al ritmo de la canción y una vez pausada, el colaborador o participante que tenga el globo en sus manos deberá indicar sus datos completos y el compromiso que tendrá durante el taller.

Segunda acción. Con esta acción se entra al desarrollo del taller, donde se debe tratar actividades como ¿Qué es la motivación laboral?, importancia de la motivación laboral, motivación y valores en el trabajo, como mejorar la motivación, herramientas de la motivación, autoestima, importancia de la autoestima en el trabajo, orientación al logro, actitud positiva y conflictos laborales.

Tercera acción. Una vez terminado el taller, se debe proyectar un video motivacional, se sugiere el siguiente: "No pierdas la perspectiva" <https://www.youtube.com/watch?v=TiNUaHXsjBA>. El video tiene como finalidad hacer reflexionar que cuando un equipo de trabajo desarrolla sus actividades en un ambiente lleno de conflictos, termina perdiendo la perspectiva de los diferentes objetivos que se buscan alcanzar; finalmente, cada trabajador debe dar un punto de vista sobre el video.

Tabla 25*Taller de motivación*

Estrategia	Actividades	Sesiones	Tiempo	Costo	Presupuesto total
Taller de motivación	Dinámica de presentación: Conociéndose con el globo	Sesión 1 (2 horas)	Trimestral	S/300.00	S/1,200.00
	¿Qué es la motivación laboral?				
	Importancia de la motivación laboral				
	Motivación y valores en el trabajo				
	Cómo mejorar la motivación				
	Herramientas de la motivación				
	Autoestima				
	Importancia de la autoestima en el trabajo				
	Orientación al logro	Sesión 2 (2 horas)			
	Actitud positiva				
Conflictos laborales					
	"No pierdas la perspectiva" https://www.youtube.com/watch?v=TiNUaHXsjBA.				

Fuente: Elaboración propia

Estrategia 3: Mejorar la productividad laboral a través de un programa de incentivos.

Los incentivos y el sentido de pertinencia o escuchar a cada uno de los trabajadores es fundamental dentro de la organización, ya que son considerados como fuentes de motivación para que el trabajador se esfuerce constantemente en el desarrollo de sus funciones con el objetivo de lograr estos incentivos y los resultados se verán reflejados en el nivel de su productividad laboral. Por lo tanto, es importante que la Municipalidad establezca este tipo de acciones para sus trabajadores, ya que no sólo ayudará a fomentar su motivación, sino que también ayudará a mantener una relación favorable entre el trabajador y la Municipalidad y sobre todo que sus resultados se reflejarán en una mejor productividad. A continuación se detallan los incentivos que se deben otorgar a los trabajadores de la Municipalidad del Distrito de Pomahuaca.

Tabla 26*Programa de incentivos*

Estrategia	Actividades	Procedimiento	Tiempo	Costo	Presupuesto total
Programa de incentivos	Trabajador del mes	El responsable de la Municipalidad debe felicitar públicamente el desempeño del trabajador, además, en el Fan Page debe publicarse un post con la foto del trabajador y una descripción de felicitación.	Permanente	S/0.00	S/0.00
	Puntualidad	Se le debe felicitar públicamente y de forma espontánea, es decir, que se les tome de sorpresa.			
	Ascensos	La Municipalidad debe tener un programa de ascensos de manera que los colaboradores que son aptos, puedan convertirse en jefes.			
	Rotación de puestos	La Municipalidad debe rotar a sus trabajadores de manera que estos estén capacitados para afrontar las funciones de los puestos cuando queden vacantes.			
	Tiempo libre	Se debe dar el tiempo que solicite el colaborador, para acudir a una cita médica o a cualquier cita siempre y cuando esta sea justificada.			
	Por tiempo de servicio	La Municipalidad debe entregar un reconocimiento (Diploma) por el tiempo de servicio. Esto significa que el trabajador es valioso para la institución.			
	Escuchar la opinión del trabajador	Esto permitirá incentivar el sentido de pertinencia del colaborador.			

Fuente: Elaboración propia

Estrategia 4: Mejorar la productividad laboral a través de un taller de trabajo en equipo.

El trabajo en equipo es esencial para lograr una buena productividad laboral, ya que los trabajadores podrán realizar sus actividades en unión de todos sus compañeros, y si hay un buen trabajo en equipo, también prevalecerán las buenas relaciones entre los compañeros y los jefes de trabajo. Por lo tanto, es importante que la Municipalidad fomente constantemente el trabajo en equipo para que los trabajadores puedan alcanzar con éxito sus objetivos a través de una sola fuerza. En la siguiente tabla se establece las acciones que se deben considerar:

Tabla 27

Taller de trabajo en equipo

Estrategia	Actividades	Procedimiento	Tiempo	Presupuesto total	
Taller de trabajo en equipo	Trabajo en equipo y su importancia El trabajo en equipo y el logro de objetivos El trabajo en equipo y su impacto en la productividad	El responsable de desarrollar el taller debe impartir conocimiento sobre el trabajo en equipo, su importancia, el logro de objetivos y su impacto en la productividad.	Semestral	S/300.00	S/600.00
	Presentación de video	<p>“Trabajo en equipo pingüinos, hormigas y cangrejos”: https://www.youtube.com/watch?v=pXvBckVO7EM</p>			
	Dinámica	<p>Los participantes formarán dos grupos, uno identificará los factores positivos y el otro los negativos que aparecen con frecuencia en su trabajo. Después, cada grupo comunicará lo que ha identificado y ambos grupos aportarán soluciones a los aspectos negativos.</p>			
	Dinámica de cierre	<p>Se formarán dos grupos a los que se les proporcionarán frases desordenadas y cada uno pasará al frente para explicar en un papelote y dar un ejemplo de cómo lo pondría en práctica en su trabajo.</p>			
FRASES					
En equipo todos podemos hacer grandes cosas	Cosas – podemos – En – hacer – equipo – todos – grandes				
Los límites solo se encuentran en tu propia mente	Solo – propia – en – tu – Los - mente – límites – encuentran – se				
Las fortalezas están en nuestras diferencias, no en nuestras similitudes	Diferencias – Las – en – fortalezas – no – nuestras – están – similitudes – nuestras – en				
No es grande aquel que nunca falla, si no el que nunca se da por vencido	Vencido – es – grande – No – que - falla – se – no - da – si – el – nunca – aquel – por – nunca – que				

Fuente: Elaboración propia

Tabla 28

Resumen de actividades

Estrategias	Acciones	Ejecución				Responsable	Tiempo	Costo	Presupuesto total
		(semanas)							
		S1	S2	S3	S4				
Estrategia 1	Taller de capacitación	■				Gerencia	Trimestral	S/300.00	S/1,200.00
Estrategia 2	Taller de motivación		■			Gerencia	Trimestral	S/300.00	S/1,200.00
Estrategia 3	Programa de incentivos			■		Gerencia	Permanente	S/0.00	S/0.00
Estrategia 4	Taller de trabajo en equipo				■	Gerencia	Trimestral	S/300.00	S/600.00
TOTAL									S/3,000.00

Fuente: Elaboración propia

3.3.1. Financiamiento

La propuesta está sujeta a un presupuesto de S/3,000.00, el cual será financiado por la Municipalidad Distrital de Pomahuaca.

3.3.2. Costo beneficio

Tabla 29

Relación costo beneficio

Descripción	Detalle
Presupuesto gestionado en el año 2021	S/8,200.00
Incremento esperado para 2023	40%
Costo de propuesta	S/3,000.00
Incremento de presupuesto 40%	S/3,280.00
Relación B/C	S/3280 / S/4000.00
Relación B/C	1.21

Fuente: Elaboración propia

Cada entidad estatal se encarga de destinar un presupuesto para potencializar el conocimiento de los miembros que la conforman. La Municipalidad Distrital de Pomahuaca gestionó un presupuesto de S/8,200.00 para el año 2021; sin embargo, no fue suficiente para lograr los resultados esperados. Por lo tanto, es fundamental que se realice una programación multianual para el 2023 con un incremento del 40%, considerando la inversión de la propuesta de S/3,000.00. Por lo tanto, de acuerdo a la tabla anterior, se puede observar que el Beneficio/Costo es de 1.21, que es un valor favorable y está por encima de la unidad (1) e indica que la propuesta es rentable, ya que esta fue calculada de acuerdo a la estimación de una tasa de descuento de 40%, que es el incremento del presupuesto para el año 2023.

Tabla 30

Instrumento para medir si el trabajador ha logrado mejorar su productividad laboral

INSTRUMENTO PARA MEDIR RESULTADOS POST TEST			
Fecha de evaluación			
Código del trabajador			
Puesto de trabajo			
Área de trabajo			
INDICADORES	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE
Puntualidad			
Conocimiento del trabajo			
Iniciativa			
Interés y adaptación			
Actitudes hacia el Jefe			
Autocontrol			
Cooperación			
Comunicación			
Disciplina			
Trabajo en equipo			
Ambiente de trabajo			
Solución de problemas			
Capacidad personal			

Fuente: Elaboración propia

Una vez realizado la evaluación con los indicadores y categorías de la tabla anterior, se sugiere considerar la siguiente tabla interpretando los resultados de cada categoría y trabajador.

Tabla 31

Interpretación de puntajes de evaluación

CATEGORÍAS	INTERPRETACIÓN
Bueno	Trabajador que demuestra resultados de calidad en reacción a las metas establecidas y se debe entregar reconocimiento o recompensas por su desempeño.
Regular	Trabajador que requiere acciones de mejorar a corto plazo, ya que sus resultados no se alinean al 100% de las metas establecidas.
Deficiente	Trabajador que no logró mejorar su desempeño y no contribuye con resultados que ayuden a lograr las metadas organizacionales.

Fuente: Elaboración propia

IV.CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. Conclusiones

Se concluye que con un Rho de Spearman de 0.713** existe una relación moderada directamente proporcional entre la gestión del talento humano y la productividad laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Pomahuaca, Jaén-2020.

Se concluye que la variable Gestión del talento humano de los trabajadores en la municipalidad distrital de Pomahuaca, Jaen-2020, se evidencia en un nivel regular con el 66,7%, lo que quiere decir que los colaboradores, no están del todo conformes en como la municipalidad recluta y selecciona a su personal, tampoco presenta una buena orientación para que puedan desempeñar de manera eficaz sus labores, seguido del mal modelado de trabajo; en cuanto a la evaluación sobre su desempeño ellos consideran que en ocasiones no se les evalúa de manera correcta. Asimismo, sobre la remuneración, los trabajadores no se sienten satisfechos ya que tampoco se sienten incentivados, ellos manifiestan también que en ocasiones no se les da las capacitaciones pertinentes no desarrollando sus habilidades blandas y capacidades cognitivas y sobre todo la mala relación entre compañeros.

Se concluye que la variable Productividad en los trabajadores en la municipalidad distrital de Pomahuaca, Jaen-2020, se evidenció en un nivel regular con el 70%, es decir todavía la municipalidad no tiene un trabajo claro para la realización de tareas asignadas, poco orden en el orden de la documentación, para la actualización de la información a un no se tiene un sistema sostenible. Además, que respecto al trabajo en Equipo los trabajadores de la municipalidad distrital de Pomahuaca, Jaen-2020, si son efectivos, para la solución de problemas actúan de manera rápida para solucionarlo cuando surge alguno, se está trabajado para que se les dé un buen trato a los usuarios y para el cumplimiento de normas según los colaboradores si existe un conjunto de normas internas en el municipio que permita el desarrollo de trabajo eficiente.

Se identificó que existe relación positiva entre la gestión del talento humano y las dimensiones de la Productividad en los trabajadores en la municipalidad distrital de Pomahuaca, Jaen-2020., donde la dimensión eficiencia mostró una relación positiva moderada y la dimensión eficacia evidenció una relación positiva alta, además, ambas poseen un nivel de significación menor al 0.05.

4.2. Recomendaciones

Se recomienda realizar talleres de capacitación referidas a la administración del ingenio humano, asimismo el desarrollo de medidas correctivas que adopten promover la optimización de esa interacción, evaluar los procesos de selección, reclutamiento, inducción, capacitación y entrenamiento del personal con el objetivo de implantar políticas y métodos que permitan la consecución de las metas y fines empresariales.

Se recomienda poner más énfasis en el perfil de cada puesto. Esto debe hacerse prestando atención al desempeño de cada empleado y trabajando continuamente para mejorar continuamente estos proyectos.

Se recomienda que todos los empleados estén firmados por el alcalde y el líder de servicio para asegurar el crecimiento de las personas en la instalación y fortalecer su colaboración.

La dedicación a las más altas habilidades de gestión de recursos humanos debe extraerse de los niveles más altos de la municipalidad. Esto mejora la relación entre jefes y colaboradores y la participación continua del gerente de recursos humanos logra una colaboración exitosa, por ello se recomienda sumir el compromiso de una buena gestión de talento humano.

REFERENCIAS

- Alvines , E., & Bendezú, M. (2019). Gestión del talento humano y su impacto en la productividad de una empresa financiera del distrito de San Isidro del departamento de Lima. Lima. Obtenido de http://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/UTP/1888/1/Emily%20Alvines_Maria%20Bendezu_Trabajo%20de%20Investigacion_Bachiller_2018.pdf
- Andia, W., & Herrera, R. (2019). Gestión del taeto humano y su relación con el desempeño y productividad laboral del personal de la municipalidad provincial de Camana-Arequipa. Arequipa. Obtenido de <http://bibliotecas.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/10781/ADanllwp%26henarr.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Arias, F. G. (2012). EL PROYECTO DE INVESTIGACION. (6. Edición., Ed.) Venezuela: EPISTEME, C.A.
- Belén, S., Freire, D., & Gutierrez, B. (2018). Capacitación y su impacto en la productividad laboral de las empresas chilenas. Los Ángeles. Obtenido de <http://repositorio.udec.cl/bitstream/11594/2495/3/%C3%81lvarez%20-%20Freire%20-%20Guti%C3%A9rrez.pdf>
- Cámara de Comercio de Lima. (Junio de 2019). <https://apps.camaralima.org.pe/>. Obtenido de https://apps.camaralima.org.pe/repositorioaps/0/0/par/edicion817/edicion_817.pdf
- Castañeda, D. (2019). Relación de gestión del talento humano con el desempeño laboral en la municipalidad distrital de los Baños del Inca-2018. Cajamarca. Obtenido de <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/14586/Casta%c3%b1eda%20Durand%2c%20Dennis%20William.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Castillo, E., & Sabando, J. (2019). Estudio de la incidencia que tiene la rotación de personal en la productividad de la compañía Exportadora del Sur. Guayaquil. Obtenido de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/10174/1/T-UCSG-PRE-ECO-ADM-449.pdf>

- Centeno, V. M. (2018). Gestión de recursos humanos y la productividad de los trabajadores en la municipalidad distrital de Anco Huallo-Apurimac. Tesis postgrado, Apurimac. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/19905/centeno_mv.pdf?sequence=1
- Chiavenato, I. (2007). Administración de Recursos Humanos (Vol. 5ta edición). CD México, México: Mc Graw Hill. Obtenido de [https://www.ucipfg.com/Repositorio/MAES/MAES-08/UNIDADES-APRENDIZAJE/Administracion%20de%20los%20recursos%20humanos\(%20lect%202\)%20CHIAVENATO.pdf](https://www.ucipfg.com/Repositorio/MAES/MAES-08/UNIDADES-APRENDIZAJE/Administracion%20de%20los%20recursos%20humanos(%20lect%202)%20CHIAVENATO.pdf)
- Chiavenato, I. (2009). Gestión del Talento humano. DF. México, México: McGraw Hill.
- El Comercio. (06 de Junio de 2018). La baja productividad es el principal problema del Peru. El Comercio. Obtenido de <https://btpucp.pucp.edu.pe/mundo-laboral/la-baja-productividad-principal-problema-del-peru/>
- Factor Capital Humano. (12 de Marzo de 2019). Problemas en recursos humanos y la toma de decisiones empresa estafeta. Factor Capital Humano. Obtenido de <https://factorcapitalhumano.com/mundo-del-trabajo/en-mexico-falta-talento-que-sepa-tomar-decisiones-directora-de-rh-de-estafeta/2018/08/>
- García, A. (2011). Productividad y Reducción de Costos. México: Editorial Trillas.
- Garo Aburto, L. L. (2018). Coaching como Herramienta para Mejorar la Productividad. Lima. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/21375/Troncos_UGM.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Hernández, J. (2017). Relación de la gestión del talento humano con el desempeño laboral de la empresa Hidrandina S.A. Cajamarca. Obtenido de <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/9915/Hernandez%20Fernandez%20Johana%20Grease%20%28Tesis%20Parcial%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Hernández, R. S., & Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación (1era edición ed.). México: Mc Graw Hill.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación . México:: McGrwall Hill Education.
- Hernández, S, R. (2004). Metodología de la Investigación. La Habana: Editorial Felix Varela.
- Loayza, N. (Junio de 2017). La productividad como clave del crecimiento y desarrollo en el Perú y el mundo. bcrp.gob.pe. Obtenido de <https://www.bcrp.gob.pe/docs/Publicaciones/Revista-Estudios-Economicos/31/ree-31-loayza.pdf>
- López Ruiz, D. (11 de noviembre de 2019). Instituto Peruano de Economía [IPE]. Obtenido de <https://www.ipe.org.pe/portal/productividad-laboral/>
- Lora, E. (02 de Febrero de 2018). Las empresas colombianas no saben manejar el talento. Dinero. Obtenido de <https://www.dinero.com/edicion-empresa/opinion/articulo/las-empresas-colombianas-no-saben-manejar-el-talento-eduardo-lora/241663>
- Mamani, J., Melendez , J., & Rosas, L. (2019). Gestion de recursos humanos y calidad de servicio al usuario, en la municipalidad provincial de chincha. Chincha. Obtenido de <http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/3014/TESIS%20DE%20MAMANI%20TTITO%2C%20MELENDEZ%20E.%20Y%20GUILLERMO%20ROSAS.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
- Martell, D., & Sanchez, W. (2018). Relación entre la gestión del talento humano con el desempeño laboral de los trabajadores de las empresas del rubro textil. Cajamarca. Obtenido de <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/11317/Martell%20Catal%c3%a1n%20Dennys%20Javier%2c%20S%c3%a1nchez%20Llanos%20Wilser.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Mendoza, M. (29 de Octubre de 2019). Solo el 33% considera que el área de recursos humanos está bien preparado para su labor. Obtenido de

<https://elcomercio.pe/economia/dia-1/gestion-de-talentos-el-60-de-ejecutivos-considera-que-el-area-de-recursos-humanos-de-su-empresa-no-esta-muy-preparada-noticia/>

Murrugarra, R., & Aranda, F. (2019). La gestión del talento humano y el desempeño laboral en el programa Naciona Cuna Mas de Cajamarca. Cajamarca. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27920/condor_mr.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ochoa Calderon, C. K. (2014). Motivación y Productividad Laboral. Tesis de Pregrado, México. Obtenido de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2014/05/43/Ochoa-Katleen.pdf>

Odar, J. A. (2014). Mejora de la _Productividad en la Empresa VIVAR SAC. Chiclayo. Obtenido de http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/usat/660/1/TL_Odar_Nombera_JorgeAntonio.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (2016). El Recurso Humano y la Productividad. Artículo, Ginebra - Suiza. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---ifp_seed/documents/instructionalmaterial/wcms_553925.pdf

Oscoco, H. P. (2017). Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de la municipalidad de pacucha-Andahuaylas. Andahuaylas. Obtenido de <http://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/192/03-2015-EPAE-Oscoco%20Peralta-gestion%20del%20talento%20humano.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Parra, D., & Cerezo, P. (Junio de 2019). Productividad laboral y su costo económico, relacionado con los hábitos alimenticios de los trabajadores de la Universidad Técnica Estatal de Quevedo. Scielo. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202019000200232

- Rico García, M. d., & Sacristán Navarro, M. (2012). Fundamento Empresarial. Madrid: ESIC Editorial. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=AQuyxnDAvH0C&pg=PA155&d#v=onepage&q&f=false>
- Rodriguez, L., & Santofimio, A. (2017). Modelo de gestión estratégica del talento humano que permite incentivar el salario emocional para el mejoramiento del clima organizacional. Colombia. Obtenido de <https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/9846/tesis%20definitiva11%2009%202016.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Rojas, R. R., & Vilcehez, S. (2019). Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal puesto de salud Sagrado Corazon de Jesus-Lima. Tesis postgrado, Lima. Obtenido de <http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1712/MAESTRO%20-%20Rojas%20Reyes%2C%20Ruth%20Rosario.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- RUNA. (19 de Diciembre de 2018). Los principales problemas de RRHH en México. RUNA. Obtenido de <https://runahr.com/recursos/hr-management/cuales-son-los-principales-problemas-de-recursos-humanos-en-mexico/>
- Salazar, P., & Izquierdo, J. (2019). gestión del talento humano y su relación con el compromiso organizacional: estudio de una entidad pública ecuatoriana. Quito.
- Santos, W. (2017). Influencia del clima organizacional en la productividad de los funcionarios de la empresa pública celec e.p. Guayaquil. Obtenido de <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/43733/1/INFLUENCIASATISFACCIONLABORALY%20PRODUCTIVIDAD-SANTOS%20WENDY.pdf>
- Tamayo, M. (2002). Proceso de Investigación Científica. (4. Edición, Ed.) MÉXICO: LIMUSA Noriega. Editores.

- Taype, M. (2017). Carencia de talentos en el sector público en Perú. Mito o realidad. Gestipolis. Obtenido de <https://www.gestipolis.com/carencia-talentos-sector-publico-peru-mito-realidad/>
- Torresq, E. (8 de Mayo de 2019). Aspectos que afectan la gestión del talento humano en el sector construcción en Colombia. Usantomas. Obtenido de <https://revistas.usantotomas.edu.co/index.php/signos/article/view/4680/html>
- Vargas, C. (2019). Factores motivacionales relacionados con la productividad laboral de los trabajadores del centro de Atención Primaria II-Guadalupe. Cajamarca. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38471/vargas_mc.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Vitali, S. (Junio de 2018). Precariedad en las condiciones de trabajo y salud de los trabajadores del sector bananero del Ecuador. Scielo. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/3758/375853771002.pdf>

ANEXOS

Anexo N° 01. Matriz de Consistencia

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variable	Dimensiones	Indicadores
¿Cuál es la relación de la gestión del talento humano y la productividad laboral en los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Pomahuaca, Jaén 2020?	<p>Objetivo general: Determinar la relación entre la gestión del talento humano y la productividad laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Pomahuaca, Jaén-2020.</p> <p>Objetivos específicos: Diagnosticar el nivel de la gestión del talento humano de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Pomahuaca, Jaén-2020. Analizar el nivel de la productividad laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Pomahuaca, Jaén-2020. Identificar la relación entre gestión del talento humano y las dimensiones de la productividad laboral de la Municipalidad Distrital de Pomahuaca, Jaén-2020</p>	Existe relación entre la gestión del talento humano y la productividad laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Pomahuaca, Jaén-2020	Variable independiente: Gestión del Talento Humano	Incorporar a las personas	Reclutamiento de las personas
				Colocación de las personas	Selección de las personas
					Orientación de las personas
					Modelado del trabajo
					Evaluación del desempeño
			Recompensar a las personas	Remuneración Programas de incentivos Prestaciones y servicios	
			Desarrollo de las personas	Capacitación	
				Desarrollo de las personas y las organizaciones	
			Retener a las personas	Relaciones con los empleados Higiene, seguridad y calidad de vida	
			Supervisar a las personas	Base de datos y sistemas de información	
Eficiencia	Cumplimiento de tareas asignadas				
	Cantidad de puntos de entrega al día Cantidad de rechazos en el día Reporte de Quejas al día				
Eficacia	Realizar las tareas otorgadas correctamente				
	Orden de la Documentación Actualización de Información en el Sistema Trabajo en Equipo				
	Solución a los problemas Trato a los Clientes Cumplimiento a Tiempo Cumplimiento de las Normas				

Fuente: Elaboración Propia

Anexo N° 02. Cuestionario

La presente encuesta tiene por finalidad medir la gestión del talento humano y la productividad de los trabajadores de la municipalidad distrital de Pomahuaca. Se les pide por favor que respondan con toda sinceridad. Asimismo, la información entregada es anónima y totalmente confidencial.

Total desacuerdo (1) Desacuerdo (2) Indiferente (3) Acuerdo (4) Total acuerdo (5)					
1. ¿La municipalidad divulga los puestos de trabajo a los ciudadanos locales?	1	2	3	4	5
2. ¿Considera que la municipalidad cuenta con perfiles competitivos en cada puesto de trabajo para atraer a los profesionales?	1	2	3	3	4
3. ¿La municipalidad aplicó con usted filtros de selección de personal en su postulación a su puesto de trabajo?	1	2	3	3	4
4. ¿Considera que la municipalidad seleccionó al personal eficientemente para cada puesto de trabajo?	1	2	3	3	4
5. ¿La municipalidad los capacitó antes de incorporarlo a sus puestos de trabajo?	1	2	3	3	4
6. ¿La municipalidad contaba con recursos (útiles de escritorio, tecnología, internet, etc.) para el adecuado desarrollo de sus actividades?	1	2	3	3	4
7. ¿La municipalidad le presentó un modelo de trabajo para ejercer sus funciones de su puesto de trabajo?	1	2	3	3	4
8. ¿Considera que la municipalidad cuenta con una adecuada estructura organizacional?	1	2	3	4	5
9. ¿La municipalidad mide el desempeño de usted y compañeros en relación a sus puestos de trabajo?	1	2	3	4	5
10. ¿Cuenta la municipalidad con recursos e indicadores para medir el desempeño laboral?					
11. ¿La municipalidad realiza el pago puntual a todos los colaboradores?	1	2	3	4	5
12. ¿El salario que ofrece la municipalidad por su trabajo se encuentra acorde a su desempeño?	1	2	3	4	5
13. ¿Cuenta la municipalidad con un programa de incentivos para sus colaboradores?	1	2	3	4	5
14. ¿La municipalidad lo incentiva a mejorar su desempeño laboral?	1	2	3	4	5
15. ¿La municipalidad brinda becas de estudio, descuentos en lugares, reconocimiento, etc.?	1	2	3	4	5

16. ¿La municipalidad cumple y respeta con los beneficios laborales como los seguros, asignaciones, aguinaldos y vacaciones?	1	2	3	4	5
17. ¿La municipalidad lo capacita para mejorar el desarrollo de sus funciones en su puesto de trabajo?	1	2	3	4	5
18. ¿Cuándo tiene un problema o está desactualizado es inmediatamente capacitado?	1	2	3	4	5
19. ¿Considera que la municipalidad ha desarrollado sus habilidades blandas y capacidades cognitivas?	1	2	3	4	5
20. ¿La municipalidad cuenta con un programa de desarrollo de habilidades y/o competencias?	1	2	3	4	5
21. ¿Existe en la municipalidad una efectiva relación entre todos los colaboradores?	1	2	3	4	5
22. ¿La municipalidad se encuentra preocupado por brindar un agradable ambiente laboral?	1	2	3	4	5
23. ¿Cuenta la municipalidad con instalaciones y estructuras de calidad e higiene?	1	2	3	4	5
24. ¿La estructura física de la municipalidad le generad seguridad al momento de ejercer sus funciones?	1	2	3	4	5
25. ¿La municipalidad realiza orientación y seguimiento a las actividades que realiza en su puesto de trabajo?	1	2	3	4	5
26. ¿La municipalidad identifica las necesidades de cada puesto de trabajo a tiempo y soluciona?	1	2	3	4	5

Total, desacuerdo (1) Desacuerdo (2) Indiferente (3) Acuerdo (4) Total acuerdo (5)					
1. ¿Cuenta la municipalidad con un indicador que mida el uso adecuado de los recursos públicos en el cumplimiento de sus tareas?	1	2	3	4	5
2. ¿Considera que los recursos públicos son administrados eficientemente en el cumplimiento de tareas?	1	2	3	3	4
3. ¿Cuenta la municipalidad con un reporte de los rechazos o errores que comenten los colaboradores diariamente?	1	2	3	3	4
4. ¿Considera que existe un nivel elevado de errores en las actividades de los trabajadores de la municipalidad?	1	2	3	3	4
5. ¿La municipalidad identifica y trabaja en los errores que comenten continuamente los trabajadores?	1	2	3	3	4
6. ¿Cuenta con un reporte de quejas del usuario interno o externo de la municipalidad?	1	2	3	3	4
7. ¿La municipalidad identifica las quejas y capacita para evitarlas en periodos futuros?	1	2	3	3	4
8. ¿Existe un indicador que mida el cumplimiento de las tareas asignadas a cada colaborador?	1	2	3	4	5
9. ¿Considera que todos los trabajadores cumplen con sus tareas asignadas?	1	2	3	4	5
10. ¿La documentación de cada área en la municipalidad se encuentra correctamente ordenada?	1	2	3	4	5
11. ¿La documentación que generan los empleados son archivados con un correlativo?	1	2	3	4	5
12. ¿Cuentan con un sistema sostenible para la actualización de información?	1	2	3	4	5
13. ¿Cuenta la municipalidad con una copia de seguridad de respaldo ante las actualizaciones de información?	1	2	3	4	5
14. ¿La municipalidad genera trabajos en equipo para el desarrollo de las actividades diarias del municipio?	1	2	3	4	5
15. ¿Los resultados de los trabajos en equipo son efectivos?	1	2	3	4	5
16. ¿Cuenta la municipalidad con un equipo capacitado que sean soporte para solución de problemas?	1	2	3	4	5
17. ¿Cuándo surge un problema en sus actividades diarias actúa con rapidez para solucionarlo sin acudir a los mandos altos?	1	2	3	4	5

18. ¿Considera que los trabajadores que atienden a usuarios externos se encuentran capacitados?	1	2	3	4	5
19. ¿La municipalidad cuenta con indicadores para medir el trato al usuario externo?	1	2	3	4	5
20. ¿La municipalidad incentiva a los empleados a cumplir a tiempo sus tareas asignadas?	1	2	3	4	5
21. ¿Considera que la municipalidad cumple en el tiempo establecido todas sus metas de corto, mediano y largo plazo?	1	2	3	4	5
22. ¿Considera que la municipalidad cumple y respeta las normas al cual se rigen?	1	2	3	4	5
23. ¿Existe un conjunto de normas internas en el municipio que permita el desarrollo de trabajo eficiente?	1	2	3	4	5

Anexo N° 03. Validación de instrumentos

NOMBRE DEL JUEZ		Pedro Antonio Pérez Arboleda
	PROFESIÓN	Licenciado en Administración de Empresas
	ESPECIALIDAD O GRADO	Magíster en Administración de Negocios
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (en años)	18
	CARGO	Docente de la EPG UCV
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE POMAHUACA, JAÉN-2020.		
DATOS DE LOS TESISISTAS		
NOMBRES	Bravo Dávila Landry Geraldine Calle Chambe Hilda	
ESPECIALIDAD	ESCUELA DE ADMINISTRACION	
INSTRUMENTO EVALUADO	Cuestionario	
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	GENERAL Determinar la relación entre la gestión del talento humano y la productividad laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Pomahuaca, Jaén-2020.	
	ESPECÍFICOS a) Diagnosticar el nivel de la gestión del talento humano de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Pomahuaca, Jaén-2020. b) Analizar el nivel de la productividad laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Pomahuaca, Jaén-2020. c) Validar la relación entre la gestión del talento humano y la productividad laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Pomahuaca, Jaén-2020.	
EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "TA" SI ESTÁ TOTALMENTE DE ACUERDO CON EL ITEM O "TD" SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS.		
DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	El instrumento consta de 49 reactivos y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido, será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad con el coeficiente de alfa de Cronbach y finalmente, será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.	
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		

DIMENSIÓN: INCORPORAR A LAS PERSONAS	
<p>1. ¿La municipalidad divulga los puestos de trabajo a los ciudadanos locales?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo. b) En desacuerdo c) Indiferente. d) De acuerdo. e) Totalmente de acuerdo.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>2. ¿Considera que la municipalidad cuenta con perfiles competitivos en cada puesto de trabajo para atraer a los profesionales?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo. b) En desacuerdo c) Indiferente. d) De acuerdo. e) Totalmente de acuerdo.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>3. ¿La municipalidad aplicó con usted filtros de selección de personal en su postulación a su puesto de trabajo?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo. b) En desacuerdo c) Indiferente. d) De acuerdo. e) Totalmente de acuerdo.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>4. ¿Considera que la municipalidad seleccionó al personal eficientemente para cada puesto de trabajo?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo. b) En desacuerdo c) Indiferente. d) De acuerdo. e) Totalmente de acuerdo.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
DIMENSIÓN 2: COLOCACIÓN DE LAS PERSONAS	
<p>5. ¿La municipalidad los capacitó antes de incorporarlo a sus puestos de trabajo?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo. b) En desacuerdo c) Indiferente. d) De acuerdo. e) Totalmente de acuerdo.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>6. ¿La municipalidad contaba con recursos (útiles de escritorio, tecnología, internet, etc.) para el adecuado desarrollo de sus actividades?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo. b) En desacuerdo c) Indiferente. d) De acuerdo. e) Totalmente de acuerdo.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

<p>7. ¿La municipalidad le presentó un modelo de trabajo para ejercer sus funciones de su puesto de trabajo?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo. b) En desacuerdo c) Indiferente. d) De acuerdo. e) Totalmente de acuerdo.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>8. ¿Considera que la municipalidad cuenta con una adecuada estructura organizacional?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo. b) En desacuerdo c) Indiferente. d) De acuerdo. e) Totalmente de acuerdo.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>9. ¿La municipalidad mide el desempeño de usted y compañeros en relación a sus puestos de trabajo?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo. b) En desacuerdo c) Indiferente. d) De acuerdo. e) Totalmente de acuerdo.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>10. ¿Cuenta la municipalidad con recursos e indicadores para medir el desempeño laboral?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo. b) En desacuerdo c) Indiferente. d) De acuerdo. e) Totalmente de acuerdo.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
DIMENSION 3: RECOMPENSAR A LAS PERSONAS	
<p>11. ¿La municipalidad realiza el pago puntual a todos los colaboradores?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo. b) En desacuerdo c) Indiferente. d) De acuerdo. e) Totalmente de acuerdo.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>12. ¿El salario que ofrece la municipalidad por su trabajo se encuentra acorde a su desempeño?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo. b) En desacuerdo c) Indiferente. d) De acuerdo. e) Totalmente de acuerdo.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>13. ¿Cuenta la municipalidad con un programa de incentivos para sus colaboradores?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo. b) En desacuerdo c) Indiferente. d) De acuerdo. e) Totalmente de acuerdo.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

<p>14. ¿La municipalidad lo incentiva a mejorar su desempeño laboral?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo. b) En desacuerdo c) Indiferente. d) De acuerdo. e) Totalmente de acuerdo.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>15. ¿La municipalidad brinda becas de estudio, descuentos en lugares, reconocimiento, etc.?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo. b) En desacuerdo c) Indiferente. d) De acuerdo. e) Totalmente de acuerdo.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>16. ¿La municipalidad cumple y respeta con los beneficios laborales como los seguros, asignaciones, aguinaldos y vacaciones?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo. b) En desacuerdo c) Indiferente. d) De acuerdo. e) Totalmente de acuerdo.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>DIMENSION 4: DESARROLLO DE LAS PERSONAS</p>	
<p>17. ¿La municipalidad lo capacita para mejorar el desarrollo de sus funciones en su puesto de trabajo?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo. b) En desacuerdo c) Indiferente. d) De acuerdo. e) Totalmente de acuerdo.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>18. ¿Cuándo tiene un problema o está desactualizado es inmediatamente capacitado?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo. b) En desacuerdo c) Indiferente. d) De acuerdo. e) Totalmente de acuerdo.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>19. ¿Considera que la municipalidad ha desarrollado sus habilidades blandas y capacidades cognitivas?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo. b) En desacuerdo c) Indiferente. d) De acuerdo. e) Totalmente de acuerdo.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

<p>20. ¿La municipalidad cuenta con un programa de desarrollo de habilidades y/o competencias?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo. b) En desacuerdo c) Indiferente. d) De acuerdo. e) Totalmente de acuerdo.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
DIMENSION 5: RETENER A LAS PERSONAS	
<p>21. ¿Existe en la municipalidad una efectiva relación entre todos los colaboradores?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo. b) En desacuerdo c) Indiferente. d) De acuerdo. e) Totalmente de acuerdo.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>22. ¿La municipalidad se encuentra preocupado por brindar un agradable ambiente laboral?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo. b) En desacuerdo c) Indiferente. d) De acuerdo. e) Totalmente de acuerdo.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>23. ¿Cuenta la municipalidad con instalaciones y estructuras de calidad e higiene?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo. b) En desacuerdo c) Indiferente. d) De acuerdo. e) Totalmente de acuerdo.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>24. ¿La estructura física de la municipalidad le genera seguridad al momento de ejercer sus funciones?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo. b) En desacuerdo c) Indiferente. d) De acuerdo. e) Totalmente de acuerdo.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
DIMENSION 6: SUPERVISAR A LAS PERSONAS	
<p>25. ¿La municipalidad realiza orientación y seguimiento a las actividades que realiza en su puesto de trabajo?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo. b) En desacuerdo c) Indiferente. d) De acuerdo. e) Totalmente de acuerdo.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

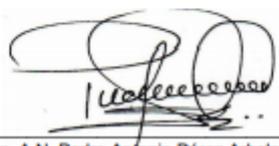
<p>26. ¿La municipalidad identifica las necesidades de cada puesto de trabajo a tiempo y soluciona?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo. b) En desacuerdo c) Indiferente. d) De acuerdo. e) Totalmente de acuerdo.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>PRODUCTIVIDAD LABORAL</p>	
<p>DIMENSION 1: EFICIENCIA</p>	
<p>27. ¿Cuenta la municipalidad con un indicador que mida el uso adecuado de los recursos públicos en el cumplimiento de sus tareas?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo. b) En desacuerdo c) Indiferente. d) De acuerdo. e) Totalmente de acuerdo.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>28. ¿Considera que los recursos públicos son administrados eficientemente en el cumplimiento de tareas?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo. b) En desacuerdo c) Indiferente. d) De acuerdo. e) Totalmente de acuerdo.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>29. ¿Cuenta la municipalidad con un reporte de los rechazos o errores que comenten los colaboradores diariamente?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo. b) En desacuerdo c) Indiferente. d) De acuerdo. e) Totalmente de acuerdo.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>30. ¿Considera que existe un nivel elevado de errores en las actividades de los trabajadores de la municipalidad?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo. b) En desacuerdo c) Indiferente. d) De acuerdo. e) Totalmente de acuerdo.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>31. ¿La municipalidad identifica y trabaja en los errores que comenten continuamente los trabajadores?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo. b) En desacuerdo c) Indiferente. d) De acuerdo. e) Totalmente de acuerdo</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>32. ¿Cuenta con un reporte de quejas del usuario interno o externo de la municipalidad?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo. b) En desacuerdo c) Indiferente. d) De acuerdo. e) Totalmente de acuerdo</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

<p>33. ¿La municipalidad identifica las quejas y capacita para evitarlas en periodos futuros?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo. b) En desacuerdo c) Indiferente. d) De acuerdo. e) Totalmente de acuerdo</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
DIMENSION 2: EFICACIA	
<p>34. ¿Existe un indicador que mida el cumplimiento de las tareas asignadas a cada colaborador?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo. b) En desacuerdo c) Indiferente. d) De acuerdo. e) Totalmente de acuerdo</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>35. ¿Considera que todos los trabajadores cumplen con sus tareas asignadas?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo. b) En desacuerdo c) Indiferente. d) De acuerdo. e) Totalmente de acuerdo</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>36. ¿La documentación de cada área en la municipalidad se encuentra correctamente ordenada?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo. b) En desacuerdo c) Indiferente. d) De acuerdo. e) Totalmente de acuerdo</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>37. ¿La documentación que generan los empleados son archivados con un correlativo?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo. b) En desacuerdo c) Indiferente. d) De acuerdo. e) Totalmente de acuerdo</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>38. ¿Cuentan con un sistema sostenible para la actualización de información?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo. b) En desacuerdo c) Indiferente. d) De acuerdo. e) Totalmente de acuerdo</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>39. ¿Cuenta la municipalidad con una copia de seguridad de respaldo ante las actualizaciones de información?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo. b) En desacuerdo c) Indiferente. d) De acuerdo. e) Totalmente de acuerdo</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

<p>40. ¿La municipalidad genera trabajos en equipo para el desarrollo de las actividades diarias del municipio?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo. b) En desacuerdo c) Indiferente. d) De acuerdo. e) Totalmente de acuerdo</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>41. ¿Los resultados de los trabajos en equipo son efectivos?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo. b) En desacuerdo c) Indiferente. d) De acuerdo. e) Totalmente de acuerdo</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>42. ¿Cuenta la municipalidad con un equipo capacitado que sean soporte para solución de problemas?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo. b) En desacuerdo c) Indiferente. d) De acuerdo. e) Totalmente de acuerdo</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>43. ¿Cuándo surge un problema en sus actividades diarias actúa con rapidez para solucionarlo sin acudir a los mandos altos?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo. b) En desacuerdo c) Indiferente. d) De acuerdo. e) Totalmente de acuerdo</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>44. ¿Considera que los trabajadores que atienden a usuarios externos se encuentran capacitados?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo. b) En desacuerdo c) Indiferente. d) De acuerdo. e) Totalmente de acuerdo</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>45. ¿La municipalidad cuenta con indicadores para medir el trato al usuario externo?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo. b) En desacuerdo c) Indiferente. d) De acuerdo. e) Totalmente de acuerdo</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>46. ¿La municipalidad incentiva a los empleados a cumplir a tiempo sus tareas asignadas?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo. b) En desacuerdo c) Indiferente. d) De acuerdo. e) Totalmente de acuerdo</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

<p>47. ¿Considera que la municipalidad cumple en el tiempo establecido todas sus metas de corto, mediano y largo plazo?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo. b) En desacuerdo c) Indiferente. d) De acuerdo. e) Totalmente de acuerdo</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>48. ¿Considera que la municipalidad cumple y respeta las normas al cual se rigen?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo. b) En desacuerdo c) Indiferente. d) De acuerdo. e) Totalmente de acuerdo</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>49. ¿Existe un conjunto de normas internas en el municipio que permita el desarrollo de trabajo eficiente?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo. b) En desacuerdo c) Indiferente. d) De acuerdo. e) Totalmente de acuerdo</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

<p>1. PROMEDIO OBTENIDO: 16</p>	<p>N° TA ____49____ N° TD ____00____</p>
<p>2. COMENTARIO GENERALES</p> <p>Visto, la matriz de operacionalización de las variables, de las que se han descompuesto con sus respectivas dimensiones, y estas en sus indicadores en función de la teoría, y como resultado, se han diseñado los correspondientes ítems; encontrándose que evidencian coherencia y consistencia entre sí. Motivo por el cual, se ha determinado que este instrumento está apto para la siguiente fase de investigación.</p>	
<p>3. OBSERVACIONES</p>	



Mg. A.N. Pedro Antonio Pérez Arboleda
JUEZ - EXPERTO

NOMBRE DEL JUEZ		CRISTHIAN SANCHEZ URIARTE
PROFESIÓN		Licenciado en Administración de Empresas
ESPECIALIDAD O GRADO		MGTR. EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
EXPERIENCIA PROFESIONAL (en años)		9
CARGO		GESTOR ADMINISTRATIVO - SUNAFIL
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE POMAHUACA, JAEN-2020.		
DATOS DE LOS TESISISTAS		
NOMBRES	Bravo Dávila Landry Geraldine Calle Chambe Hilda	
ESPECIALIDAD	ESCUELA DE ADMINISTRACION	
INSTRUMENTO EVALUADO	Cuestionario	
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	GENERAL Determinar la relación entre la gestión del talento humano y la productividad laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Pomahuaca, Jaén-2020.	
	ESPECIFICOS a) Diagnosticar el nivel de la gestión del talento humano de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Pomahuaca, Jaén-2020. b) Analizar el nivel de la productividad laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Pomahuaca, Jaén-2020. c) Validar la relación entre la gestión del talento humano y la productividad laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Pomahuaca, Jaén-2020.	
EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "TA" SI ESTÁ TOTALMENTE DE ACUERDO CON EL ITEM O "TD" SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS.		
DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	El instrumento consta de 49 reactivos y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido, será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad con el coeficiente de alfa de Cronbach y finalmente, será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.	
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		

DIMENSIÓN: INCORPORAR A LAS PERSONAS	
<p>1. ¿La municipalidad divulga los puestos de trabajo a los ciudadanos locales?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo. b) En desacuerdo c) Indiferente. d) De acuerdo. e) Totalmente de acuerdo.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>2. ¿Considera que la municipalidad cuenta con perfiles competitivos en cada puesto de trabajo para atraer a los profesionales?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo. b) En desacuerdo c) Indiferente. d) De acuerdo. e) Totalmente de acuerdo.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>3. ¿La municipalidad aplicó con usted filtros de selección de personal en su postulación a su puesto de trabajo?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo. b) En desacuerdo c) Indiferente. d) De acuerdo. e) Totalmente de acuerdo.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>4. ¿Considera que la municipalidad seleccionó al personal eficientemente para cada puesto de trabajo?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo. b) En desacuerdo c) Indiferente. d) De acuerdo. e) Totalmente de acuerdo.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
DIMENSIÓN 2: COLOCACIÓN DE LAS PERSONAS	
<p>5. ¿La municipalidad los capacitó antes de incorporarlo a sus puestos de trabajo?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo. b) En desacuerdo c) Indiferente. d) De acuerdo. e) Totalmente de acuerdo.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>6. ¿La municipalidad contaba con recursos (útiles de escritorio, tecnología, internet, etc.) para el adecuado desarrollo de sus actividades?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo. b) En desacuerdo c) Indiferente. d) De acuerdo. e) Totalmente de acuerdo.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

<p>7. ¿La municipalidad le presentó un modelo de trabajo para ejercer sus funciones de su puesto de trabajo?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo. b) En desacuerdo c) Indiferente. d) De acuerdo. e) Totalmente de acuerdo.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>8. ¿Considera que la municipalidad cuenta con una adecuada estructura organizacional?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo. b) En desacuerdo c) Indiferente. d) De acuerdo. e) Totalmente de acuerdo.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>9. ¿La municipalidad mide el desempeño de usted y compañeros en relación a sus puestos de trabajo?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo. b) En desacuerdo c) Indiferente. d) De acuerdo. e) Totalmente de acuerdo.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>10. ¿Cuenta la municipalidad con recursos e indicadores para medir el desempeño laboral?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo. b) En desacuerdo c) Indiferente. d) De acuerdo. e) Totalmente de acuerdo.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>DIMENSION 3: RECOMPENSAR A LAS PERSONAS</p>	
<p>11. ¿La municipalidad realiza el pago puntual a todos los colaboradores?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo. b) En desacuerdo c) Indiferente. d) De acuerdo. e) Totalmente de acuerdo.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>12. ¿El salario que ofrece la municipalidad por su trabajo se encuentra acorde a su desempeño?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo. b) En desacuerdo c) Indiferente. d) De acuerdo. e) Totalmente de acuerdo.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>13. ¿Cuenta la municipalidad con un programa de incentivos para sus colaboradores?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo. b) En desacuerdo c) Indiferente. d) De acuerdo. e) Totalmente de acuerdo.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

14. ¿La municipalidad lo incentiva a mejorar su desempeño laboral? a) Totalmente en desacuerdo. b) En desacuerdo c) Indiferente. d) De acuerdo. e) Totalmente de acuerdo.	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
15. ¿La municipalidad brinda becas de estudio, descuentos en lugares, reconocimiento, etc.? a) Totalmente en desacuerdo. b) En desacuerdo c) Indiferente. d) De acuerdo. e) Totalmente de acuerdo.	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
16. ¿La municipalidad cumple y respeta con los beneficios laborales como los seguros, asignaciones, aguinaldos y vacaciones? a) Totalmente en desacuerdo. b) En desacuerdo c) Indiferente. d) De acuerdo. e) Totalmente de acuerdo.	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
DIMENSION 4: DESARROLLO DE LAS PERSONAS	
17. ¿La municipalidad lo capacita para mejorar el desarrollo de sus funciones en su puesto de trabajo? a) Totalmente en desacuerdo. b) En desacuerdo c) Indiferente. d) De acuerdo. e) Totalmente de acuerdo.	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
18. ¿Cuándo tiene un problema o está desactualizado es inmediatamente capacitado? a) Totalmente en desacuerdo. b) En desacuerdo c) Indiferente. d) De acuerdo. e) Totalmente de acuerdo.	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
19. ¿Considera que la municipalidad ha desarrollado sus habilidades blandas y capacidades cognitivas? a) Totalmente en desacuerdo. b) En desacuerdo c) Indiferente. d) De acuerdo. e) Totalmente de acuerdo.	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____

<p>20. ¿La municipalidad cuenta con un programa de desarrollo de habilidades y/o competencias?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo. b) En desacuerdo c) Indiferente. d) De acuerdo. e) Totalmente de acuerdo.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
DIMENSION 5: RETENER A LAS PERSONAS	
<p>21. ¿Existe en la municipalidad una efectiva relación entre todos los colaboradores?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo. b) En desacuerdo c) Indiferente. d) De acuerdo. e) Totalmente de acuerdo.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>22. ¿La municipalidad se encuentra preocupado por brindar un agradable ambiente laboral?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo. b) En desacuerdo c) Indiferente. d) De acuerdo. e) Totalmente de acuerdo.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>23. ¿Cuenta la municipalidad con instalaciones y estructuras de calidad e higiene?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo. b) En desacuerdo c) Indiferente. d) De acuerdo. e) Totalmente de acuerdo.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>24. ¿La estructura física de la municipalidad le genera seguridad al momento de ejercer sus funciones?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo. b) En desacuerdo c) Indiferente. d) De acuerdo. e) Totalmente de acuerdo.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
DIMENSION 6: SUPERVISAR A LAS PERSONAS	
<p>25. ¿La municipalidad realiza orientación y seguimiento a las actividades que realiza en su puesto de trabajo?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo. b) En desacuerdo c) Indiferente. d) De acuerdo. e) Totalmente de acuerdo.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

<p>26. ¿La municipalidad identifica las necesidades de cada puesto de trabajo a tiempo y soluciona?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo. b) En desacuerdo c) Indiferente. d) De acuerdo. e) Totalmente de acuerdo.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>PRODUCTIVIDAD LABORAL</p> <p>DIMENSION 1: EFICIENCIA</p>	
<p>27. ¿Cuenta la municipalidad con un indicador que mida el uso adecuado de los recursos públicos en el cumplimiento de sus tareas?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo. b) En desacuerdo c) Indiferente. d) De acuerdo. e) Totalmente de acuerdo.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>28. ¿Considera que los recursos públicos son administrados eficientemente en el cumplimiento de tareas?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo. b) En desacuerdo c) Indiferente. d) De acuerdo. e) Totalmente de acuerdo.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>29. ¿Cuenta la municipalidad con un reporte de los rechazos o errores que comenten los colaboradores diariamente?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo. b) En desacuerdo c) Indiferente. d) De acuerdo. e) Totalmente de acuerdo.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>30. ¿Considera que existe un nivel elevado de errores en las actividades de los trabajadores de la municipalidad?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo. b) En desacuerdo c) Indiferente. d) De acuerdo. e) Totalmente de acuerdo.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>31. ¿La municipalidad identifica y trabaja en los errores que comenten continuamente los trabajadores?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo. b) En desacuerdo c) Indiferente. d) De acuerdo. e) Totalmente de acuerdo</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>32. ¿Cuenta con un reporte de quejas del usuario interno o externo de la municipalidad?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo. b) En desacuerdo c) Indiferente. d) De acuerdo. e) Totalmente de acuerdo</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

<p>33. ¿La municipalidad identifica las quejas y capacita para evitarlas en periodos futuros?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo. b) En desacuerdo c) Indiferente. d) De acuerdo. e) Totalmente de acuerdo</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
DIMENSION 2: EFICACIA	
<p>34. ¿Existe un indicador que mida el cumplimiento de las tareas asignadas a cada colaborador?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo. b) En desacuerdo c) Indiferente. d) De acuerdo. e) Totalmente de acuerdo</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>35. ¿Considera que todos los trabajadores cumplen con sus tareas asignadas?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo. b) En desacuerdo c) Indiferente. d) De acuerdo. e) Totalmente de acuerdo</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>36. ¿La documentación de cada área en la municipalidad se encuentra correctamente ordenada?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo. b) En desacuerdo c) Indiferente. d) De acuerdo. e) Totalmente de acuerdo</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>37. ¿La documentación que generan los empleados son archivados con un correlativo?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo. b) En desacuerdo c) Indiferente. d) De acuerdo. e) Totalmente de acuerdo</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>38. ¿Cuentan con un sistema sostenible para la actualización de información?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo. b) En desacuerdo c) Indiferente. d) De acuerdo. e) Totalmente de acuerdo</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>39. ¿Cuenta la municipalidad con una copia de seguridad de respaldo ante las actualizaciones de información?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo. b) En desacuerdo c) Indiferente. d) De acuerdo. e) Totalmente de acuerdo</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

<p>40. ¿La municipalidad genera trabajos en equipo para el desarrollo de las actividades diarias del municipio?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo. b) En desacuerdo c) Indiferente. d) De acuerdo. e) Totalmente de acuerdo</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>41. ¿Los resultados de los trabajos en equipo son efectivos?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo. b) En desacuerdo c) Indiferente. d) De acuerdo. e) Totalmente de acuerdo</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>42. ¿Cuenta la municipalidad con un equipo capacitado que sean soporte para solución de problemas?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo. b) En desacuerdo c) Indiferente. d) De acuerdo. e) Totalmente de acuerdo</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>43. ¿Cuándo surge un problema en sus actividades diarias actúa con rapidez para solucionarlo sin acudir a los mandos altos?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo. b) En desacuerdo c) Indiferente. d) De acuerdo. e) Totalmente de acuerdo</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>44. ¿Considera que los trabajadores que atienden a usuarios externos se encuentran capacitados?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo. b) En desacuerdo c) Indiferente. d) De acuerdo. e) Totalmente de acuerdo</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>45. ¿La municipalidad cuenta con indicadores para medir el trato al usuario externo?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo. b) En desacuerdo c) Indiferente. d) De acuerdo. e) Totalmente de acuerdo</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>46. ¿La municipalidad incentiva a los empleados a cumplir a tiempo sus tareas asignadas?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo. b) En desacuerdo c) Indiferente. d) De acuerdo. e) Totalmente de acuerdo</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

<p>47. ¿Considera que la municipalidad cumple en el tiempo establecido todas sus metas de corto, mediano y largo plazo?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo. b) En desacuerdo c) Indiferente. d) De acuerdo. e) Totalmente de acuerdo</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>48. ¿Considera que la municipalidad cumple y respeta las normas al cual se rigen?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo. b) En desacuerdo c) Indiferente. d) De acuerdo. e) Totalmente de acuerdo</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>49. ¿Existe un conjunto de normas internas en el municipio que permita el desarrollo de trabajo eficiente?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo. b) En desacuerdo c) Indiferente. d) De acuerdo. e) Totalmente de acuerdo</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

<p>1. PROMEDIO OBTENIDO: 15</p>	<p>N° TA ____49____ N° TD ____00____</p>
<p>2. COMENTARIO GENERALES</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>	
<p>3. OBSERVACIONES</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>	



Mag. Cristhian J. Sánchez Uriarte

Lic. en Administración

CLAD: 07620

NOMBRE DEL JUEZ		JULIO ROBERTO IZQUIERDO ESPINOZA
	PROFESIÓN	LIC. EN ADMINISTRACION
	ESPECIALIDAD O GRADO	GESTION DEL TALENTO HUMANO
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (en años)	15 AÑOS
	CARGO	DOCENTE TIEMPO COMPLETO
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE POMAHUACA, JAÉN-2020.		
DATOS DE LOS TESISISTAS		
NOMBRES	Bravo Dávila Landry Geraldine Calle Chambe Hilda	
ESPECIALIDAD	ESCUELA DE ADMINISTRACION	
INSTRUMENTO EVALUADO	Cuestionario	
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	GENERAL Determinar la relación entre la gestión del talento humano y la productividad laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Pomahuaca, Jaén-2020.	
	ESPECÍFICOS a) Diagnosticar el nivel de la gestión del talento humano de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Pomahuaca, Jaén-2020. b) Analizar el nivel de la productividad laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Pomahuaca, Jaén-2020. c) Validar la relación entre la gestión del talento humano y la productividad laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Pomahuaca, Jaén-2020.	
EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "TA" SI ESTÁ TOTALMENTE DE ACUERDO CON EL ITEM O "TD" SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS.		
DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	El instrumento consta de 49 reactivos y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido, será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad con el coeficiente de alfa de Cronbach y finalmente, será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.	
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		

DIMENSIÓN: INCORPORAR A LAS PERSONAS	
<p>1. ¿La municipalidad divulga los puestos de trabajo a los ciudadanos locales?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo. b) En desacuerdo c) Indiferente. d) De acuerdo. e) Totalmente de acuerdo.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>2. ¿Considera que la municipalidad cuenta con perfiles competitivos en cada puesto de trabajo para atraer a los profesionales?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo. b) En desacuerdo c) Indiferente. d) De acuerdo. e) Totalmente de acuerdo.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>3. ¿La municipalidad aplicó con usted filtros de selección de personal en su postulación a su puesto de trabajo?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo. b) En desacuerdo c) Indiferente. d) De acuerdo. e) Totalmente de acuerdo.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>4. ¿Considera que la municipalidad seleccionó al personal eficientemente para cada puesto de trabajo?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo. b) En desacuerdo c) Indiferente. d) De acuerdo. e) Totalmente de acuerdo.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
DIMENSIÓN 2: COLOCACIÓN DE LAS PERSONAS	
<p>5. ¿La municipalidad los capacitó antes de incorporarlo a sus puestos de trabajo?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo. b) En desacuerdo c) Indiferente. d) De acuerdo. e) Totalmente de acuerdo.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>6. ¿La municipalidad contaba con recursos (útiles de escritorio, tecnología, internet, etc.) para el adecuado desarrollo de sus actividades?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo. b) En desacuerdo c) Indiferente. d) De acuerdo. e) Totalmente de acuerdo.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

<p>7. ¿La municipalidad le presentó un modelo de trabajo para ejercer sus funciones de su puesto de trabajo?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo. b) En desacuerdo c) Indiferente. d) De acuerdo. e) Totalmente de acuerdo.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>8. ¿Considera que la municipalidad cuenta con una adecuada estructura organizacional?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo. b) En desacuerdo c) Indiferente. d) De acuerdo. e) Totalmente de acuerdo.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>9. ¿La municipalidad mide el desempeño de usted y compañeros en relación a sus puestos de trabajo?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo. b) En desacuerdo c) Indiferente. d) De acuerdo. e) Totalmente de acuerdo.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>10. ¿Cuenta la municipalidad con recursos e indicadores para medir el desempeño laboral?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo. b) En desacuerdo c) Indiferente. d) De acuerdo. e) Totalmente de acuerdo.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>DIMENSION 3: RECOMPENSAR A LAS PERSONAS</p>	
<p>11. ¿La municipalidad realiza el pago puntual a todos los colaboradores?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo. b) En desacuerdo c) Indiferente. d) De acuerdo. e) Totalmente de acuerdo.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>12. ¿El salario que ofrece la municipalidad por su trabajo se encuentra acorde a su desempeño?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo. b) En desacuerdo c) Indiferente. d) De acuerdo. e) Totalmente de acuerdo.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>13. ¿Cuenta la municipalidad con un programa de incentivos para sus colaboradores?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo. b) En desacuerdo c) Indiferente. d) De acuerdo. e) Totalmente de acuerdo.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

<p>14. ¿La municipalidad lo incentiva a mejorar su desempeño laboral?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo. b) En desacuerdo c) Indiferente. d) De acuerdo. e) Totalmente de acuerdo.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>15. ¿La municipalidad brinda becas de estudio, descuentos en lugares, reconocimiento, etc. ?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo. b) En desacuerdo c) Indiferente. d) De acuerdo. e) Totalmente de acuerdo.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>16. ¿La municipalidad cumple y respeta con los beneficios laborales como los seguros, asignaciones, aguinaldos y vacaciones?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo. b) En desacuerdo c) Indiferente. d) De acuerdo. e) Totalmente de acuerdo.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>DIMENSION 4: DESARROLLO DE LAS PERSONAS</p>	
<p>17. ¿La municipalidad lo capacita para mejorar el desarrollo de sus funciones en su puesto de trabajo?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo. b) En desacuerdo c) Indiferente. d) De acuerdo. e) Totalmente de acuerdo.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>18. ¿Cuándo tiene un problema o está desactualizado es inmediatamente capacitado?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo. b) En desacuerdo c) Indiferente. d) De acuerdo. e) Totalmente de acuerdo.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>19. ¿Considera que la municipalidad ha desarrollado sus habilidades blandas y capacidades cognitivas?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo. b) En desacuerdo c) Indiferente. d) De acuerdo. e) Totalmente de acuerdo.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

<p>20. ¿La municipalidad cuenta con un programa de desarrollo de habilidades y/o competencias?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo. b) En desacuerdo c) Indiferente. d) De acuerdo. e) Totalmente de acuerdo.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
DIMENSION 5: RETENER A LAS PERSONAS	
<p>21. ¿Existe en la municipalidad una efectiva relación entre todos los colaboradores?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo. b) En desacuerdo c) Indiferente. d) De acuerdo. e) Totalmente de acuerdo.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>22. ¿La municipalidad se encuentra preocupado por brindar un agradable ambiente laboral?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo. b) En desacuerdo c) Indiferente. d) De acuerdo. e) Totalmente de acuerdo.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>23. ¿Cuenta la municipalidad con instalaciones y estructuras de calidad e higiene?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo. b) En desacuerdo c) Indiferente. d) De acuerdo. e) Totalmente de acuerdo.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>24. ¿La estructura física de la municipalidad le genera seguridad al momento de ejercer sus funciones?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo. b) En desacuerdo c) Indiferente. d) De acuerdo. e) Totalmente de acuerdo.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
DIMENSION 6: SUPERVISAR A LAS PERSONAS	
<p>25. ¿La municipalidad realiza orientación y seguimiento a las actividades que realiza en su puesto de trabajo?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo. b) En desacuerdo c) Indiferente. d) De acuerdo. e) Totalmente de acuerdo.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

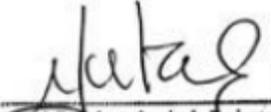
<p>26. ¿La municipalidad identifica las necesidades de cada puesto de trabajo a tiempo y soluciona?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo. b) En desacuerdo c) Indiferente. d) De acuerdo. e) Totalmente de acuerdo.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>PRODUCTIVIDAD LABORAL DIMENSION 1: EFICIENCIA</p>	
<p>27. ¿Cuenta la municipalidad con un indicador que mida el uso adecuado de los recursos públicos en el cumplimiento de sus tareas?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo. b) En desacuerdo c) Indiferente. d) De acuerdo. e) Totalmente de acuerdo.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>28. ¿Considera que los recursos públicos son administrados eficientemente en el cumplimiento de tareas?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo. b) En desacuerdo c) Indiferente. d) De acuerdo. e) Totalmente de acuerdo.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>29. ¿Cuenta la municipalidad con un reporte de los rechazos o errores que comenten los colaboradores diariamente?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo. b) En desacuerdo c) Indiferente. d) De acuerdo. e) Totalmente de acuerdo.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>30. ¿Considera que existe un nivel elevado de errores en las actividades de los trabajadores de la municipalidad?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo. b) En desacuerdo c) Indiferente. d) De acuerdo. e) Totalmente de acuerdo.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>31. ¿La municipalidad identifica y trabaja en los errores que comenten continuamente los trabajadores?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo. b) En desacuerdo c) Indiferente. d) De acuerdo. e) Totalmente de acuerdo</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>32. ¿Cuenta con un reporte de quejas del usuario interno o externo de la municipalidad?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo. b) En desacuerdo c) Indiferente. d) De acuerdo. e) Totalmente de acuerdo</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

<p>33. ¿La municipalidad identifica las quejas y capacita para evitarlas en periodos futuros?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo. b) En desacuerdo c) Indiferente. d) De acuerdo. e) Totalmente de acuerdo</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
DIMENSION 2: EFICACIA	
<p>34. ¿Existe un indicador que mida el cumplimiento de las tareas asignadas a cada colaborador?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo. b) En desacuerdo c) Indiferente. d) De acuerdo. e) Totalmente de acuerdo</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>35. ¿Considera que todos los trabajadores cumplen con sus tareas asignadas?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo. b) En desacuerdo c) Indiferente. d) De acuerdo. e) Totalmente de acuerdo</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>36. ¿La documentación de cada área en la municipalidad se encuentra correctamente ordenada?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo. b) En desacuerdo c) Indiferente. d) De acuerdo. e) Totalmente de acuerdo</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>37. ¿La documentación que generan los empleados son archivados con un correlativo?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo. b) En desacuerdo c) Indiferente. d) De acuerdo. e) Totalmente de acuerdo</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>38. ¿Cuentan con un sistema sostenible para la actualización de información?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo. b) En desacuerdo c) Indiferente. d) De acuerdo. e) Totalmente de acuerdo</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>39. ¿Cuenta la municipalidad con una copia de seguridad de respaldo ante las actualizaciones de información?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo. b) En desacuerdo c) Indiferente. d) De acuerdo. e) Totalmente de acuerdo</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

<p>40. ¿La municipalidad genera trabajos en equipo para el desarrollo de las actividades diarias del municipio?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo. b) En desacuerdo c) Indiferente. d) De acuerdo. e) Totalmente de acuerdo</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>41. ¿Los resultados de los trabajos en equipo son efectivos?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo. b) En desacuerdo c) Indiferente. d) De acuerdo. e) Totalmente de acuerdo</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>42. ¿Cuenta la municipalidad con un equipo capacitado que sean soporte para solución de problemas?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo. b) En desacuerdo c) Indiferente. d) De acuerdo. e) Totalmente de acuerdo</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>43. ¿Cuándo surge un problema en sus actividades diarias actúa con rapidez para solucionarlo sin acudir a los mandos altos?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo. b) En desacuerdo c) Indiferente. d) De acuerdo. e) Totalmente de acuerdo</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>44. ¿Considera que los trabajadores que atienden a usuarios externos se encuentran capacitados?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo. b) En desacuerdo c) Indiferente. d) De acuerdo. e) Totalmente de acuerdo</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>45. ¿La municipalidad cuenta con indicadores para medir el trato al usuario externo?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo. b) En desacuerdo c) Indiferente. d) De acuerdo. e) Totalmente de acuerdo</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>46. ¿La municipalidad incentiva a los empleados a cumplir a tiempo sus tareas asignadas?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo. b) En desacuerdo c) Indiferente. d) De acuerdo. e) Totalmente de acuerdo</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

<p>47. ¿Considera que la municipalidad cumple en el tiempo establecido todas sus metas de corto, mediano y largo plazo?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo. b) En desacuerdo c) Indiferente. d) De acuerdo. e) Totalmente de acuerdo</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>48. ¿Considera que la municipalidad cumple y respeta las normas al cual se rigen?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo. b) En desacuerdo c) Indiferente. d) De acuerdo. e) Totalmente de acuerdo</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>49. ¿Existe un conjunto de normas internas en el municipio que permita el desarrollo de trabajo eficiente?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo. b) En desacuerdo c) Indiferente. d) De acuerdo. e) Totalmente de acuerdo</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

<p>1. PROMEDIO OBTENIDO: 15</p>	<p>N° TA ____49____ N° TD __00__</p>
<p>2. COMENTARIO GENERALES: El instrumento es válido y permite la recolección de información en base a los objetivos de investigación.</p>	
<p>3. OBSERVACIONES</p>	


Mg. Julio Roberto Inquierto Espinosa
ASESOR ESPECIALISTA
CLAD. 19951

Anexo N° 04. Solicitud de permiso de empresa

“Año de la Universalización de la Salud”

Ciudad Universitaria, Noviembre del 2020

Sr:

Arq. JONATHAN MANFREDO HERRERA SALGADO

Alcalde:

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE POMAHUACA-JAÉN

Asunto: Solicito permiso y apoyo en investigación.

De mi especial consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo a nombre de la Escuela Profesional de Administración de la Facultad de Ciencias Empresariales - Universidad Señor de Sipán, asimismo conocedores de su alto espíritu de colaboración, solicitar su apoyo para que nuestro(a) estudiante del IX Ciclo, pueda realizar su respectiva INVESTIGACIÓN en su institución, en horarios coordinados con su despacho.

Detalle datos de las estudiantes:

- Hilda Calle Chambe con DNI: 73079901
- Bravo Davila Landry Geraldine con DNI:74689721

Por lo que solicitamos, se sirva brindar las facilidades del caso a fin que nuestro(a) alumno(a) no tenga inconvenientes y logre desarrollar su trabajo.

Agradecemos por anticipado la atención que brinde a la presente; y sea propicia la oportunidad para reiterar nuestra consideración y estima.

Atentamente,



Dra. Janet Isabel Cubas Carranza
Directora de EAP DE Administración
Km5 carretera a Pimentel | CHICLAYO-PERU
T. 074-481610 Anexo 6239
yicubasc@crece.uss.edu.pe

Anexo N° 05. Carta de aceptación para desarrollar la tesis de la empresa



**MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE POMAHUACA
JAÉN - CAJAMARCA**

"Por un Gobierno Responsable para Todos"

GERENCIA MUNICIPAL



"DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES"
"Año de la universalización de la salud"

Pomahuaca, 24 de noviembre de 2020

CARTA N°0033 -2020-MDP/GM/SVLL

Sr:
Dra. Janet Isabel Cubas Carranza
Directora de EAP de Administración
Universidad Señor de Sipán

Presente. -

Asunto: SOBRE PERMISO Y APOYO EN INVESTIGACIÓN

Mediante la presente me dirijo a Ud. para expresarle mi cordial saludo a nombre de nuestra institución MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE POMAHUACA, y la vez dar respuesta a su carta de fecha NOVIEMBRE DEL 2020, donde se autoriza el permiso y apoyo en investigación de las estudiantes:

- ✓ Hilda Calle Chambe con DNI N°73079907
- ✓ Bravo Davila Landry Gerakline con DNI N°74689721

Estudiantes de la Escuela Profesional de Administración de la Facultad de Ciencias Empresariales –Universidad Señor de Sipán, dejando las facilidades para el desarrollo de su trabajo.

Sin otro particular, aprovecho la oportunidad para expresarle de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE POMAHUACA
Abg. Sandy Valle Llaguementa
GERENTE MUNICIPAL

"Año de la Universalización de la Salud"

Ciudad Universitaria, Noviembre del 2020

Sr:
Arq. JONATHAN MANFREDO HERRERA SALGADO

Alcalde:
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE POMAHUACA-JAÉN

Asunto: Solicito permiso y apoyo en investigación.

De mi especial consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo a nombre de la Escuela Profesional de Administración de la Facultad de Ciencias Empresariales - Universidad Señor de Sipán, asimismo conocedores de su alto espíritu de colaboración, solicitar su apoyo para que nuestro(a) estudiante del IX Ciclo, pueda realizar su respectiva INVESTIGACIÓN en su institución, en horarios coordinados con su despacho.

Detalle datos de las estudiantes:

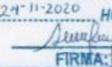
- Hilda Calle Chambe con DNI: 73079901
- Bravo Davila Landry Geraldine con DNI:74689721

Por lo que solicitamos, se sirva brindar las facilidades del caso a fin que nuestro(a) alumno(a) no tenga inconvenientes y logre desarrollar su trabajo.

Agradecemos por anticipado la atención que brinde a la presente; y sea propicia la oportunidad para reiterar nuestra consideración y estima.

Atentamente,


Dra. Janet Isabel Cubas Carranza
Directora de EAP DE Administración
Km5 carretera a Pimentel J. CHICLAYO-PERU
T. 074-481610 Anexo 6239
vicubasc@crece.uss.edu.pe

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE POMAHUACA
MESA DE PARTES
N° EXP. 1390 FOLIOS: 01
FECHA 24-11-2020 HORA: 11:00
FIRMA: 

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE POMAHUACA
ALCALDIA
RECIBIDO
N° EXP. 1482 FOLIOS: 01 P
FECHA 24-11-2020 HORA: 11:10
FIRMA: 

Anexo N° 06: Resolución de Aprobación



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
RESOLUCIÓN N°1316-FACEM-USS-2020

Chiclayo, 11 de diciembre de 2020.

VISTO:

El Oficio N°0404-2020/FACEM-DA-USS de fecha 07/12/2020, presentado por el (la) Director (a) de la Escuela Académico Profesional de Administración y el proveído del Decano de FACEM, de fecha 09/12/2020, sobre aprobación de la rectificación de la resolución que aprobó los proyectos de Investigación, y;

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con la Ley Universitaria N° 30220 en su artículo 45° que a la letra dice: Obtención de grados y títulos: La obtención de grados y títulos se realizará de acuerdo a las exigencias académicas que cada universidad establezca en sus respectivas normas internas. Los requisitos mínimos son los siguientes: 45.1 Grado de Bachiller: requiere haber aprobado los estudios de pregrado, así como la aprobación de un trabajo de investigación y el conocimiento de un idioma extranjero, de preferencia inglés o lengua nativa.

Que, según Art. 20 del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Señor de Sipán, aprobado con Resolución de Directorio N° 210-2019/PD-USS de fecha 08 de noviembre de 2019, indica que los temas de trabajo de investigación, trabajo académico y tesis son aprobados por el Comité de Investigación y derivados a la facultad, para la emisión de la resolución respectiva. **El periodo de vigencia de los mismos será de dos años, a partir de su aprobación.**

Estando a lo expuesto y en uso de las atribuciones conferidas y de conformidad con las normas y reglamentos vigentes;

SE RESUELVE

ARTICULO ÚNICO: APROBAR la RECTIFICACIÓN de la Resolución N° 1175-FACEM-USS-2020 de fecha 11 de noviembre del 2020, que aprobó los proyectos de Investigación, de los estudiantes del IX ciclo de la asignatura de Investigación I, de la modalidad presencial, semestre 2020- II, de la Escuela Académico Profesional de Administración, a cargo de la docente Dr. Córdova Chirinos José William, en los extremos que se indican en el cuadro adjunto.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE



Dr. EDGAR ROLAND TUESTA TORRES
Decano(e)
Facultad de Ciencias Empresariales

Mg. Carla Angélica Reyes Reyes
Secretaria Académica
Facultad de Ciencias Empresariales

Cc.: Escuela, Archivo

ADMISIÓN E INFORMES

074 481610 - 074 481632

CAMPUS USS

Km. 5, carretera a Pimentel
Chiclayo, Perú

www.uss.edu.pe

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
RESOLUCIÓN N°1316-FACEM-USS-2020**

N°	AUTOR(S)	TITULO	LINEA
1.	- BRAVO DÁVILA LANDRY GERALDINE. - CALLE CHAMBE HILDA	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE POMAHUACA, JAÉN-2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
2.	- LIVIA MALDONADO, ROBINSON JESÚS - RODRÍGUEZ DÁVILA, LUIS ALFREDO	CALIDAD DE SERVICIO Y SATISFACCIÓN DEL CLIENTE DE LA EMPRESA ADMINISTRADORA VIVEBIEN SRL, CHICLAYO 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
3.	- MEDINA MENOR YALIXA MAITE	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PÁTAPO, CHICLAYO, 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO

ADMISIÓN E INFORMES

074 481610 - 074 481632

CAMPUS USS

Km. 5, carretera a Pimentel

Chiclayo, **Perú**

www.uss.edu.pe

Anexo N° 07: Resolución de aprobación de Asesor.



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
RESOLUCIÓN N° 1317-FACEM-USS-2020

Chiclayo, 11 de diciembre de 2020.

VISTO:

El Oficio N°0404-2020/FACEM-DA-USS de fecha 07/12/2020, presentado por el (la) Director (a) de la Escuela Académico Profesional de Administración y el proveído del Decano de FACEM, de fecha 09/12/2020, sobre aprobación de la rectificación de la resolución que designa asesores de proyectos de tesis, y;

CONSIDERANDO:

Que, en el artículo 34° del Reglamento de Investigación de la Universidad Señor de Sipán S.A.C, aprobado con Resolución de Directorio N°199-2019/PD-USS de fecha 06 de noviembre de 2019, indica que el asesor del proyecto de investigación y del trabajo de investigación es designado mediante resolución de Facultad.

Que, el Asesor, es el docente que acompaña al egresado en el desarrollo de toda la investigación garantizando su rigor científico.

Que, con el propósito de consolidar la implementación de un conjunto de Estrategias para el Desarrollo de la Investigación Científica de los egresados y se encaminen los trabajos de investigación, es pertinente extender una resolución que designe el Asesor que reúna los requisitos siguientes: a) Competencia y experiencia en el diseño y ejecución de trabajos de investigación; b) Experiencia o especialización en el área del respectivo trabajo.

Estando a lo expuesto y en uso de las atribuciones conferidas y de conformidad con las normas y reglamentos vigentes.

SE RESUELVE

ARTICULO ÚNICO: APROBAR la RECTIFICACIÓN de la Resolución N° 1176-FACEM-USS-2020 de fecha 11 de noviembre del 2020, que designó asesores de los proyectos de tesis, de los estudiantes del IX ciclo de la asignatura de Investigación I, de la modalidad presencial, semestre 2020- II, de la Escuela Académico Profesional de Administración, a cargo de la docente Dr. Córdova Chirinos José William, en los extremos que se indican en el cuadro adjunto.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE

Dr. EDGAR ROLAND TUESTA TORRES
Decano(e)
Facultad de Ciencias Empresariales

Mg. Carla Argélica Reyes Reyes
Secretaría Académica
Facultad de Ciencias Empresariales

ADMISIÓN E INFORMES

074 481610 - 074 481632

CAMPUS USS

Km. 5, carretera a Pimentel
Chiclayo, Perú

www.uss.edu.pe

Cc.: Escuela, Archivo

APELLIDOS Y NOMBRES	TITULO DE PROYECTO DE TESIS	ASESOR
- BRAVO DÁVILA LANDRY GERALDINE. - CALLE CHAMBE HILDA	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE POMAHUACA, JAÉN-2020	DR. CÓRDOVA CHIRINOS JOSÉ WILLIAM
- LIVIA MALDONADO, ROBINSON JESÚS - RODRÍGUEZ DÁVILA, LUIS ALFREDO	CALIDAD DE SERVICIO Y SATISFACCIÓN DEL CLIENTE DE LA EMPRESA ADMINISTRADORA VIVEBIEN SRL, CHICLAYO 2020	DR. MERINO NUÑEZ MIRKO
- MEDINA MENOR YALIXA MAITE	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PÁTAPO, CHICLAYO, 2020	DR. CÓRDOVA CHIRINOS JOSÉ WILLIAM

ADMISIÓN E INFORMES

074 481610 - 074 481632

CAMPUS USS

Km. 5, carretera a Pimentel
Chiclayo, Perú

www.uss.edu.pe

Anexo N° 08. Formato TI-CI-USS



FORMATO N° T1-VRI-USS AUTORIZACIÓN DEL AUTOR (ES) (LICENCIA DE USO)

Pimentel, 12 de Mayo de 2022.

Señores
Vicerrectorado de Investigación
Universidad Señor de Sipán
Presente. -

EL suscrito:

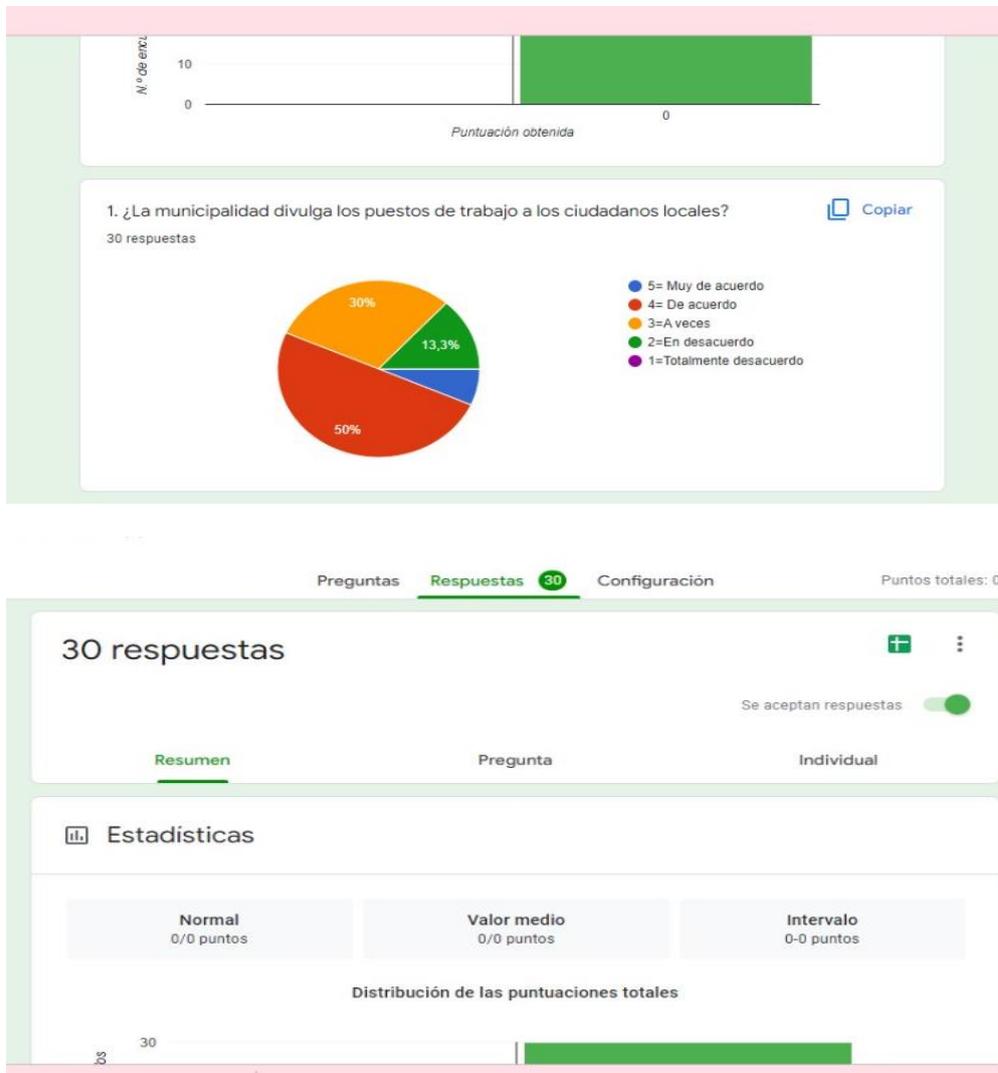
Bravo Dávila Landry Geraldine con DNI: 74689721 y Calle Chambe Hilda con DNI: 73079901 en mi (nuestra) calidad de autor (es) exclusivo (s) de la investigación titulado: **Gestión del talento humano y la productividad laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Pomahuaca, Jaén-2020**, presentado y aprobado en el año 2020 como requisito para optar el título de LICENCIADO (A) EN ADMINISTRACIÓN, de la Facultad de Ciencias Empresariales, Programa Académico de ADMINISTRACIÓN, por medio del presente escrito **autorizo (autorizamos) al Vicerrectorado de investigación de la Universidad Señor de Sipán** para que, en desarrollo de la presente licencia de uso total, pueda ejercer sobre mi (nuestro) trabajo y muestre al mundo la producción intelectual de la Universidad representado en este trabajo de grado, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera:

- Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo de grado a través del Repositorio Institucional en el portal web del Repositorio Institucional – <http://repositorio.uss.edu.pe>, así como de las redes de información del país y del exterior.
- Se permite la consulta, reproducción parcial, total o cambio de formato con fines de conservación, a los usuarios interesados en el contenido de este trabajo, para todos los usos que tengan finalidad académica, siempre y cuando mediante la correspondiente cita bibliográfica se le dé crédito al trabajo de investigación y a su autor.

De conformidad con la ley sobre el derecho de autor decreto legislativo N° 822. En efecto, la Universidad Señor de Sipán está en la obligación de respetar los derechos de autor, para lo cual tomará las medidas correspondientes para garantizar su observancia.

APELLIDOS Y NOMBRES	NÚMERO DE DOCUMENTO DE IDENTIDAD	FIRMA
BRAVO DAVILA LANDRY GERALDINE	74689721	
CALLE CHAMBE HILDA	73079901	

Anexo N° 09 Fotos



Anexo N° 10 Reporte de Turnitin

Reporte de similitud	
NOMBRE DEL TRABAJO	AUTOR
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRICTO	Landry Geraldine Bravo Dávila
RECuento DE PALABRAS	RECuento DE CARACTERES
15452 Words	84992 Characters
RECuento DE PÁGINAS	TAMAÑO DEL ARCHIVO
74 Pages	2.6MB
FECHA DE ENTREGA	FECHA DEL INFORME
Feb 9, 2023 12:19 PM GMT-5	Feb 9, 2023 12:20 PM GMT-5
● 21% de similitud general	
El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos	
<ul style="list-style-type: none">• 18% Base de datos de Internet• Base de datos de Crossref• 16% Base de datos de trabajos entregados	<ul style="list-style-type: none">• 2% Base de datos de publicaciones• Base de datos de contenido publicado de Crossref
● Excluir del Reporte de Similitud	
<ul style="list-style-type: none">• Material bibliográfico• Coincidencia baja (menos de 8 palabras)	<ul style="list-style-type: none">• Material citado

Anexo N° 11. Acta de Originalidad



ACTA DE ORIGINALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Yo, Abraham José García Yovera, Coordinador de Investigación y Responsabilidad Social de la Escuela Profesional de Administración y revisor de la investigación aprobada mediante Resolución N°1316-FACEM-USS-2020, presentado por el/la Bachiller, BRAVO DAVILA LANDRY GERALDINE Y CALLE CHAMBE HILDA, con su tesis Titulada: **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE POMAHUACA, JAEN-2020.**

Se deja constancia que la investigación antes indicada tiene un índice de similitud del 21% verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el software de similitud TURNITIN.

Por lo que se concluye que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con lo establecido en la directiva sobre el nivel de similitud de productos acreditables de investigación, aprobada mediante Resolución de directorio N° 221-2019/PD-USS de la Universidad Señor de Sipán.

Pimentel, 09 de febrero de 2023

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Abraham José García Yovera', is written over a horizontal line.

Dr. Abraham José García Yovera
DNI N° 80270538
Escuela Académico Profesional de Administración.