

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
Facultad de Ciencias Administrativas y Contables
Escuela Profesional de Administración y Sistemas



TESIS

**Talento Humano y la Productividad de los trabajadores de la
Municipalidad Distrital de Huancan - 2021**

Para optar : Título Profesional de Licenciado en Administración

Autores : Bach. Nérida Jadany, Encalada Rivera
Bach. Susana, Camac Yauri

Asesor : Dr. Uldarico I. Aguado Riveros

**Línea de Investigación
Institucional** : Ciencias Empresariales y Gestión de los Recursos

**Fecha de Inicio y
Culminación** : 24.11.2021/23.11.2022

Huancayo – Perú

2022

HOJA DE APROBACIÓN DE LOS JURADOS
UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

Facultad de Ciencias Administrativas y Contables

TESIS
TALENTO HUMANO Y LA PRODUCTIVIDAD DE LOS
TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE
HUANCAN - 2021

PRESENTADA POR:

Bach. Nérida Jadany, Encalada Rivera

Bach. Susana, Camac Yauri

PARA OPTAR EL TITULO DE:

Licenciado en Administración

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION Y SISTEMAS
APROBADA POR LOS JURADOS SIGUIENTES:

DECANO : _____
DR. VÁSQUEZ VÁSQUEZ WILBER GONZALO

PRIMER MIEMBRO : _____
MTRA. ALVARADO CANTURIN DORIS ISABEL

SEGUNDO MIEMBRO : _____
MTRA. GUTARRA ELIAS ROCIO MIRELLA

TERCER MIEMBRO : _____
MG. VERASTEGUI VELASQUEZ GRACIELA SOLEDAD

Huancayo, 24 de marzo del 2022.

**TALENTO HUMANO Y LA PRODUCTIVIDAD DE LOS
TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE
HUANCAN - 2021**

ASESOR:

DR. ULDARICO INOCENCIO AGUADO RIVEROS

DEDICATORIA

A Dios, por darnos fortaleza en todo momento. A nuestros padres, por el apoyo constante para llegar a esta etapa de nuestros estudios.

A nuestros hermanos(as), por su ejemplo de superación y guía en nuestra trayectoria de estudios superiores.

Susana y Jadany

AGRADECIMIENTO

Al estar escalando un peldaño más en nuestra carrera universitaria, extendemos nuestros profundos agradecimientos a todos los que hicieron posible este sueño de superación en nuestras vidas.

Nuestra gratitud al Dr. Uldarico I., Aguado Riveros, por su disponibilidad, paciencia, confianza, apoyo y guía durante el proceso de elaboración de nuestra tesis.

Al Sr. Alcalde y Funcionarios de la Municipalidad Distrital de Huancan, por ser parte de nuestro trabajo de investigación.

Gracias a cada Docente, quienes con sus enseñanzas y apoyo conformaron una base de conocimientos en nuestra vida profesional

Susana y Jadany

CONSTANCIA DE ÍNDICE SIMILITUD

(EXPEDITO SEGÚN ART. 8.4)


El Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables deja:

CONSTANCIA

Que, Los bachilleres: **ENCALADA RIVERA NÉRIDA JADANY** y **CAMAC YAURI SUSANA**; de la escuela profesional de Administración y Sistemas, han presentado su informe final de Tesis titulado: **"TALENTO HUMANO Y LA PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUANCAN - 2021"**, originalidad en el **SOFTWARE TURNITIN** obteniendo el **Porcentaje** de similitud de **27%**, el cual se encuentra dentro del porcentaje permitido.

Se expide el presente, para efectos de continuar con los trámites concernientes a la obtención de su título profesional.

Huancayo, 7 de noviembre del 2022



Dr. Armando Juan Adauto Ávila
Director de Unidad de Investigación
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

Contenido

HOJA DE APROBACIÓN DE LOS JURADOS	i
Dedicatoria:	iv
Agradecimientos:	v
ASESOR:	iii
Contenido	vi
Contenido de Tablas	x
Resumen	xi
Abstract	xii
Introducción	xiii
Capítulo I	16
I. Planteamiento del Problema	16
1.1. Descripción de la Realidad Problemática.....	16
1.2. Delimitación del Problema.....	17
1.2.1. Delimitación Espacial.	17
1.2.2. Delimitación Temporal.	17
1.2.3. Delimitación Conceptual.	17
1.3. Formulación del Problema	18
1.3.1. Problema General.	18
1.3.2. Problemas Específicos.	18
1.4. Justificación.....	18

1.4.1. Justificación Social	18
1.4.2. Justificación Teórica	19
1.4.3. Justificación Metodológica	19
1.5. Objetivos	19
1.5.1. Objetivo General.....	19
1.5.2. Objetivos Específicos.	19
Capitulo II	20
II. Marco Teórico	20
2.1. Antecedentes	20
2.1.1. Antecedentes Internacionales	20
2.1.2. Antecedentes Nacionales	21
2.2. Bases teóricas o Científicas	22
2.2.1. Talento Humano	22
2.2.2. Importancia de la Gestión del Talento Humano	23
2.2.3. Características del Talento Humano	23
2.2.4. Procesos de la Gestión del Talento Humano	24
2.2.5. Factores que ayudan a la creación o desarrollo del talento humano	26
2.2.6. Impacto del talento Humano en la empresa.....	28
2.2.7. Dimensiones del Talento Humano	29
2.2.8. Productividad.....	33
2.2.9. Factores que Influyen en la Productividad Laboral.....	34

2.2.10. Modos de Fomentar la Productividad del Personal	35
2.2.11. Causas de la Pérdida de la Productividad	39
2.2.12. Dimensiones de Productividad	40
2.3. Marco Conceptual	43
Capítulo III.....	46
III. Hipótesis	46
3.1. Hipótesis General	46
3.2. Hipótesis Específicos	46
3.3. Variables (definición Conceptual y Operacionalización)	47
Capítulo IV.....	51
IV. Metodología.....	51
4.1. Método de Investigación	51
4.2. Tipo de Investigación	51
4.3. Nivel de Investigación.....	52
4.4 Diseño de Investigación	52
4.5. Población y Muestra.....	53
4.5.1. Población.	53
4.5.2. Muestra.	53
4.6. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos	54
4.7. Técnicas de Procesamiento y Análisis de Datos	55
4.8 Aspectos Éticos de la Investigación	55

Capítulo V	57
V. Resultados	57
5.1. Descripción del Resultados	57
5.2. Contraste de Hipótesis.....	67
Análisis y Discusión de Resultados	71
Conclusiones	74
Recomendaciones	75
Referencias Bibliográficas	76
ANEXOS	81
Anexo N° 01: Matriz de Consistencia	81
ANEXO N° 2: Matriz de operacionalización de variables	84
Anexo N° 03: Matriz de Operacionalización de Variables e Instrumento	86
Anexo N° 04: El Instrumento de Investigación	87
Anexo N° 05: La Data para Procesamiento	91
Anexo N° 06: Consentimiento informado	93
Anexo N° 07: Fotos de la aplicación	105

Contenido de Tablas

Tabla 1. descripción de la población.....	53
Tabla 2. Técnicas de acopio de datos.....	54
Tabla 3. instrumento de investigación	55
Tabla 4. Resultados porcentuales de la puntuación obtenida de la variable Talento Humano	57
Tabla 5. Resultados porcentuales de la puntuación obtenida de la dimensión Capacidades ...	58
Tabla 6. Resultados porcentuales de la puntuación obtenida de la dimensión Compromiso ..	59
Tabla 7. Resultados porcentuales de la puntuación obtenida de la dimensión Acción.....	61
Tabla 8. Resultados porcentuales de la puntuación obtenida de la variable Productividad	62
Tabla 9. Resultados porcentuales de la puntuación obtenida de la dimensión Eficiencia.....	63
Tabla 10. Resultados porcentuales de la puntuación obtenida de la dimensión Eficacia.....	64
Tabla 11. Resultados porcentuales de la puntuación obtenida de la dimensión Economía.....	66
Tabla 12. Relación entre Talento Humano y Productividad de los Trabajadores.	67
Tabla 13. Relación entre Talento Humano y la Eficiencia de los Trabajadores.....	68
Tabla 14. Relación entre Talento Humano y la Eficacia de los Trabajadores.	69
Tabla 15. Relación entre Talento Humano y la Economía de los Trabajadores.....	70

Resumen

La presente investigación se desarrolló a partir de la problemática existente entre el talento y la productividad en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huancan; se planteó el siguiente problema general: ¿Qué relación existe entre el Talento humano y la productividad de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Huancan – 2021?; como objetivo se estableció de qué manera se relacionan estas variables. Como método general de investigación se utilizó el método científico y como método específico el hipotético - deductivo, de tipo básica, de nivel relacional y diseño no experimental de corte transversal. La población en este caso también representa el total de la muestra, siendo 66 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huancan. Se hizo uso de encuestas para la recolección de data. Como resultado de este estudio se puede concluir que existe una correlación positiva moderada ($r_s = 0.495$, $p = 0.000$) entre el talento humano y la productividad de los trabajadores. Sugerimos que las áreas encargadas puedan capacitar al personal sobre los procesos y atención a los usuarios para poder traducir su productividad reduciendo los tiempos de espera en la atención, por ejemplo.

Palabras clave: Talento humano, Productividad de los trabajadores.

Abstract

The present investigation was developed from the existing problem between talent and productivity in the workers of the District Municipality of Huancan; The following general problem was raised: What relationship exists between Human Talent and the productivity of workers in the District Municipality of Huancan - 2021?; The objective was to establish how these variables are related. As a general research method, the scientific method was use and as a specific method, the hypothetical – deductive, basic type, relational level and cross – sectional non – experimental design. The population in this case also represents the total of the sample, being the total of 66 workers of the District Municipality of Huancan. Surveys were used for data collection. As a result of this study, it can be concluded that there is a moderate positive correlation ($r_s = 0.495$, $p = 0.000$) between human talent and worker productivity. We suggest that the areas in charge be able to train the personnel on the processes and attention to users in order to translate their productivity by reducing waiting times in attention, for example.

Keywords: Human talent, Productivity of workers.

Introducción

Dentro de las organizaciones del Estado, la que regula de manera más cercana a la población y a las comunidades es la Municipalidad, la cual, siempre debe velar por solucionar los inconvenientes de los pobladores y potenciar el desarrollo social, económico y cultural.

Al tener que manejar una serie de procesos y trámites largos o tediosos para solucionar o informar sobre los problemas ocurridos, se pierde la fluidez y comunicación con los usuarios.

¿Qué sucede cuando los mecanismos de resolución de problemas del personal no cubren la demanda de los usuarios? Nos vemos enfrentados a una baja productividad porque no hay resultados en el tiempo estimado y se utilizan una cantidad de recursos innecesarios. En este caso, nuestro mayor recurso es el talento humano (colaboradores o trabajadores).

Al tener bien enfocado nuestro talento, con capacidades y habilidades en constante desarrollo, podemos generar una productividad, es decir, se generan resultados en los tiempos programados con un uso adecuado de materiales y trabajo.

Esta investigación busca determinar la relación existente entre el talento humano y la productividad, por ello se titula: “Talento humano y la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huancan - 2021”; indica como problema General: ¿Qué relación existe entre el Talento Humano y la productividad de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Huancan – 2021?; su objetivo es: Establecer de qué manera el talento humano se relaciona con la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huancan – 2021.

En cuanto a la metodología como método general de investigación se hará uso el método científico y como método específico el hipotético – deductivo, el tipo de investigación será básica, el nivel será relacional, el diseño será no experimental de corte transversal y, la población estará conformada por los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huancan.

Para determinar lo expuesto, se utilizará como instrumento de investigación el cuestionario y como técnica de recolección de datos la encuesta.

Este trabajo de investigación está conformado por 5 capítulos. En el I capítulo se puede determinar el problema y su contexto, su formulación y justificación, así como los objetivos. En el II capítulo, se desarrollan los antecedentes, el marco teórico junto con los conceptos y marco conceptuales. En el III capítulo se desarrollan la hipótesis general y específicas. En el IV capítulo, se desarrollaron la metodología de la investigación, el tipo de estudio, su alcance y diseño, la población y la determinación de la muestra; las técnicas de recolección de datos y de procesamiento y análisis de los mismos, así como sus fundamentos éticos. Finalmente, en el V capítulo se desarrollaron la contrastación de hipótesis y los resultados, que van de manera detallada mediante gráficos. También se analizó y discutió el resultado de la data, se formularon conclusiones, recomendaciones y se automatizaron las referencias bibliográficas que obedecen al formato APA.

Se concluye con anexos complementarios como la esquematización de la matriz de consistencia, la de operacionalización de variables, del instrumento, el consentimiento informado, la data generada en el estudio y evidencias como fotos de los instrumentos y trabajo realizado durante el proceso de investigación.

Capítulo I

I. Planteamiento del Problema

1.1. Descripción de la Realidad Problemática

La importancia de las municipalidades radica en la capacidad para solucionar y cumplir con las necesidades de la comunidad, implementando diferentes servicios que satisfacen de manera concisa y real a cada usuario. “En efecto, los gobiernos locales son la cara más visible y cercana del Estado, y para la población son la institución con mayor capacidad para solucionar los problemas locales”. (Irrarrazaval, 2016).

Aunque las municipalidades no son del todo autónomas, pueden implementar y coordinar sus requerimientos; estos roles dependen de las autoridades a cargo.

El talento, en los términos de la investigación, es el personal capacitado, con habilidades y, motivado para poder realizar un trabajo eficiente en donde el impacto será la productividad. Se busca el equilibrio y compromiso entre la organización y los trabajadores para desarrollar un alto nivel de productividad. Partimos de esta importante relación ya que la rentabilidad se basa en el uso correcto de las capacidades y otras cualidades del talento que permiten el cumplimiento de la filosofía de las organizaciones. Se tiene que tener en claro los objetivos y procesos que busca la empresa para poder enfocarse al logro de los mismos. Así, con la utilización inteligente de los recursos se pueden lograr objetivos y metas logrando que la economía, tanto de la empresa como del usuario se vean beneficiadas.

Teniendo en consideración lo planteado, nos formulamos el siguiente cuestionamiento: ¿De qué manera el talento humano se relaciona con la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huancan - 2021?

1.2. Delimitación del Problema

1.2.1. Delimitación Espacial.

Se delimitó espacialmente en la Municipalidad Distrital de Huancan, plaza principal s/n – Distrito de Huancan, Provincia de Huancayo y Departamento de Junín.

1.2.2. Delimitación Temporal.

Se tuvo en consideración aproximadamente el segundo semestre del año 2021, para el desarrollo de la presente investigación.

1.2.3. Delimitación Conceptual.

Realizar la presente investigación nos permitió tener en cuenta aspectos concretos de la temática ya definida de la que se considerará cada categoría de la problemática a investigar, por lo que se buscará determinar el nexo entre las variables estudiadas; bajo una gran revisión bibliográfica, entre revistas, artículos científicos, libros, sitios web e investigaciones ya publicadas de las que la investigación se delimitará temáticamente en base a conceptos centrales siguientes:

a. Talento Humano

(Sisk, Heller, Mönks, & Passow, 1993) lo definen como la habilidad para liderar y dirigir personas o un conjunto de personas hacia un objetivo común. Dichas personas utilizan una serie de destrezas y saben negociar en momentos

complicados, son responsables y cooperan, tienen autoconfianza y se adaptan bien a los cambios.

b. Productividad

(Instituto peruano de Economía, 2007) Se define en términos de producción promedio de un trabajador en un tiempo determinado, que se mide en volumen o en el valor de lo producido (ya sea un bien o servicio).

1.3. Formulación del Problema

1.3.1. Problema General.

¿Qué relación existe entre el Talento Humano y la productividad de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Huancan – 2021?

1.3.2. Problemas Específicos.

- ✓ ¿Qué relación existe entre el Talento Humano y la eficiencia de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Huancan– 2021?
- ✓ ¿Qué relación existe entre el Talento Humano y la eficacia de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Huancan – 2021?
- ✓ ¿Qué relación existe entre el Talento Humano y la economía de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Huancan – 2021?

1.4. Justificación

1.4.1. Justificación Social

La presente investigación se enfocó en medir la relación entre el talento humano y la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huancan – 2021. Su impacto a nivel social generaría una mejora en los servicios y los procesos de integración del personal.

1.4.2. Justificación Teórica

Los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huancan se verían beneficiados al desarrollar las teorías de talento Humano y productividad, las cuales están desarrolladas de manera práctica en esta investigación. La aplicación adecuada de estos conceptos supone como resultado el éxito y una presencia competitiva de la organización.

1.4.3. Justificación Metodológica

Para esta investigación se ha aplicado un tipo de investigación básica, con nivel relacional, el cual se orienta a generar hipótesis para poder deducir que hay una relación entre las variables de estudio, todo esto con un enfoque objetivo basado en los resultados obtenidos. El diseño es no experimental de corte transversal y se hace uso de encuestas como instrumento para medir las variables.

1.5. Objetivos

1.5.1. Objetivo General.

Establecer de qué manera el talento humano se relaciona con la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huancan – 2021.

1.5.2. Objetivos Específicos.

- ✓ Establecer de qué manera el talento humano se relaciona con la eficiencia de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huancan – 2021.
- ✓ Establecer de qué manera el talento humano se relaciona con la eficacia de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huancan – 2021.
- ✓ Establecer de qué manera el talento humano se relaciona con la economía de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huancan – 2021.

Capítulo II

II. Marco Teórico

2.1. Antecedentes

Se presentan como referencias y precedentes los siguientes trabajos de investigación que nos sirven de base para los planteamientos de nuestro estudio.

2.1.1. Antecedentes Internacionales

(Pulido, 2015), en su ensayo, El talento humano como estrategia de productividad; nos indica que un modelo de gestión del talento humano debe de estar orientado a las personas, los resultados de la satisfacción obtenida se basan en políticas de productividad u organización de la empresa.

(Pilatasig, 2012), en su tesis, La gestión del talento humano y la productividad de la empresa agua Bascún de la ciudad de baños; trabajo con 15 personas de la empresa Bascún. Concluye en que hay una inadecuada gestión del talento humano, la cual afecta la productividad. Recomienda implementar mejores procesos de selección de personal e implementar políticas que generen el desarrollo de la gestión del talento humano para evaluar constantemente la productividad de dicha empresa.

(Alava Loor & Gómez Valverde, 2016), en su trabajo de investigación titulado: “Influencia de los Subsistemas de Talento Humano en el desempeño laboral del personal de una Institución Pública, Coordinación Zonal 8, durante el periodo 2014”, pudo concluir en que el manejo de los talentos humanos se ha dado desde tiempos muy antiguos, en donde ya se esbozaban modelos primitivos de gestión. Estos modelos han tenido una evolución ya que en un inicio eran

considerados como un recurso más, hoy en día se entiende como un potencial denominado talento humano.

(Condori, 2018) en su trabajo de investigación “Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones Puno – 2017”. Su objetivo fue determinar la relación entre ambas variables. La metodología fue correlacional, de diseño no experimental y tipo transaccional. Se utilizaron como técnicas de recolección de data la encuesta y como instrumento el cuestionario. Se trabajó con una muestra de 46 sujetos de estudio de una población de 122. Se concluyó que la gestión de talento humano solo se evidencia en algunos procesos.

2.1.2. Antecedentes Nacionales

(Alvines & Bendezu, 2018), en su informe, Gestión del Talento Humano y su impacto en la productividad de una empresa financiera del distrito de san isidro del departamento de Lima, 2018. Trabajaron con colaboradores del área de representantes financieros, 26 personas. Concluyen en que existe un grado de significancia importante sobre la influencia de la gestión del talento humano en la productividad de dicha entidad financiera.

(Carbajal & Giorgina, 2017), en su investigación, Gestión del talento humano y productividad laboral en las áreas de enfermería y obstetricia de una red de salud del sur, 2016, en donde se tomó como muestra a 200 sujetos de estudio (licenciadas de enfermería y obstetricia). Concluyen que hay una relación directa y significativa entre la gestión del talento humano y la productividad laboral, es decir a mayor gestión de talento, mayor productividad.

(Chavez & Izquierdo, 2018), en su trabajo, El talento humano y su relación con la productividad laboral de los colaboradores de la empresa Cimeltext sac. - Cajamarca, 2018. Consideraron como muestra a 23 colaboradores de la empresa en mención, concluyendo en que hay una estrecha relación entre el talento humano y la productividad laboral en toda empresa. Es importante para los colaboradores la motivación permanente que produce un nivel de desempeño más eficiente.

(Espinoza & Montalvo, 2021) en su tesis titulada: Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de la Zona Registral N.º VIII- Sede Huancayo en tiempos de COVID-19, quisieron analizar ambas variables, utilizaron como metodología la de tipo básica, de diseño no experimental, de método descriptivo correlacional y con un enfoque cuantitativo. Se utilizaron a 24 trabajadores como muestra del área de Administración y se les aplicó cuestionarios como instrumento. Se concluyó en que las variables tienen una estrecha influencia entre las mismas.

2.2. Bases teóricas o Científicas

2.2.1. Talento Humano

(RAE (Real Academia Española de la Lengua), s.f.), es la inteligencia en su capacidad de entender y la aptitud para desarrollarla en una determinada actividad u ocupación, todo esto de forma óptima garantizando su éxito.

(Jericó, Gestión del talento, 2001), “Todos tenemos talento, pero no tenemos talento para todo”, todos estamos en la capacidad de generar resultados óptimos; sin embargo, cada individuo tiene diferentes habilidades y destrezas

que pueden generar, por ende, distintos resultados dentro de un mismo entorno laboral.

(Gallardo Gallardo, Nijs, Dries, & Gallo, 2015), es considerado como un talento, lo que implica tener habilidades propias y también aprendidas que generan un valor o una fortaleza para la organización.

2.2.2. Importancia de la Gestión del Talento Humano

(Botín, 2008) nos dice que existe una guerra por el talento, siendo este ahora el activo más importante en las organizaciones. Se busca fidelizar y captar clientes, y, sucede lo mismo con los trabajadores. Es necesario que exista el interés por parte de la empresa para darle un valor agregado a los trabajadores, de esta manera, se genera un compromiso mutuo y necesario; el problema es que los talentos se hallan con mayor dificultad hoy en día y, ello requiere por parte de las empresas, un proceso de adaptación a nuevas políticas de gestión que generen ese vínculo tan importante (Jericó, Gestión del talento, 2001).

2.2.3. Características del Talento Humano

(Saavedra, Montoya, Alveiro, & Ramiro, 2016), indican que el talento se potencia y evidencia de manera individual, pero genera un desarrollo global, por ejemplo, en una organización. Los autores refieren que el talento es escaso debido a que son variables en cada persona; por ello hay algunas pautas que da (Jericó, La nueva gestión del talento: Construyendo Compromiso, 2008), para identificar a un profesional con talento:

- Es leal a sí mismo, a su equipo y a sus proyectos.

- Tiene pasión por la acción y el cambio.
- Tiene un alto nivel de confianza.
- Tiene un enfoque de crecimiento personal, oportunidad y dinero.
- Prefiere ser juzgado por los resultados, que dedicar muchas horas al trabajo.
- Está cómodo con el cambio
- Hace uso de las tecnologías como un hábito
- A diferencia de un trabajador tradicional qué pensaría: “trabaja duro y ten éxito”, un profesional con talento piensa: “trabaja bien, disfruta con tu trabajo y supérate.”

2.2.4. Procesos de la Gestión del Talento Humano

Según (Chiavenato, 2014) existen procesos que se ven influenciados por factores externos e internos y que brindan una compatibilidad:

1. **Admisión de personas, División de reclutamiento y selección de personal:** ¿Quién debe trabajar en la organización? procesos utilizados para incorporar nuevos trabajadores a la organización, se denominan como procesos de provisión o suministro de personas, dentro del mismo se realiza el reclutamiento y la selección de personas, (Psicólogos, Sociólogos).
2. **Aplicación de personas, División de cargos y salarios:** ¿Qué deberán hacer las personas? Procesos utilizados para diseñar las actividades que las personas realizaran en la empresa, y orientar y acompañar su desempeño. Incluyen diseño organizacional y diseño de cargos, análisis y descripción de cargos, orientación

de las personas y evaluación del desempeño, (Estadísticos, analistas de cargos y salarios).

3. **Compensación de las personas, División de beneficios sociales:** ¿Cómo compensar a las personas? procesos utilizados para incentivar a las personas y satisfacer las necesidades individuales, más sentidas. Incluyen recompensas remuneración y beneficios y servicios sociales, (Trabajadores sociales, Especialistas en programas de bienestar).
4. **Desarrollo de personas, División de capacitación:** ¿Cómo desarrollar a las personas? son los procesos empleados para capacitar e incrementar el desarrollo profesional y personal. Incluyen entrenamiento y desarrollo de las personas, programas de cambio y desarrollo de las carreras y programas de comunicación e integración, (Analistas de capacitación, Instructores, Comunicadores).
5. **Mantenimiento de personas, División de higiene y seguridad:** ¿Cómo retener a las personas en el trabajo? procesos utilizados para crear condiciones ambientales y psicológicas satisfactorias para las actividades de las personas, incluye, administración de la disciplina, higiene, seguridad y calidad de vida y mantenimiento de las relaciones sindicales, (Médicos, Enfermeras, Ingenieros de seguridad, Especialistas en capacitación de vida).
6. **Evaluación de personas, División de personal:** ¿Cómo saber lo que hacen y lo que son? procesos en donde se realizan controles mediante actividades, se verifican resultados con una base de datos y sistemas de información gerencial (Auxiliares de personal, Analistas de disciplina).

2.2.5. Factores que ayudan a la creación o desarrollo del talento humano

Algunos factores que debemos tener en cuenta a la hora de crear y desarrollar el talento humano se describen a continuación: (Jericó, 2001):

- El talento es posible desarrollarlo. El profesor Csikszentmihaly (citado por Cubeiro, 2000) investigó si era posible desarrollar el talento en estudiantes y comprobó que no proviene del coeficiente intelectual, la calidad de centros educativos o del nivel de vida de la persona, sino de ciertas características como la motivación, las herramientas del conocimiento y la generación de nuevos hábitos. Se describen así:
 - Motivación: proporcionada por agentes externos. El profesor Csikszentmihaly la define como “La principal razón por la que las personas con talento hacen lo que hacen: Es porque seguramente disfrutan haciéndolo”.
 - Herramientas del conocimiento: cuando una persona disfruta lo que está haciendo busca reforzar estos conocimientos, así como va adquiriendo más y mejores herramientas.
 - La generación de nuevos hábitos: una vez que existe el talento, este se evidencia con las acciones. Cuando hay conocimiento y motivación, la persona podrá mejorar o cambiar su comportamiento y la forma en que realiza sus actividades, generando así hábitos que benefician tanto a la persona como a la empresa.
- El talento no es universal: Depende del entorno, de la organización, y de los roles. Una profesional que obtenga resultados superiores en una compañía o en un rol determinado, no tiene por qué conseguirlos en otras. Cada

organización necesita de un talento y el profesional puede desarrollarse mejor en unas organizaciones que otras, en unos roles más que en otros; todo está involucrado relativamente.

- Un talento que se diferencia es innovador y emprendedor. La empresa se ve beneficiada con este valor agregado, ya que, se genera una posibilidad de innovación independientemente de los cargos o roles que desarrolle el talento en la organización.
- Todo talento es el resultado de la interacción entre personas. Para obtener resultados superiores en las organizaciones, los profesionales con talento deben establecer alianzas o equipos que nos ayudan a definir interacciones con terceros, ya sea entre los mismos trabajadores, jefes, clientes y hasta con la competencia; esto ayudará a los profesionales a abrirse paso, conociendo y aprendiendo más acerca de todo. Así se va generando el talento individual y al mismo tiempo se va creando talento organizativo. Este pensamiento nos refleja cómo la motivación juega un papel importante, en donde se busca que los trabajadores logren genuinamente alcanzar los objetivos deseados dentro de las organizaciones.
- La motivación fue descubierta en los años 20 por Elton Mayo, cuando realizaba un estudio en una planta para saber qué factores afectaban directamente la productividad de los empleados, y después de haber realizado algunas pruebas llegó a la conclusión que los factores exógenos como luz, agua, temperatura, entre otros, no influían en el aumento de la productividad de los empleados; la principal causa que encontró, fue que todos esos empleados habían sido seleccionados, y por lo tanto se sentían reconocidos por su trabajo y eso hacía que ellos dieran su mejor esfuerzo.

Así fue como Elton Mayo descubrió las llamadas “necesidades sociales”, las cuales reflejan que los profesionales, para lograr un alto rendimiento, no sólo buscan una buena retribución salarial y una comodidad como lo pensaba Frederick Taylor, sino que buscan sentirse gratificados con lo que hacen. Después de todo han existido varios autores que han tratado de colaborar en este estudio, pero por la complejidad del ser humano ha sido difícil; es por eso que se han desarrollado diversas teorías y tipologías. Por ejemplo, David McClelland citado por Rodríguez (2000), hizo importantes descubrimientos y aportaciones a la motivación laboral; estudió los motivos o necesidades (normalmente inconscientes) que permiten explicar que es realmente motivante para seguir dentro de la organización, así como también el comportamiento de las personas y su interacción con otras en el trabajo.

2.2.6. Impacto del talento Humano en la empresa

A continuación, se describen los elementos claves sobre el impacto del talento humano en las empresas (Jericó, 2001):

- ✓ La innovación, el padre nuestro de las compañías. “En mercados tan competitivos sólo quedan dos opciones: innovar o morir”. La mejor forma es mediante mercado nuevo para la empresa, sin competencia, donde se pueda captar a nuevos clientes.
- ✓ “Visión y tecnología, compañeros de la innovación”. Se debe de saber que buscar y se deben de aprovechar los medios en donde interfiere la tecnología pues da una ventaja al cambio constante en el mercado.
- ✓ El miedo. Se rompen paradigmas antiguos de gestión, muchos basados en el miedo, mediante el trabajo con personas que ofrecen lo mejor de sí.

- ✓ Intangibles. Hoy en día hay muchas opciones y mucha libertad para escoger, para ello es necesario ofrecer personalización a lo intangible para que se pueda destacar de lo demás.
- ✓ “Que depende de las personas”. La mayoría del valor extra que tienen las cosas o los intangibles se debe a los talentos que los generan y por ello son importantes.
- ✓ “Los cuatro stakeholders unidos, jamás serán vencidos”. Al desarrollar un valor en la empresa, se generan bases de continuidad a largo plazo.
- ✓ Medición relativa. Es importante evaluar de alguna manera el talento, algunas opciones pueden ser mediante índices de satisfacción, rotaciones no deseadas, interrelación en el trabajo, etc., ello asegura que se está invirtiendo en un talento que cumple objetivos.

2.2.7. Dimensiones del Talento Humano

Para (Jericó, Gestión del talento, 2001), “los ingredientes claves que se necesitan para la existencia de talento son: Capacidades, compromiso y acción. Estos ingredientes deben de ser siempre visibles en los profesionales competentes, ya que sin éstos sería difícil demostrar que en ellos existe algún tipo de talento”.

D1: Capacidad

Al hablar de capacidades nos referimos a la manera de desarrollar de manera eficiente investigación e innovación, y crear sistemas para acceder, guardar, procesar y usar la información, por ello, en este contexto tenemos algunos conceptos importantes.

Conocimiento

(Nuñez, 2004), nos dice que “el conocimiento tiene un carácter individual y social; puede ser: personal, grupal y organizacional, ya que cada persona interpreta la información que percibe sobre la base de su experiencia pasada, influida por los grupos a los que perteneció y pertenece. También influyen los patrones de aceptación que forman la cultura de su organización y los valores sociales en los que ha transcurrido su vida. Esto determina que el conocimiento existe, tanto en el plano del hombre como de los grupos y la organización, y que estos se encuentran determinados por su historia y experiencia social concreta”. Así reforzamos que el talento se desarrolla de manera individual como grupal.

(Druker, 2005), “nos estamos adentrando en una sociedad de conocimientos, donde el recurso económico básico ya no es el capital material, ni la mano de obra, sino que es y será el saber”. De esta manera podemos concluir que al planificar, implementar y controlar las actividades relacionadas la gestión del conocimiento; conducir a su desarrollo y la aplicación en las organizaciones mejorando y dando ventaja a la resolución de problemas en la empresa.

Habilidad

(Rodríguez Cabrero, 2019), asegura que las habilidades y el talento humano son desarrolladas en las organizaciones y se enfocan en el éxito que genera el personal más capacitado y entusiasta, ya que, las empresas buscan actualmente atraer un nuevo capital humano con habilidades que sumen al objetivo de la empresa.

Asimismo, (Jericó, Gestión del talento, 2001) sostiene que existe una estrecha relación en cuanto a las habilidades y el talento humano, en cuanto a la capacidad de la resolución de problemas en una determinada actividad. Es la transformación del conocimiento en resultados.

Experiencia

(Vallejo, 2016), precisa que: “La experiencia se refiere al conocimiento práctico, las habilidades adquiridas y las capacidades aprendidas que hacen que desempeñe o realice bien su trabajo”. Entonces, podemos decir que, mediante comprobaciones y prácticas, el trabajador desarrolla la maestría de sus capacidades en la empresa en el tiempo.

D2: Compromiso

(Jericó, Gestión del talento, 2001) “se entiende como el grado máximo de involucramiento hacia la empresa para la cual se opera, ya que de esto depende que el profesional aporte su mejor esfuerzo. La organización es la que tiene la responsabilidad de fortalecer el compromiso motivándolo y pagando por ello, para así evitar que el profesional se abandone o emigre a otra empresa.” Es decir, es muy importante que la organización genere un vínculo positivo para que el profesional tenga un sentido de lealtad hacia la misma.

(Hernández Rodríguez, 2016), “Una investigación reciente del Kingston Business School conceptualiza el compromiso del empleado como una forma de “estar positivamente presente en el desempeño del trabajo, contribuyendo al mismo con esfuerzo intelectual, al tiempo que se experimentan emociones positivas y conexiones significativas con el resto de los empleados”. “Esta

definición aporta tres dimensiones capitales: compromiso intelectual (pensar en hacer bien el trabajo y mejorarlo día a día), compromiso afectivo (sentirse bien haciendo un buen trabajo cada día), y compromiso social (dando la oportunidad de discutir con los compañeros en el trabajo cómo se pueden mejorar los procesos)”.

D3: Acción

(Jericó, Gestión del talento, 2001), “acción (velocidad), lo cual se entiende como hacer, velocidad o innovación constante; es decir que debido al mundo tan cambiante en el cual vivimos, debemos siempre estar alertas a esos cambios y contrarrestarlos a gran velocidad, ya que, si no lo hacemos, nos quedaremos como profesionales obsoletos”.

Una persona con talento bien desarrollado no cae en lo que (Botero Escobar, 2007), cita a Cubeiro (Jefe Coordinador de Liropus 2000), califica como “el síndrome de la almohada asesina o el hábito de consultar con la almohada, que demora la toma de decisiones”. Como no se puede parar el desarrollo tecnológico, lo más adecuado es incorporarse al mismo e iniciarlo antes que la competencia.

Hoy en día la tecnología nos permite tener mejores herramientas de evaluación y medición para poder corroborar o diagnosticar la productividad y la eficacia de los procesos realizados, así como las problemáticas y deficiencias de la organización. Es así que podemos relacionar la importancia de la innovación de los procesos de investigación y desarrollo como parte esencial para generar cambios y soluciones a la organización.

(Udiz, 2014), Acorde con la frase: «quien golpea primero golpea dos veces», nos ayuda a imaginar un escenario en donde entendemos que los ciclos y procesos se hacen más cortos y requieren cambios a menor tiempo.

2.2.8. Productividad

(RAE (Real Academia Española de la Lengua), s.f.), indica que: “el rendimiento laboral o la productividad es la relación existente entre lo producido y los medios empleados, tales como mano de obra, materiales, energía, etc.”

(Jericó, Gestión del talento, 2001), define a la productividad como eficiencia, es decir, se basa en la cantidad de recursos utilizados y la cantidad generada. Menor cantidad de recursos, pero mayor cantidad generada, significa una productividad adecuada.

(Arango, 2004), define la productividad como objetivos de cada organización en donde se busca resultados óptimos, además este concepto tiene relación estrecha con la importancia del factor humano.

(Koontz, Weihrich, & Cannice, 2012), concluyeron en que es la correlación entre los insumos y productos en una fase determinada que incluye valores de calidad, de esta manera hay una concordancia entre la cantidad del valor producido y la cantidad del recurso utilizado; por lo tanto, genera una ganancia.

(Business Solutions, 2009), la única manera para el desarrollo y crecimiento de rentabilidad de un negocio, es el aumento de la productividad

mediante el uso de métodos, evaluación y un sistema de pagos adecuados. Estos métodos se pueden aplicar a cualquier tipo de organización o empresa.

2.2.9. Factores que Influyen en la Productividad Laboral

Para (APD, 2019) “además de una adecuada gestión del tiempo y de estar correctamente enfocados en las tareas esenciales, hay otras acciones que permiten aumentar la productividad de los empleados”:

- 1) **Realizar las reuniones necesarias:** hacerlo de manera periódica para poder mejorar la comunicación y coordinación de procesos que mejoren la productividad.
- 2) **Importancia de un buen ambiente de trabajo:** mediante acciones, se debe de mejorar el ambiente laboral para incrementar la productividad; esto genera motivación y bienestar en los trabajadores.
- 3) **Compartir ideas, conocimientos y opiniones:** cada trabajador tiene sus propias capacidades y opiniones, al compartirlas se pueden reproducir o gestar nuevas ideas y oportunidades de innovación.
- 4) **Tecnología:** su desarrollo está muy asociado al incremento de la productividad. Los trabajadores que manejan la tecnología significan un beneficio en el que vale la pena invertir pues pueden generar un retorno rápido de dicha inversión.
- 5) **Saber incentivar:** la motivación genera productividad y esta se genera con incentivos como aumentos de sueldo, de cargo o la inclusión en proyectos en donde el trabajador se siente parte de la organización.

De esta manera APD (2019) indicó: “la productividad laboral de los empleados mejorará si se les proporcionan las herramientas para mejorar sus competencias y

habilidades de forma constante. Pero esto no es algo que se consiga en un instante. El esfuerzo debe ser constante y siempre en un ambiente laboral adecuado”.

2.2.10. Modos de Fomentar la Productividad del Personal

(Organización Internacional de Trabajo, 2016) Considera que además de tener el conocimiento suficiente para hacer un trabajo, debe de existir la motivación necesaria. Al existir miedo o críticas constantes, los trabajadores se exponen a una motivación negativa; una motivación positiva se genera mediante incentivos, reconocimiento, capacitaciones, etc., ello genera de manera más eficaz que se produzca. Existen teorías sobre la motivación, aquí se describirá la siguiente:

1. Motivación

La teoría de necesidades de *Maslow*.

- ✓ Nivel 5: las personas quieren crecer, mejorar sus habilidades, adquirir nuevas habilidades y progresar en el trabajo.
- ✓ Nivel 4: las personas quieren ser apreciadas por lo que hacen; quieren sentirse responsables de su trabajo y ser recompensados por sus resultados.
- ✓ Nivel de necesidad 3: las personas quieren sentirse parte de un grupo; quieren pertenecer y hacer una contribución positiva a su entorno.
- ✓ Nivel 2: las personas necesitan sentirse seguras en su trabajo.
- ✓ Nivel de necesidad 1: Las personas deben satisfacer las necesidades básicas de alimentos, ropa y vivienda y deben poder mantener económicamente a sus familias y la educación de sus descendientes.

La teoría de que las necesidades de los subordinados deben satisfacerse primero, o al menos satisfacerse parcialmente. Entonces se pueden satisfacer las necesidades del superior. Cuando los trabajadores sienten que sus necesidades económicas y laborales están satisfechas y generen estabilidad, entonces tienen la motivación necesaria para mejorar su desempeño.

2. Estabilidad laboral

Estabilidad laboral: si un trabajador tiene un trabajo bien remunerado con buenas condiciones laborales, querrá que la situación continúe y mantenga su trabajo. Los emprendedores se beneficiarán de tener empleados a largo plazo en el negocio porque no tendrán que perder tiempo contratando y capacitando a nuevas personas una y otra vez.

Salud y la seguridad: Un trabajador que teme lesionarse se distraerá en el trabajo y no se puede esperar que se desempeñe bien en su puesto. Del mismo modo, si el trabajador está expuesto a materiales peligrosos que afectan negativamente su salud, su productividad se verá disminuida. El propietario de la empresa se debe asegurar de que se instaure disposiciones de salud y seguridad en el lugar de trabajo y que se instruya a los trabajadores sobre las mismas. Esto tendrá un impacto positivo en la productividad.

3. Trabajo en equipo

El trabajo en equipo aumenta la productividad, ya que mejora la coordinación y la interacción entre los trabajadores, produce mejores ideas y mejora la participación de los individuos en el éxito de todo el proceso. Todos los miembros del equipo deben ser tratados por igual y de manera justa, independientemente de la edad, género, discapacidad y origen étnico. Los

fundamentos de la igualdad de trato son la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, la igualdad de oportunidades y la igualdad de condiciones.

4. Evaluación de desempeño y retribución

En la escala de necesidades, el cuarto paso indica el deseo de valoración por las tareas realizadas y la recompensa que se dará producto de la motivación que llevó a culminar dichas tareas. Para los empleados es importante sentirse reconocidos y apreciados por su desempeño.

La **retroalimentación por bajo desempeño** debe de basarse en el comportamiento, no en la persona. Se debe de exponer la causa y solución de un bajo rendimiento mediante capacitaciones, diferentes formas en que se desarrolla el trabajo actual, si tiene un origen personal, dar un tiempo para que el trabajador pueda solucionarlo y no llevar a la finalización de un contrato por un rendimiento bajo constante.

Asimismo, se debe de ir evaluando y midiendo el desempeño de manera rutinaria con cada trabajador; se pueden analizar de previas reuniones o evaluaciones el cumplimiento y mejora pactada, por ejemplo:

- ¿Es esta una meta realista? Si la respuesta es no, ¿qué objetivo sería más apropiado?
- En una escala del uno al diez, ¿qué tan bien cree que ha logrado su objetivo?
- ¿Cómo sabe que ha alcanzado este nivel de éxito?
- ¿Qué hicieron para lograr la meta?

Una vez que se ha logrado desarrollar lo expuesto por ambas partes, se sugiere que haya un planteamiento de metas a futuro. La retroalimentación también se da para quien evalúa; al tomar decisiones existe la posibilidad de orientarlas a

lo negativo o lo positivo y, el feedback que puede brindar el trabajador puede corregir u orientar mejor una adecuada toma de decisiones.

5. Capacitación y desarrollo

Ha seleccionado cuidadosamente a sus trabajadores para que tengan las habilidades para hacer el trabajo. Sin embargo, su empresa puede ser ligeramente diferente de otras empresas para las que ha trabajado, por lo que la capacitación en el trabajo permitirá que los trabajadores se desempeñen al máximo. Es posible que se requiera capacitación adicional a medida que su negocio crezca o si hay nuevas tendencias en el mercado y se requieren nuevas habilidades.

En las pequeñas empresas, los empleados aprenden de sus colegas o supervisores experimentados. Así, la mayor parte de la formación se realizará durante el servicio mediante el acompañamiento profesional (coaching)

Los negocios profesionales (coaching) brindan a los trabajadores las habilidades que necesitan para hacer mejor su trabajo. Por lo general, el empleador actúa como un facilitador, pero también se pueden asignar trabajadores experimentados y calificados para brindar apoyo técnico a los nuevos empleados.

Para ofrecer una sesión de coaching eficaz, debe:

- Identificar las nuevas habilidades que necesitan sus empleados comparando su desempeño actual con las demandas del trabajo.
- Involucrar al personal en la planificación de sesiones de formación profesional para ayudarles a decidir qué habilidades deben enseñarse y cuándo y dónde se llevarán a cabo.
- Sea muy claro sobre qué habilidades se necesitan y qué lograr.

- Mostrar habilidades para que los trabajadores puedan observarlas.
- Pedir a los trabajadores que pongan en práctica nuevas habilidades.
- Observe su desempeño y brinde retroalimentación para que puedan mejorar sus habilidades.

7. Entrenamiento y desarrollo del personal

El peldaño superior de la escalera de la motivación indica que las personas tienen la necesidad de crecer, mejorar sus habilidades, aprender nuevas habilidades y evolucionar en sus trabajos. Al satisfacer esta necesidad, sus empleados estarán más felices y motivados para hacer su negocio más eficiente.

¿Cómo responder correctamente? Algunos ejemplos:

- Requerir que los trabajadores realicen diferentes trabajos durante un corto período de tiempo para mejorar sus habilidades y calificaciones. Así se crean grupos que pueden apoyar cuando exista una mayor carga que requiera mayor personal en ese momento.

Ofrezca promociones a los empleados dentro de su empresa en lugar de involucrar a personas del exterior. La política debe declararse. La motivación de poder obtener un ascenso hace que se realice el trabajo con mayor ahínco, es importante saber qué expectativas tiene su personal en cuanto a su desarrollo personal laboral dentro de la empresa y poder darle la oportunidad de alcanzar una promoción.

2.2.11. Causas de la Pérdida de la Productividad

Según (Drew, 2021) existen muchas causas que generan la pérdida de la productividad, las más importantes se mencionan a continuación:

1. **Gestión deficiente.** Un talento con una mala gestión no puede desarrollar todo su potencial, por lo tanto, no va a desempeñarse de manera precisa y creativa y

también, puede perder la motivación y su rendimiento disminuye ya que no se siente valorado y recompensado por sus capacidades.

2. **Softwares obsoletos.** También merman la productividad debido a que los sistemas antiguos o desfazados entorpecen o demoran el logro de los objetivos.
3. **Insatisfacción de los colaboradores.** Normalmente la insatisfacción produce estrés, agotamiento y malestar a nivel físico, todo ello puede influir en una merma de la productividad.
4. **Colaboradores poco calificados para un puesto.** Falencias en los procesos para la contratación del personal que no cumple con el perfil del puesto o no desarrolla la suficiente experiencia, desencadena en una baja productividad ya que no estará a la altura de las exigencias de dicho puesto.
5. **Falta de comunicación entre el personal y los gerentes.** Los canales ineficientes de comunicación hacen que se pierda el vínculo entre trabajadores y supervisores, se pierde el contexto de claridad al comunicar y ello puede generar disconformidad por ambas partes, así como una baja productividad.
6. **Ausencia de incentivos, formación y desafíos intelectuales para los trabajadores.** La falta de incentivos o estímulos como ascensos, beneficios económicos, reconocimiento, etc., disminuyen la motivación y la dedicación por parte de los trabajadores, ya que sienten que no hay oportunidades de desarrollo en el ambiente laboral.

2.2.12. Dimensiones de Productividad

Podemos medir de manera más sencilla la productividad mediante las siguientes dimensiones:

D1: Eficiencia

(Dessler & Varela, 2011), refieren a este concepto como "determinar la falta de habilidades"; es decir, se debe de determinar cómo evaluar adecuadamente las habilidades de los empleados que ya laboran en la organización o que se espera contratar.

Según (Fleitman, 2014), la eficiencia consiste la valoración de los medios o recursos para poder asegurar que se logren los objetivos de la organización. Para (Druker, 2005), tiene que ver con el "como" se hace.

(Koontz, Weihrich, & Cannice, 2012), "la productividad cuenta con efectividad y eficiencia para el desempeño de la organización. Esto alcanzando los fines con mínimos recursos". Es decir, se deben de conocer las metas y objetivos de la organización, para poder optimizar los procesos y resultados esperados.

D2: Eficacia

(Jone & Geoge, 2010), referido a que las organizaciones son eficaces cuando sus líderes seleccionan metas apropiadas y las logran alcanzar en un tiempo óptimo.

(Fleitman, 2014) "la eficacia mide los resultados en función de los objetivos que se han propuesto, presuponiendo que esos objetivos se cumplan de manera organizada y ordenada sobre la base". Es decir, la eficacia nos brindará un resultado del cumplimiento de los objetivos estructurados de manera óptima. Para Drucker tiene que ver con el "que" se hace

La eficacia es una base para tener productividad en la Municipalidad ya que gracias a ello podemos cumplir con las metas trazadas en un tiempo estimado, de tal manera que la población se encuentre satisfecha al cubrir sus necesidades.

D3: Economía

(Sevilla A., 2015), se conoce como el conglomerado de todas las decisiones de las organizaciones o empresas que dan como resultado un conjunto de actividades relacionadas de producción, distribución y consumo. Asimismo, este concepto se centra en el comportamiento de las personas y la forma en que se relacionan con las actividades que suceden en su entorno, como, por ejemplo: los precios, la producción, la riqueza, etc.

(Pilatasig, 2012), “los cambios económicos más importantes guardan relación con las modalidades de empleo y la composición del capital, la tecnología, la escala y la competitividad”. Los cambios no son solo el resultado sino también la causa de desarrollo económico y social, por ello, tienen estrecha relación con todos los ámbitos de la coyuntura actual.

Las áreas encargadas de generar economía dentro de la Municipalidad Distrital de Huancan, son:

- Oficina de Gestión del Riesgo de Desastres; por pagos de certificados Inspección Técnica de Seguridad en Edificaciones(ITSE) a los comercios del Distrito.
- Sub Gerencia de Desarrollo Social, Económico y Turismo; por pagos de licencia de funcionamiento a los comercios

del Distrito, por uso de espacios públicos y por certificados de registro civil,

- Sub Gerencia de Administración y Finanzas; recaudación de impuestos en general, cobros de acceso a la información pública,
- Sub gerencia de Desarrollo urbano y catastro; pagos por licencia de construcción.

2.3. Marco Conceptual

- Talento Humano: Capacidad para desempeñar una actividad. Está asociada a las habilidades, pero, se desarrolla con práctica y entrenamiento.

<https://definicion.de/talento/>

- Capacidad: Cualidad que permite desarrollar una tarea o trabajo.

<https://definicion.mx/capacidad/>

- Conocimiento: Es adquirir información valiosa para así comprender la realidad por medio de la razón, la inteligencia y el entendimiento. También se refiere al resultado del proceso de aprendizaje. En términos generales da referencia a la información sobre un determinado tema o asunto. Específicamente se define como el conjunto de habilidades y/o destrezas, procesos mentales e información que adquirió la persona, la cual ayuda a interpretar la realidad para la resolución de problemas y así dirigir su comportamiento.

<https://www.significados.com/capacidad/>

- Habilidad: Es la destreza de cada persona para ejercer o realizar una determinada actividad. Proviene del latín *habilitais* que indica la cualidad de hábil, el cual

tiene su origen del latín *habilis*, que hace referencia a las competencias y habilidades que el individuo puede adquirir. Posteriormente se resumen a un individuo con diversas capacidades.

<https://www.significados.com/habilidad/>

- Experiencia: Nace del latín *experientia* que significa “Ensayo”, de su raíz *experiri* – “Intentar” y de la raíz *perito* – “Experto”. En términos generales es el ensayo o intento de cualquier actividad. Teniendo en cuenta que mientras más se realice una determinada acción en modo de práctica, más se aprende y por ende se adquiere más conocimiento de esa actividad, convirtiéndose en un experto o perito de alguna área específica.

<https://www.significados.com/experiencia/>

- Compromiso: Se refiere a una obligación contraída o palabra dada. Puede ser usado en diferentes contextos, sin embargo, en el campo laboral es asumir la responsabilidad para la cual se le fue asignada.

<https://www.significados.com/compromiso/>

- Acción: “Hecho por medio del cual se ejecutan los proyectos y actividades de la administración. Se aplica también para establecer divisiones del trabajo o para distinguir o diferenciar algunos actos especializados, como son: acción administrativa, acción política, acción técnica, acción de reforma administrativa, entre otros”.

http://fcaenlinea1.unam.mx/anexos/1721/Documentos/u1_glosarioap.pdf

- Eficacia: “Es la capacidad de lograr los objetivos y metas programadas en base a los recursos disponibles en el tiempo establecido o predeterminado. Es decir,

es la capacidad de cumplir en el tiempo, lugar, calidad y cantidad las metas establecidas”.

http://fcaenlinea1.unam.mx/anexos/1721/Documentos/u1_glosarioap.pdf

- Eficiencia: “Es el uso racional de los medios y recursos con los que se cuenta para alcanzar una determinada meta u objetivo, es requisito para evitar o cancelar dispendios y errores. Es la capacidad para alcanzar objetivos con el mínimo de recursos y tiempo; logrando la optimización de los mismos”.

http://fcaenlinea1.unam.mx/anexos/1721/Documentos/u1_glosarioap.pdf

- Economía: “Rama de las ciencias sociales que trata de la producción, distribución y consumo de los bienes y servicios. Descripción de los acontecimientos que tiene relación con el consumo, distribución, intercambio y producción de los bienes y servicios”.

http://fcaenlinea1.unam.mx/anexos/1721/Documentos/u1_glosarioap.pdf

- Productividad: “Relación entre el producto obtenido y los insumos empleados, medidos en términos reales; en un sentido, la productividad mide la frecuencia del trabajo humano en distintas circunstancias; en otro, calcula la eficiencia con que se emplean en la producción de recursos de capital y de mano de obra”.

http://fcaenlinea1.unam.mx/anexos/1721/Documentos/u1_glosarioap.pdf

Capítulo III

III. Hipótesis

3.1. Hipótesis General

Existe una relación directa y significativa entre el talento humano y la productividad de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Huancan – 2021.

3.2. Hipótesis Específicos

- ✓ Existe una relación positiva y significativa entre el talento humano y la eficiencia de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Huancan -2021.
- ✓ Existe una relación positiva y significativa entre el talento humano y la eficacia de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Huancan -2021.
- ✓ Existe una relación positiva y significativa entre el talento humano y la economía de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Huancan -2021.

3.3. Variables (definición Conceptual y Operacionalización)

3.3.1. Variable 01: Talento Humano

1. Definición conceptual

(Jericó, Gestión del talento, 2001), “Todos tenemos talento, pero no tenemos talento para todo”, todos estamos en la capacidad de generar resultados óptimos; sin embargo, cada individuo tiene diferentes habilidades y destrezas que pueden generar, por ende, distintos resultados dentro de un mismo entorno laboral.

2. Definición operacional

Para medir la variable talento humano en la Municipalidad Distrital de Huancán se realizará lo siguiente: Construir el instrumento de investigación a partir del contenido conceptual, Validar el cuestionario, Realizar las encuestas y Recolectar y procesar los datos.

3. Dimensiones de Talento Humano

D1: Capacidad

D2: Compromiso

D3: Acción

3.3.2. Variable 02: Productividad

1. Definición conceptual

(RAE (Real Academia Española de la Lengua), s.f.), indica que: “el rendimiento laboral o la productividad es la relación existente entre lo producido y los medios empleados, tales como mano de obra, materiales, energía, etc.”

2. Definición operacional

Para medir la variable Productividad en la Municipalidad Distrital de Huancán se realizará lo siguiente: Construir el instrumento de investigación a

partir del contenido conceptual, Validar el cuestionario, Realizar las encuestas y Recolectar y procesar los datos.

3. Dimensiones de la variable Productividad

D1: Eficiencia

D2: Eficacia

D3: Economía

ANEXO N° 2 MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DE VARIABLES
Variable 1: Talento Humano

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION
V1: Talento Humano	(Jericó, Gestión del talento, 2001), “Todos tenemos talento, pero no tenemos talento para todo”, todos estamos en la capacidad de generar resultados óptimos; sin embargo, cada individuo tiene diferentes habilidades y destrezas que pueden generar, por ende, distintos resultados dentro de un mismo entorno laboral.	Para medir la variable talento humano en la Municipalidad Distrital de Huancán se realizará lo siguiente: Construir el instrumento de investigación a partir del contenido conceptual, Validar el cuestionario de 15 ítems, Realizar las encuestas y Recolectar y procesar los datos.	D1: Capacidades	Conocimiento Habilidades Experiencia Perfil Competencias	Ordinal: 1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre
			D2: Compromiso	Intelectual Afectivo Social Involucramiento Motivación	
			D3: Acción	Adaptación Manejo Enfoque Resolución Decisión	

Fuente: Elaboración propia.

Variable 2: Productividad

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION
V2: Productividad	(RAE (Real Academia Española de la Lengua), s.f.), indica que: “el rendimiento laboral o la productividad es la relación existente entre lo producido y los medios empleados, tales como mano de obra, materiales, energía, etc.”	Para medir la variable Productividad en la Municipalidad Distrital de Huancán se realizará lo siguiente: Construir el instrumento de investigación a partir del contenido conceptual, Validar el cuestionario, Realizar las encuestas y Recolectar y procesar los datos.	D1: Eficiencia	Puntualidad y responsabilidad Uso de recursos Tiempo Iniciativa Creatividad	Ordinal: 1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre
			D2: Eficacia	Cumplimiento Comunicación Seguimiento Clasificación de actividades Entregables	
			D3: Economía	Organización Costos y Presupuestos Financiamiento Ahorro Productividad	

Fuente: Elaboración propia.

Capítulo IV

IV. Metodología

4.1. Método de Investigación

(tamayo, 2004) El método científico es una sucesión razonable de los procedimientos que se utiliza para solucionar problemas de investigación, mediante la comprobación de la hipótesis a través de los instrumentos de investigación.

Como método general se hace uso el método científico, porque los procesos y procedimientos que se utilice para recabar información, nos permitirá el desarrollo de la investigación.

Como método específico, se hará uso del método hipotético – deductivo, porque las variables no son manipuladas, solo se busca la teoría para relacionar ambas variables y comprobar las hipótesis planteadas.

4.2. Tipo de Investigación

(Tam, Vera, & Oliveros, 2008), la investigación básica busca generar resultados que beneficien a la sociedad de manera inmediata, mediante el desarrollo del conocimiento. En esta investigación, por ejemplo, busca la relación entre conceptos para definir su relación en la organización estudiada, por lo tanto, nuestra investigación es de tipo básica.

Se hace uso del tipo básica porque las variables no son causales tampoco no son manipuladas, se busca teorizar para demostrar la relación que existe entre ambas variables y así llegar a la comprobación de las hipótesis.

4.3. Nivel de Investigación

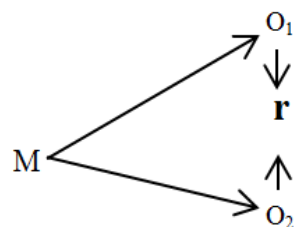
Según (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014), nos encontramos con un tipo de investigación relacional, ya que estamos asociando variables mediante un patrón que sacamos de un grupo o población y buscamos establecer cómo se relacionan dichas características o si no se logran relacionar. Evaluaremos el grado de relación entre nuestras variables. (Tam, Vera, & Oliveros, 2008), indican que se puede realizar un análisis de correlación como el de Pearson.

4.4 Diseño de Investigación

Esta investigación corresponde a un diseño no experimental de corte transversal, según (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014), “el diseño no experimental se define como la investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables y en los que solo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos”.

Para (Sampieri, Collado, & Lucio, 2003), dentro del diseño no experimental tenemos el tipo transversal en donde “se recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único, su propósito es describir variables y su incidencia de interrelación en un momento dado”.

La esquematización del tipo de diseño no experimental es:



Donde:

- M = Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huancan .
 O1 = Variable 1: Talento Humano
 O2 = Variable 2: Productividad
 r = Relación entre las variables – coeficiente de correlación

4.5. Población y Muestra**4.5.1. Población.**

Para (Oré, 2015, pág. 195) es un “Conjunto finito o infinito de personas, cosas, eventos, sucesos, objetos, fenómenos, sujetos, animales, etc. Que presentan características comunes, sobre las cuales se requiere o se efectúa una investigación”.

Por tanto, nuestra investigación fue realizada al total de la población, de la Municipalidad Distrital de Huancan. establecidos de la siguiente manera:

Tabla 1. *descripción de la población*

Tipos de contratos	Cantidad de trabajadores
Nombrados bajo régimen legislativo N°276	02
Contratados CAS bajo régimen N°1057	33
Permanentes (sentencias judiciales)	31
total	66

Fuente: Elaboración propia

4.5.2. Muestra.

La muestra de la presente investigación se eligió al total de la población, (66 trabajadores) utilizando el método no probabilístico de tipo censal o por conveniencia.

4.6. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

Basados en los métodos utilizados definimos las técnicas, en este caso, de observación sistemática y estructurada.

Para (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014), la recolección de datos se basa en: Selección del Instrumento, su aplicación y observación, en donde habrá registros y mediciones. En este método debe haber confiabilidad y veracidad.

Para este estudio se hizo uso del cuestionario, la cual se obtuvo mediante el uso de encuestas como técnica de recolección de datos.

Tabla 2. *Técnicas de acopio de datos*

Técnica	Ventajas
Encuesta	La usamos para calcular los niveles de conocimiento y las escalas de actitudes, de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huancan.

Fuente: Elaboración propia.

Para la recolección de datos y cuantificación de los mismos se utilizó la encuesta; confeccionada según las necesidades y requerimientos del estudio; se tuvo en cuenta los indicadores de cada dimensión de las dos variables investigativas, por lo que se consideraron 30 preguntas: 15 ítems para la variable Talento Humano y 15 ítems para la variable Productividad, en su estructura de alternativas se tuvo en cuenta la escala de LIKERT (nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre); se tuvo en consideración también el nivel de conocimiento de los encuestados referente a las variables de estudio.

Tabla 3. *instrumento de investigación*

instrumento	ventajas
Cuestionario de 30 de preguntas, tomando en cuenta un total de 15 preguntas por cada variable. Escala de Likert (nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre)	El instrumento permite cuantificar la información recabada para así poder procesarla y llegar a una determinada conclusión.

Fuente: Elaboración propia.

4.7. Técnicas de Procesamiento y Análisis de Datos

El análisis cuantitativo fue el utilizado por considerarse completo respecto a sus técnicas apropiadas para el análisis de información mediante la estadística descriptiva e inferencial, para ello se utilizará la hoja de cálculo Excel para ordenar y clasificar los datos y posteriormente procesarlos en el SPSS V26.

En el caso de la *estadística descriptiva* mostramos los gráficos de barras, circulares o histogramas, así como también las tablas de frecuencia, la media, la moda, entre otros.

Por ende, con la *estadística inferencial* realizamos correlaciones mediante el estadígrafo Rho de Spearman, que mediante la cual se podrá contrastar las hipótesis planteadas.

4.8 Aspectos Éticos de la Investigación

Se respeta toda la información adquirida y registrada sobre el objeto de estudio, se maneja de esta manera una ética empresarial que está compuesta de respeto y cuidado

con la información obtenida, asimismo, se da fe de la veracidad del contenido presentado al área de investigación de la Universidad Peruana Los Andes tomando en cuenta el código de ética de la comunidad científica internacional en Administración, por lo que los resultados obtenidos tendrán el soporte legal.

Se manifestó mediante un consentimiento informado que existe la colaboración de las entidades y personas para la realización de esta investigación, asimismo, con el mayor respeto y en confidencialidad, se ha manejado la información recogida para su respectivo análisis. De esta manera se han logrado mantener los principios éticos vigentes y se procura siempre salvaguardar la claridad hacia la comunidad científica y a la sociedad.

Capítulo V

V. Resultados

Después de la recolección, depuramos, analizamos y procesamos los datos utilizando las herramientas y técnicas necesarias para este proceso; dimos respuestas cuantitativas y cualitativamente a la problemática planteada inicialmente.

Demostramos a través del estadígrafo Rho de Spearman, si la hipótesis presentada es aceptada o rechazada, según los valores obtenidos en el procesamiento de datos.

Mostramos la descripción de resultados de las variables y dimensiones, seguido de la contrastación de la hipótesis general y por ultimo las hipótesis específicas; usamos Excel y SPSS V26 como software de apoyo.

5.1. Descripción del Resultados

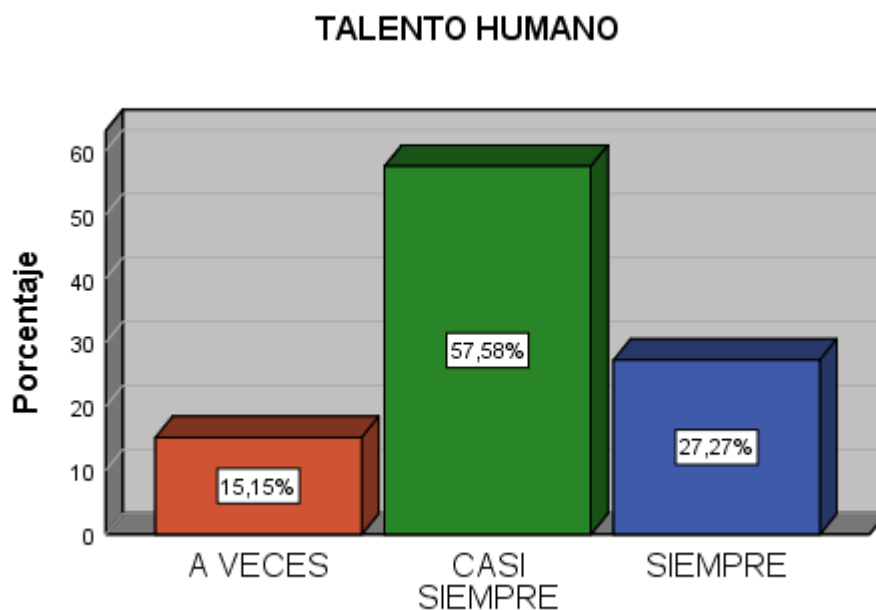
Tabla 4. *Resultados porcentuales de la puntuación obtenida de la variable Talento Humano*

TALENTO HUMANO					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	AVECES	10	15,2	15,2	15,2
	CASI SIEMPRE	38	57,6	57,6	72,7
	SIEMPRE	18	27,3	27,3	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia en base a la aplicación de las encuestas.

Gráfica 1

Resultados porcentuales de la puntuación obtenida de la variable Talento Humano



Fuente: Tabla 4

Interpretación: En la tabla 4 y gráfica 1, se observa que, de un total de 66 encuestados, el 15.15% dice que a veces se cumple con la valoración del talento humano, el 57.58% señaló que casi siempre se cumple con la valoración del talento humano, por otro lado, el 27.27 % manifestó que siempre se cumple con la valoración del talento humano. De acuerdo a ello, se deduce que, la gran mayoría de los encuestados percibe una buena valoración con respecto al talento humano, con posibilidades de mejora.

Tabla 5. Resultados porcentuales de la puntuación obtenida de la dimensión Capacidades

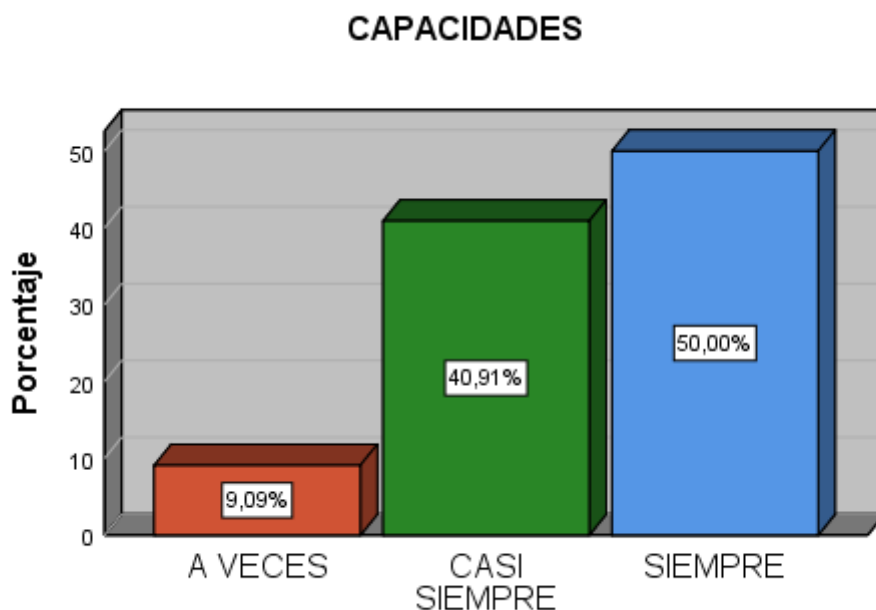
CAPACIDADES

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	6	9,1	9,1	9,1
	CASI SIEMPRE	27	40,9	40,9	50,0
	SIEMPRE	33	50,0	50,0	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia en base a la aplicación de las encuestas.

Gráfica 2

Resultados porcentuales de la puntuación obtenida de la dimensión Capacidades



Fuente: Tabla 5

Interpretación: En la tabla 5 y gráfica 2, se observa que, de un total de 66 encuestados, el 9.09% dice que a veces se cumple con la valoración de las capacidades, el 40.91% señaló que casi siempre se cumple con la valoración de las capacidades, por otro lado, el 50.00% manifestó que siempre se cumple con la valoración del talento humano. De acuerdo a ello, se deduce que, la mitad de los encuestados percibe una muy buena valoración con respecto a las capacidades, teniendo una guía positiva en cuanto a esta dimensión.

Tabla 6. *Resultados porcentuales de la puntuación obtenida de la dimensión Compromiso*

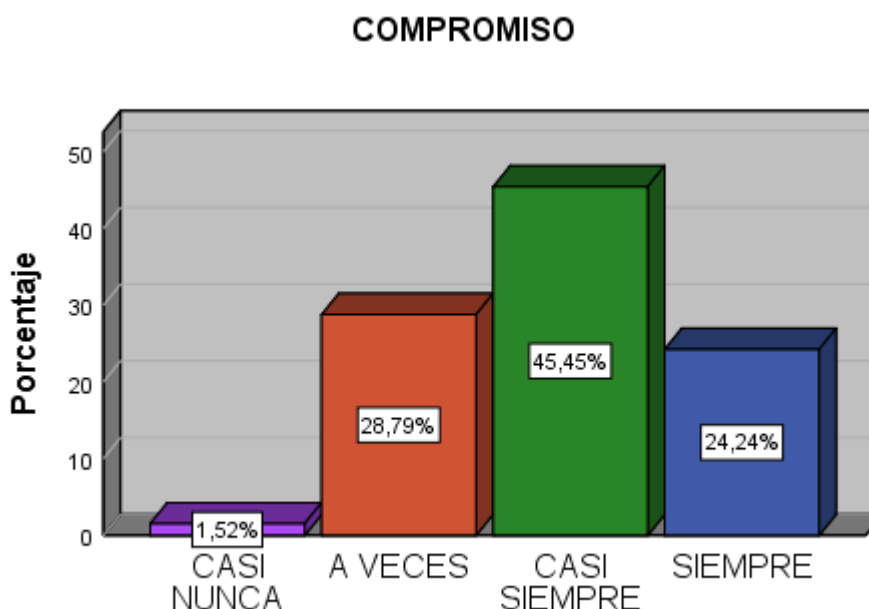
COMPROMISO

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	1	1,5	1,5	1,5
	A VECES	19	28,8	28,8	30,3
	CASI SIEMPRE	30	45,5	45,5	75,8
	SIEMPRE	16	24,2	24,2	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia en base a la aplicación de las encuestas.

Gráfica 3

Resultados porcentuales de la puntuación obtenida de la dimensión Compromiso



Fuente: Tabla 6

Interpretación: En la tabla 6 y gráfica 3, se observa que, de un total de 66 encuestados, el 28.79% dice que a veces se cumple con el compromiso, el 45.45% señaló que casi siempre se cumple con el compromiso, por otro lado, el 24.24% manifestó que siempre se cumple con el compromiso. De acuerdo a ello, se deduce que, poco menos de la mitad percibe, casi siempre, una buena predisposición al

compromiso; sin embargo, no podemos desestimar ese 1.52% el cual nos manifiesta que casi nunca ha percibido el compromiso.

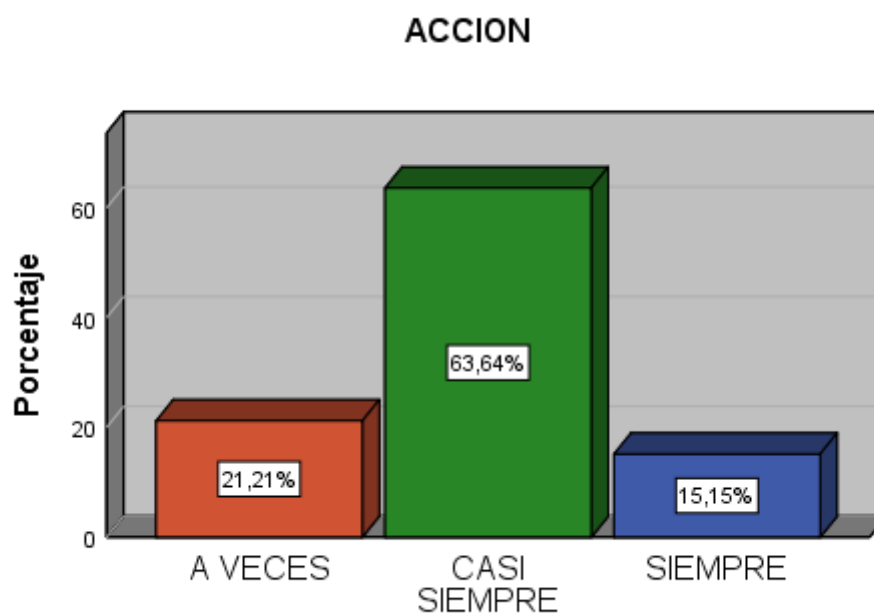
Tabla 7. Resultados porcentuales de la puntuación obtenida de la dimensión Acción

		ACCION			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	14	21,2	21,2	21,2
	CASI SIEMPRE	42	63,6	63,6	84,8
	SIEMPRE	10	15,2	15,2	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia en base a la aplicación de las encuestas.

Gráfica 4

Resultados porcentuales de la puntuación obtenida de la dimensión Acción



Fuente: Tabla 7

Interpretación: De acuerdo a la tabla 7 y gráfica 4 se denotó que, se observa que, de un total de 66 encuestados, el 21.21% dice que a veces se cumple con la acción, el 63.64% señaló que casi siempre se cumple con la valoración de la acción, por otro lado, el 15.15% manifestó que siempre se cumple con la valoración de la acción. De acuerdo a ello, se deduce que, más de la mitad de los encuestados percibe una muy buena valoración con respecto a la acción de respuesta por parte de la entidad, pudiendo tener mejoras en el desarrollo de esta.

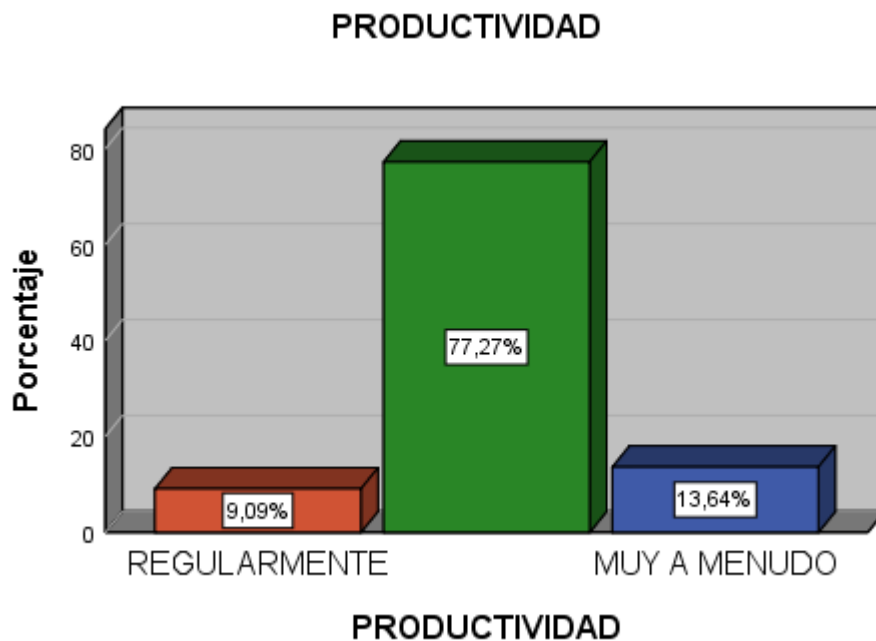
Tabla 8. *Resultados porcentuales de la puntuación obtenida de la variable Productividad*

		PRODUCTIVIDAD			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	REGULARMENTE	6	9,1	9,1	9,1
	A MENUDO	51	77,3	77,3	86,4
	MUY A MENUDO	9	13,6	13,6	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia en base a la aplicación de las encuestas.

Gráfica 5

Resultados porcentuales de la puntuación obtenida de la variable Productividad



Fuente: Tabla 8

Interpretación: Según la tabla 8 y gráfica 5, se observa que, de un total de 66 encuestados, el 9.09% dice que regularmente se cumple con la valoración de la productividad, el 77.27% señaló que a menudo se cumple con la valoración de la productividad, por otro lado, el 13.64% manifestó muy a menudo se cumple con la valoración de la productividad. De acuerdo a ello, se deduce que, más de la mitad de los encuestados percibe una muy buena valoración con respecto a la productividad, teniendo una guía positiva en cuanto a esta variable.

Tabla 9. Resultados porcentuales de la puntuación obtenida de la dimensión Eficiencia

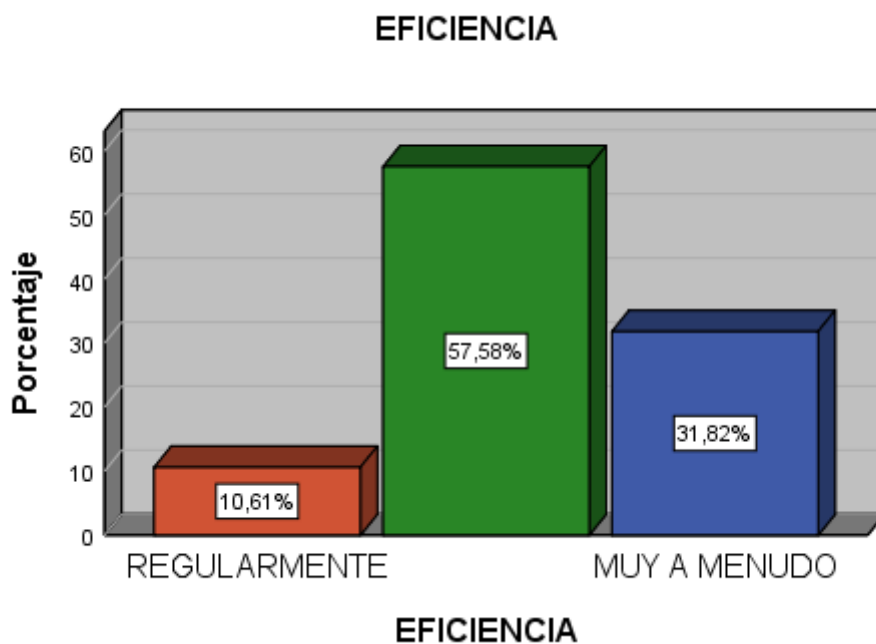
EFICIENCIA

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	REGULARMENTE	7	10,6	10,6	10,6
	A MENUDO	38	57,6	57,6	68,2
	MUY A MENUDO	21	31,8	31,8	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia en base a la aplicación de las encuestas.

Gráfica 6

Resultados porcentuales de la puntuación obtenida de la dimensión Eficiencia



Fuente: Tabla 9

Interpretación: En la tabla 9 y gráfica 6, se observa que, de un total de 66 encuestados, el 10.61% dice que regularmente se cumple con la eficiencia, el 57.58% señaló que a menudo se cumple con la eficiencia, por otro lado, el 31.82% manifestó muy a menudo se cumple con la eficiencia. De acuerdo a ello, se deduce que, más de la mitad de los encuestados percibe una muy buena valoración con respecto a la eficiencia, teniendo una guía positiva en cuanto a esta dimensión.

Tabla 10. Resultados porcentuales de la puntuación obtenida de la dimensión Eficacia

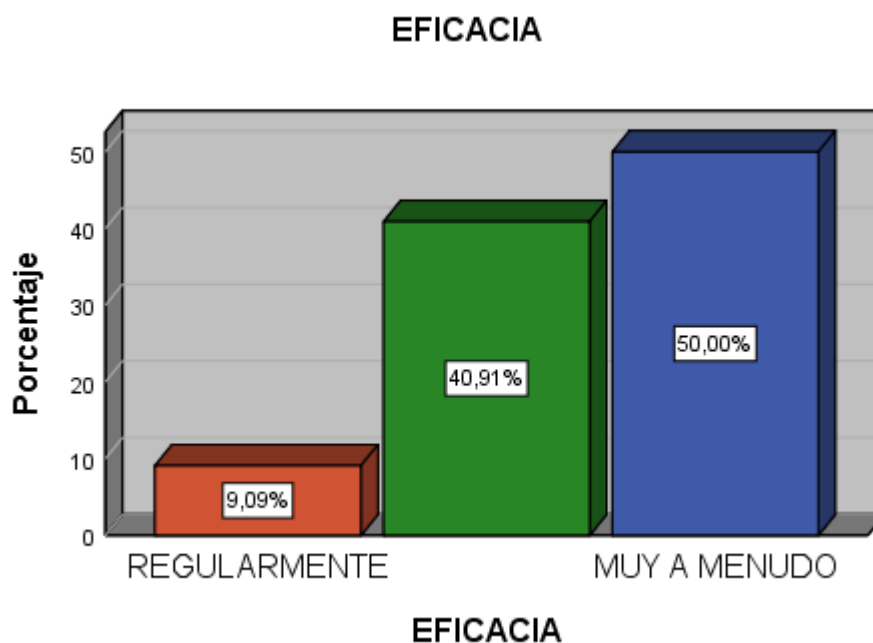
EFICACIA

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	REGULARMENTE	6	9,1	9,1	9,1
	A MENUDO	27	40,9	40,9	50,0
	MUY A MENUDO	33	50,0	50,0	100,0
Total		66	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia en base a la aplicación de las encuestas.

Gráfica 7

Resultados porcentuales de la puntuación obtenida de la dimensión Eficacia



Fuente: Tabla 10

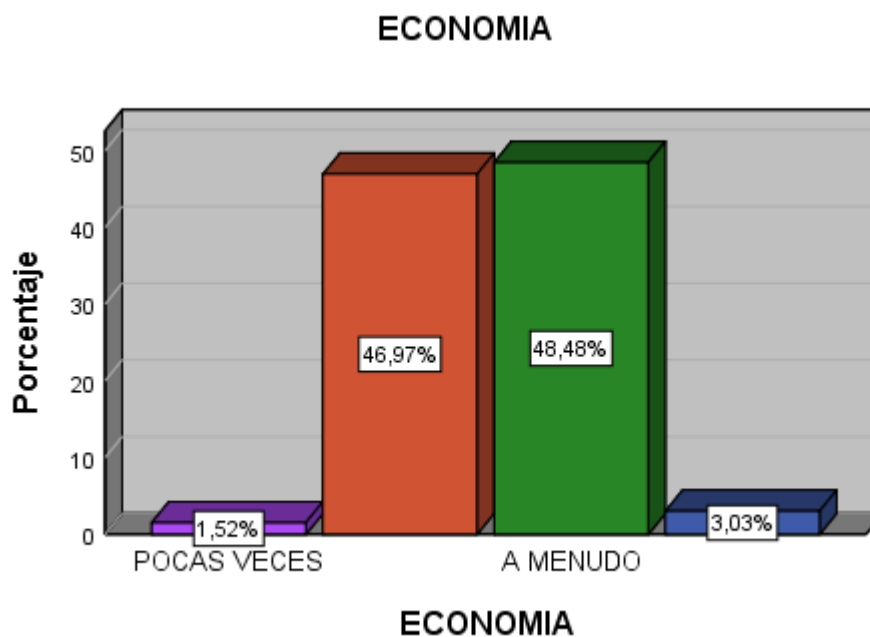
Interpretación: En la tabla 10 y gráfica 7, se observa que, de un total de 66 encuestados, el 9.09% dice que regularmente se cumple con la eficacia, el 40.91% señaló que a menudo se cumple con la eficacia, por otro lado, el 50% manifestó muy a menudo se cumple con la eficacia. De acuerdo a ello, se deduce que, la mitad de los encuestados percibe una muy buena valoración con respecto a la eficacia, teniendo una guía positiva en cuanto a esta dimensión.

Tabla 11. *Resultados porcentuales de la puntuación obtenida de la dimensión Economía*

ECONOMIA					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	POCAS VECES	1	1,5	1,5	1,5
	REGULARMENTE	31	47,0	47,0	48,5
	A MENUDO	32	48,5	48,5	97,0
	MUY A MENUDO	2	3,0	3,0	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia en base a la aplicación de las encuestas.

Gráfica 8

Resultados porcentuales de la puntuación obtenida de la dimensión Economía

Fuente: Tabla 11

Interpretación: En la tabla 11 y gráfica 8, se observa que, de un total de 66 encuestados, el 46.97% dice que regularmente se cumple con la economía, el 48.48% señaló que a menudo se cumple con la economía, por otro lado, el 3.03% manifestó muy a menudo se cumple con la economía. De acuerdo a ello, se deduce que, no hay

muy buena percepción del manejo de la economía, teniendo que revisar los procesos que conllevan a esta dimensión.

5.2. Contraste de Hipótesis

5.2.1. Contraste de Hipótesis General.

H1: Existe una relación directa y significativa entre el talento humano y la productividad de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Huancan – 2021.

H0: No existe una relación directa y significativa entre el talento humano y la productividad de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Huancan – 2021.

Tabla 12. *Relación entre Talento Humano y Productividad de los Trabajadores.*

			Correlaciones	
			TALENTO HUMANO	PRODUCTIVIDAD
Rho de Spearman	TALENTO HUMANO	Coeficiente de correlación	1,000	,495**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	66	66
	PRODUCTIVIDAD	Coeficiente de correlación	,495**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	66	66

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

Fuente: Elaboración propia.

Interpretación: El coeficiente del Rho de Spearman nos muestra en un resultado de $r_s = 0.495$ con un nivel significancia bilateral de $p = 0.000$; la cual es menor al 5% (0.05); por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna. El índice de interpretación del coeficiente hallado nos indica que existe una correlación

positiva moderada entre la variable de Talento Humano y Productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huancan – 2021., a un nivel del 95% de confiabilidad.

5.2.1. Contraste de Hipótesis Específicos.

a) Primera hipótesis específica

H1: Existe una relación positiva y significativa entre el talento humano y la eficiencia de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Huancan -2021.

Ho: No existe una relación positiva y significativa entre el talento humano y la eficiencia de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Huancan -2021.

Tabla 13. *Relación entre Talento Humano y la Eficiencia de los Trabajadores*

			Correlaciones	
			TALENTO HUMANO	EFICIENCIA
Rho de Spearman	TALENTO HUMANO	Coeficiente de correlación	1,000	,445**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	66	66
	EFICIENCIA	Coeficiente de correlación	,445**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	66	66

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

Fuente: Elaboración propia.

Interpretación: El coeficiente del Rho de Spearman nos muestra en un resultado de $r_s = 0.445$ con un nivel significancia bilateral de $p = 0.000$; la cual es menor al 5% (0.05); por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna. El índice de interpretación del coeficiente hallado nos indica que existe una correlación positiva moderada entre la variable de Talento Humano y Eficiencia de

los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huancan – 2021., a un nivel del 95% de confiabilidad.

b) Segunda hipótesis específica.

H1: Existe una relación positiva y significativa entre el talento humano y la eficacia de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Huancan -2021.

Ho: No existe una relación positiva y significativa entre el talento humano y la eficacia de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Huancan -2021.

Tabla 14. *Relación entre Talento Humano y la Eficacia de los Trabajadores.*

			TALENTO HUMANO	EFICACIA
Rho de Spearman	TALENTO HUMANO	Coefficiente de correlación	1,000	,490**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	66	66
	EFICACIA	Coefficiente de correlación	,490**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	66	66

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

Fuente: Elaboración propia.

Interpretación: El coeficiente del Rho de Spearman nos muestra en un resultado de $r_s = 0.490$ con un nivel significancia bilateral de $p = 0.000$; la cual es menor al 5% (0.05); por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna. El índice de interpretación del coeficiente hallado nos indica que existe una correlación positiva moderada entre la variable de Talento Humano y Eficacia de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huancan – 2021., a un nivel del 95% de confiabilidad.

c) Tercera hipótesis específica.

H1: Existe una relación positiva y significativa entre el talento humano y la economía de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Huancan -2021.

Ho: No existe una relación positiva y significativa entre el talento humano y la economía de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Huancan -2021.

Tabla 15. *Relación entre Talento Humano y la Economía de los Trabajadores*

			Correlaciones	
			TALENTO HUMANO	ECONOMIA
Rho de Spearman	TALENTO HUMANO	Coeficiente de correlación	1,000	,423**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	66	66
	ECONOMIA	Coeficiente de correlación	,423**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	66	66

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

Fuente: Elaboración propia.

Interpretación: El coeficiente del Rho de Spearman nos muestra en un resultado de $r_s = 0.495$ con un nivel significancia bilateral de $p = 0.000$; la cual es menor al 5% (0.05); por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna. El índice de interpretación del coeficiente hallado nos indica que existe una correlación positiva moderada entre la variable de Talento Humano y Economía de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huancan – 2021., a un nivel del 95% de confiabilidad.

Análisis y Discusión de Resultados

En este trabajo de investigación se tuvo como objetivo general establecer la relación que existe entre Talento Humano y Productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huancan – 2021.

Dentro del marco de la investigación, se tuvo acceso a la información y sobre todo a la colaboración y apertura con respecto a los sujetos de estudio. En todos los casos se trabajó a un nivel de confiabilidad del 95% y habiendo realizado las pruebas de normalidad respectivas en relación a ambas variables (Talento Humano y Productividad); y en base a los grados de libertad ($gl. = 66$), utilizamos los valores de Shapiro-Wilk (0.000 y 0.000 respectivamente para cada variable) que a su vez nos orienta a utilizar Rho de Spearman cuyos coeficientes nos permiten determinar la relación existente; también pudimos evaluar la Hipótesis Nula y la Hipótesis Alternativa. Se analizó e interpretó la información resultante, la que detallamos a continuación:

En cuanto a la Variable de Talento Humano pudimos observar, que, de los 66 encuestados sometidos a estudio, el 57.58% manifestó que casi siempre se cumple con la valoración del talento humano; en este aspecto se sugiere mejorar los procesos y capacitar al personal en cuanto a los mismos.

En cuanto a las dimensiones, citamos a la primera dimensión Capacidades, en la que se pudo identificar que el 50% de las personas sometidas a estudio, manifestó que siempre se cumple con la mencionada dimensión; vale decir que aún se hallan ciertas falencias por parte de algunas áreas. Con respecto a la segunda dimensión Compromiso, encontramos que 44.45% de los sujetos de estudio manifiesta que casi siempre se cumple con esta dimensión y en cuanto a la tercera dimensión Acción un 63.64% perciben, casi siempre, una percepción de Acción con respecto a alguna situación.

Para nuestra segunda variable Productividad, pudimos identificar que el 77.27% manifestó que a menudo se percibe un ambiente productivo.

En base a los resultados anteriores pudimos contrastar la hipótesis general planteada la cuál consistió en la verificación de la relación entre el Talento Humano y Productividad en los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huancan; según lo demostrado en la prueba de correlación bajo el coeficiente Rho de Spearman se pudo aceptar la hipótesis alterna ($\text{sig. } p. = 0.000 < \alpha = 0.05$); teniendo una correlación positiva moderada ($r_s=0.495$) con un nivel de confiabilidad del 95%. (Alvines & Bendezu, 2018) tienen una relación directa ($\text{sig. } p. = 0.000 < \alpha = 0.05$) y determinan que hay influencia entre una y otra variable.

Para la primera hipótesis específica, se hizo la verificación de la relación entre Talento Humano y Eficiencia; según lo demostrado en la prueba de correlación bajo el coeficiente Rho de Spearman se pudo aceptar la hipótesis alterna ($\text{sig. } p. = 0.000 < \alpha = 0.05$); teniendo una correlación positiva baja ($r_s=0.445$) con un nivel de confiabilidad del 95%. Para (Espinoza & Montalvo, 2021) con una correlación de ($r_s=0.769$) y ($\text{sig. } p. = 0.000 < \alpha = 0.05$) se muestra que hay un aumento de una variable e influye en el aumento de la otra.

Para la segunda hipótesis específica, se hizo la verificación de la relación entre Talento Humano y la Eficacia; según lo demostrado en la prueba de correlación bajo el coeficiente Rho de Spearman se pudo aceptar la hipótesis alterna ($\text{sig. } p. = 0.000 < \alpha = 0.05$); teniendo una correlación positiva moderada ($r_s=0.490$) con un nivel de confiabilidad del 95%. (Condori, 2018) encuentra una correlación moderada ($r_s=0.528$) entre las variables mencionadas evidenciando que la falta de la variable talento hace que influya en su relación con las dimensiones estudiadas.

Para la tercera hipótesis específica, se hizo la verificación de la relación entre el Talento Humano y Economía; según lo demostrado en la prueba de correlación bajo el coeficiente

Rho de Spearman se pudo aceptar la hipótesis alterna ($\text{sig. } p. = 0.000 < \alpha = 0.05$); teniendo una correlación positiva moderada ($r_s=0.423$) con un nivel de confiabilidad del 95%. Para (Izquierdo & Chavez, 2018) ($\text{sig. } p. = 0.0286 < \alpha = 0.05$) afirman su relación entre variables ya que tienen una correlación positiva ($r_s=0.479$).

Conclusiones

1. Existe una relación directa ($r_s=0.495$, $p. = 0.000$) entre el Talento Humano y Productividad. También se pudo verificar que el nivel de correlación es positiva moderada, por ende, podemos deducir que el Talento Humano y la Productividad están relacionados de manera directa y moderada en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huancan.
2. Hallamos una relación directa ($r_s=0.445$, $p. = 0.000$) entre Talento Humano y Eficiencia. También se pudo verificar que el nivel de correlación es positiva moderada, en este contexto, podemos deducir que la eficiencia percibida se relaciona con el Talento Humano en los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huancan.
3. Deducimos una relación directa ($r_s=0.490$, $p. = 0.000$) entre el Talento Humano y la Eficacia. También se pudo verificar que el nivel de correlación es positiva moderada, por lo tanto, podemos deducir que la Eficacia percibida se relaciona moderadamente con el Talento Humano en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huancan.
4. Señalamos que existe una relación directa ($r_s=0.423$, $p. = 0.000$) entre el Talento Humano y la Economía. También se pudo verificar que el nivel de correlación es positiva moderada, por ende, podemos deducir que la economía se relaciona moderadamente con el Talento Humano en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huancan.

Recomendaciones

1. Sugerimos al área correspondiente de la Municipalidad Distrital de Huancan, capacitar al personal en cuanto a los procesos y atención al usuario; mejorando su productividad y reduciendo en gran medida el tiempo de espera de los usuarios de dicho distrito, resaltando el Talento Humano de los trabajadores.
2. Para una mejora continua en cuanto a la eficiencia por parte de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huancan hacia los usuarios, se sugiere una mejora de procesos para así poder optimizarlos, para una mejor atención a los usuarios.
3. La Municipalidad Distrital de Huancan debería capacitar a los trabajadores en cuanto al desarrollo de sus actividades; mejorando los tiempos de ejecución de las tareas programadas y así poder entregarlas en el período establecido.
4. Dentro del área que ve todos los temas relacionas a la Economía, se sugiere reformular ciertos criterios de manejo económico, acorde a las normas establecidas; dando como resultado una mejora de dichos procesos y por ende, capacitar al área respectiva sobre dichas actualizaciones.
5. A la Unidad de Recursos Humanos, sugerimos implementar una directiva interna para el desarrollo motivacional a cada uno de los trabajadores, (sin importar las jerarquías), de esa manera poder mejorar la atención a los usuarios, la eficiencia y la eficacia en los trabajadores de la entidad.

Referencias Bibliográficas

- Alava Loor, M. A., & Gómez Valverde, K. A. (2016). *El Talento Humano en el desempeño laboral del personal de una institución pública, Coordinación Zonal 8, durante el periodo 2014*. Guayaquil: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.
- Alcalde, P. (2019). *Fundamentos, Herramientas y Gestión de la Calidad para Pymes*. Madrid, España: Printer in Spain.
- Alvines, E., & Bendezu, M. (2018). *Gestión del Talento Humano y su impacto en la productividad de una empresa financiera del distrito de san isidro del departamento de Lima, 2018*. Lima: Universidad Tecnológica del Perú.
- APD. (19 de Marzo de 2019). *APD.ES: claves para saber como medir la productividad laboral*. Obtenido de APD.ES: claves para saber como medir la productividad laboral.: <https://www.apd.es/como-medir-la-productividad-laboral/>
- Arango, L. (2004). *Relaciones entre la productividad y salarios*. Colombia: Universidad Católica de Colombia.
- Botero Escobar, N. (2007). *Gestión del Conocimiento para la administración del recurso humano*. Medellín: Es un Estado del Arte.
- Botín, A. P. (2008). *La Nueva Gestión de Talento Humano*. España: Pearson.
- Business Solutions. (2009). *Business Solutions*. Obtenido de Business Solutions/Productividad: <http://www.bscgla.com/04.%20Educacion/00010.%20Productividad/Productividad.pdf>

Carbajal, G., & Giorgina, R. (2017). *Gestión del talento humano y productividad laboral en las áreas de enfermería y obstetricia de una red de salud del sur, 2016*. Lima: Universidad Cesar Vallejo.

Chavez, E., & Izquierdo, M. (2018). *El talento humano y su relación con la productividad laboral de los colaboradores de la empresa Cimeltext sac. - Cajamarca, 2018*. Cajamarca: Universidad Privada del Norte.

Chiavenato, I. (2014). *Gestión de Talento Humano*. Mexico: MC GRAW HILL.

Condori, M. (2018). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de dirección regional de transportes y comunicaciones*. Puno.

Dessler, G., & Varela, R. (2011). *Administración de Recursos Humanos*. Mexico: Prentice Hall.

Drew. (24 de Setiembre de 2021). <https://blog.wearedrew.co/>. Obtenido de <https://blog.wearedrew.co/>: <https://blog.wearedrew.co/productividad/causas-de-baja-en-la-productividad>

Druker, P. (2005). The Information Executives Truly Need. *Harvard Business Review*.

Espinoza, K., & Montalvo, J. (2021). *Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de la Zona Registral N.º VIII-Sede Huancayo en tiempos de COVID-19*. Huancayo.

Fleitman, J. (2014). *Evaluación Integral para Implantar Modelos de Calidad*. México DF: Pax México.

Gallardo Gallardo, E., Nijs, S., Dries, N., & Gallo, P. (2015). Towards an understanding of talent management as a phenomenon - driven field using bibliometric and content analysis . *Human Resource Management Review*.

Hernández Rodríguez, S. (07 de 10 de 2016). *Gob.mx*. Obtenido de Eficiencia, Eficacia y Productividad en una Empresa: <https://www.inadem.gob.mx/eficiencia-eficacia-y-productividad-en-una-empresa/#targetText=Eficacia%3A%20Consiste%20en%20alcanzar%20las,reducci%C3%B3n%20de%20recursos%20al%20m%C3%ADnimo>.

Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (Sexta edición ed.). Ciudad de Mexico, México: McGraw-Hill Interamericana.

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. México DF: McGraw-Hill Education.

Instituto peruano de Economía. (2007). Obtenido de Productividad laboral en Latinoamérica: <https://www.ipe.org.pe/portal/productividad-laboral/>

Irarrazaval, I. (17 de Noviembre de 2016). *Centro UC Políticas Públicas*. Obtenido de <https://politicaspUBLICAS.uc.cl/prensa/ignacio-irrazaval-hay-un-desplazamiento-hacia-una-aceptacion-del-rol-del-estado/>

Izquierdo, M., & Chavez, E. (2018). *El talento humano y su relación con la productividad laboral de los colaboradores de la empresa SIMELECT S.A.C - Cajamarca, 2018*. Cajamarca.

Jericó, P. (2001). *Gestión del talento*. Madrid: Prentice Hall.

- Jericó, P. (2008). *La nueva gestión del talento: Construyendo Compromiso*. Madrid: Pearson Educación SA.
- Jone, G., & Geoge, J. (2010). *Administración Contemporánea*. Mexico DF: McGrauHill.
- Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2012). *Administración. Una perspectiva global y empresarial*. Mexico: McGrauHill.
- Kotler, P., & Armstrong, G. (2008). *Principios del Marketing* (Sexta ed.). Ciudad de México: Pearson.
- Lostanau, J. (2018). *Satisfacción del usuario externo y calidad de atención percibida en el servicio de medicina física y rehabilitación, hospital regional de Ica, Marzo 2018*. Lima.
- Mego. (2011). *Propuesta de un sistema de gestión de calidad para la mejora del servicio en la Municipalidad Provincial de Chiclayo, Lambayeque, 2011*. Chiclayo: UNT.
- Núñez, P. (2004). La gestión de la Información, el conocimiento, la inteligencia y el aprendizaje organizacional desde una perspectiva socio - psicológica. *ACIMED*.
- Oré, E. (2015). *El ABC de la Tesis con Constrastación de Hipótesis*. Lima - Perú: Multiservicios Publigráf.
- Organizacion Internacional de Trabajo. (2016). *El Recurso Humano y la Productividad*. Lima: MESUM.
- Pilatasig, J. (2012). *La gestión del talento humano y la productividad de la empresa agua bascún de la ciudad de baños*. Anbato: Universidad Técnica de Anbato.
- Pulido, J. (2015). *El talento humano como estrategia de productividad*. Bogota : Universidad Militar Nueva Granada.

RAE (Real Academia Española de la Lengua). (s.f.). Obtenido de

<http://lema.rae.es/drae/?val=talento>

Rodríguez Cabrero, M. (2019). *La Nueva Gestión del Talento . Equipos y Talento*.

Saavedra, Montoya, Alveiro, & Ramiro. (2016). El recurso humano como elemento fundamental para la gestión de calidad y la competitividad organizacional. *Visión de Futuro Vol.20*.

Sampieri, R., Collado, C., & Lucio, P. (2003). *Metodología de la Investigación*. México DF: McGraw-Hill Interamericana de México SA.

Sevilla A., A. (08 de 10 de 2015). <https://economipedia.com>. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/economia.html>

Sisk, D., Heller, K., Mönks, F., & Passow, A. (1993). *Leadership giftedness. International Handbook of research and development of giftedness and talent*. New York: Pergamon Press.

Tam, J., Vera, G., & Oliveros, R. (2008). *Tipos, métodos y estrategias de investigación científica*. Lima: Ricardo Palma.

tamayo, m. (2004). el proceso de la investigación científica 4ta edicion. En m. t. tamayo, *el proceso de la investigacion científica 4ta edicion* (pág. 440). mexico: limusa.

Udiz, G. (2014). *Turbomarketing: La velocidad de respuesta como herramienta competitiva*. Sage Advice.

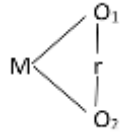
Vallejo, L. (2016). *Gestión del Talento Humano*. Río Bamba: Escuela Superior Politécnica de Chimborazo.

ANEXOS

Anexo N° 01: Matriz de Consistencia

Título: TALENTO HUMANO Y PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUANCAN – 2021.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	OPERACIONALIZACION DE LAS VARIABLES		METODOLOGIA
GENERAL	GENERAL	GENERAL	VARIABLE 1	DIMENSIONES	Método de investigación:
¿Qué relación existe entre el talento humano y la productividad en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huancan – 2021?	Establecer de qué manera el talento humano se relaciona con la productividad en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huancan – 2021	Existe una relación directa y significativa entre el talento humano y la productividad en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huancan – 2021	Talento Humano	Capacidades <hr/> Compromiso <hr/> Acción	Método general: Método científico Método específico: Hipotético-deductivo: Tipo de investigación: Básica Nivel de investigación: Relacional
ESPECIFICAS	ESPECIFICAS	ESPECIFICAS	VARIABLE 2	DIMENSIONES	

<p>¿Qué relación existe entre talento humano y la eficiencia de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huancan – 2021?</p>	<p>Establecer de qué manera el talento humano se relaciona con la eficiencia de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huancan – 2021</p>	<p>Existe una relación positiva y significativa entre el talento humano y la eficiencia de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huancan -2021</p>	<p>Productividad</p>	<p>Eficiencia</p> <hr/> <p>Eficacia</p> <hr/> <p>Economía</p>	<p>Diseño de investigación:</p> <p>No Experimental de corte transversal</p> 
<p>¿Qué relación existe entre el talento humano y la eficacia de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huancan – 2021?</p>	<p>Establecer de qué manera el talento humano se relaciona con la eficacia de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huancan – 2021</p>	<p>Existe una relación positiva y significativa entre el talento humano y la eficacia de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huancan -2021</p>			<p>Donde:</p> <p>M: muestra</p> <p>O: variable</p> <p>R: relación</p>
<p>¿Qué relación existe el talento humano y la economía de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huancan – 2021?</p>	<p>Establecer de qué manera el talento humano se relaciona con la economía de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huancan – 2021</p>	<p>Existe una relación positiva y significativa entre el talento humano y la economía de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huancan -2021</p>			<p>Población: 66 trabajadores</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p> <p>Técnicas de análisis y procesamiento de información:</p>

de la Municipalidad Distrital de trabajadores de la Municipalidad
Huancan – 2021 Distrital de Huancan -2021

Estadística descriptiva (tablas de
frecuencia y gráficos)

Estadística inferencial (coeficiente de
correlación de Rho de Spearman)

Análisis en Excel y SPSS 26.

ANEXO N° 2: Matriz de operacionalización de variables

Variable 1: Talento Humano

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION
V1: Talento Humano	(Jericó, Gestión del talento, 2001), “Todos tenemos talento, pero no tenemos talento para todo”, todos estamos en la capacidad de generar resultados óptimos; sin embargo, cada individuo tiene diferentes habilidades y destrezas que pueden generar, por ende, distintos resultados dentro de un mismo entorno laboral.	Para medir la variable talento humano en la Municipalidad Distrital de Huancán se realizará lo siguiente: Construir el instrumento de investigación a partir del contenido conceptual, Validar el cuestionario de 15 items, Realizar las encuestas y Recolectar y procesar los datos.	D1: Capacidades	Conocimiento Habilidades Experiencia Perfil Competencias	Ordinal: 1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre
			D2: Compromiso	Intelectual Afectivo Social Involucramiento Motivación	
			D3: Acción	Adaptación Manejo Enfoque Resolución Decisión	

Fuente: Elaboración propia.

Variable 2: Productividad

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION
V2: Productividad	(RAE (Real Academia Española de la Lengua), s.f.), indica que: “el rendimiento laboral o la productividad es la relación existente entre lo producido y los medios empleados, tales como mano de obra, materiales, energía, etc.”	Para medir la variable Productividad en la Municipalidad Distrital de Huancán se realizará lo siguiente: Construir el instrumento de investigación a partir del contenido conceptual, Validar el cuestionario, Realizar las encuestas y Recolectar y procesar los datos.	D1: Eficiencia	Puntualidad y responsabilidad Uso de recursos Tiempo Iniciativa Creatividad	Ordinal: 1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre
			D2: Eficacia	Cumplimiento Comunicación Seguimiento Clasificación de actividades Entregables	
			D3: Economía	Organización Costos y Presupuestos Financiamiento Ahorro Productividad	

Fuente: Elaboración propia.

Anexo N° 03: Matriz de Operacionalización de Variables e Instrumento

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA
V1: Talento humano	D1: Capacidades	Conocimiento	1. Para cada proyecto o actividad usted tiene conocimiento de sus funciones	Ordinal: 1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre
		Habilidades	2. Considera usted que puede desarrollar sus habilidades en el cargo que desempeña	
		Experiencia	3. Siente usted satisfacción de la experiencia obtenida en cada proyecto	
		Perfil	4. Usted cree que su perfil encaja con el puesto laboral que ocupa	
	D2: Compromiso	Competencias	5. Considera usted que sus funciones van acorde a sus competencias	
		Intelectual	6. Recibe usted capacitaciones continuas	
		Afectivo	7. Realiza sus actividades con agrado	
		Social	8. Se siente cómodo dentro de su ambiente laboral	
		Involucramiento	9. Se involucra usted en actividades que no son de su área	
D3: Acción	Motivación	10. La remuneración que percibe, es acorde a su desempeño		
	Adaptación	11. Se adapta a la situación acorde a como se presenta		
	Manejo	12. Hay un manejo concreto dirigido a la mejor forma de realizar sus funciones		
	Enfoque	13. Se dan diferentes enfoques en la realización de las actividades		
	Resolución	14. La resolución de problemas se da de forma objetiva y profesional		
	Decisión	15. Existen decisiones que se basan en la experiencia de los trabajadores		
V2: Productividad	D1: Eficiencia	Puntualidad y responsabilidad	16. Considera usted que la puntualidad y responsabilidad se maneja de forma adecuada en su área de trabajo	Ordinal: 1: Muy pocas veces 2: Pocas veces 3: Regularmente 4: A menudo 5: Muy a menudo
		Uso de recursos	17. Los recursos asignados son suficientes para el desarrollo de sus actividades	
		Tiempo	18. Cumple con los tiempos establecidos para cada actividad	
		Iniciativa	19. Considera usted que tiene iniciativa	
		Creatividad	20. Utiliza su creatividad para resolver problemas o dar soluciones	
	D2: Eficacia	Cumplimiento	21. Considera usted que cumple con los objetivos planteados	
		Comunicación	22. Mantiene usted una comunicación fluida con su equipo de trabajo	
		Seguimiento	23. Realiza usted un seguimiento oportuno en el proceso de realización de las actividades	
		Clasificación de actividades	24. Organiza de forma adecuada las actividades asignadas	
	D3: Economía	Entregables	25. Los formatos de los entregables son adecuados en cada proceso	
		Organización	26. Es organizado en cuanto a sus gastos	
		Costos y Presupuestos	27. Sus costos y presupuestos manejan margen de error	
Financiamiento		28. Obtiene financiamiento para sus proyectos		
Ahorro		29. Usted logra sus objetivos con menos recursos del estimado		
Productividad	30. Usted genera ganancias			

Fuente: Elaboración propia.

Anexo N° 04: El Instrumento de Investigación



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

Facultad de Ciencias Administrativas y Contables

Escuela Profesional de Administración y Sistemas

Título: Talento Humano y Productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huancan – 2021.

Seguros de su alto espíritu de colaboración al presente cuestionario es que solicitamos muy respetuosamente responda de manera veraz y objetiva a las preguntas del cuestionario; ya que los resultados son de utilidad vital para el trabajo investigativo a desarrollarse.

Por favor, marque con una X su respuesta que considere correcta; teniendo en cuenta lo siguiente:

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

V1: Talento humano	1	2	3	4	5
D1: Capacidades					
1. Para cada proyecto o actividad usted tiene conocimiento de sus funciones					
2. Considera usted que puede desarrollar sus habilidades en el cargo que desempeña					
3. Siente usted satisfacción de la experiencia obtenida en cada proyecto					
4. Usted cree que su perfil encaja con el puesto laboral que ocupa					
5. Considera usted que sus funciones van acorde a sus competencias					
D2: Compromiso					
6. Recibe usted capacitaciones continuas					
7. Realiza sus actividades con agrado					
8. Se siente cómodo dentro de su ambiente laboral					
9. Se involucra usted en actividades que no son de su área					
10. La remuneración que percibe, es acorde a su desempeño					
D3: Acción					
11. Se adapta a la situación acorde a como se presenta					

12. Hay un manejo concreto dirigido a la mejor forma de realizar sus funciones					
13. Se dan diferentes enfoques en la realización de las actividades					
14. La resolución de problemas se da de forma objetiva y profesional					
15. Existen decisiones que se basan en la experiencia de los trabajadores					



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

Facultad de Ciencias Administrativas y Contables

Escuela Profesional de Administración y Sistemas

Título: Talento Humano y Productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huancan – 2021.

Seguros de su alto espíritu de colaboración al presente cuestionario es que solicitamos muy respetuosamente responda de manera veraz y objetiva a las preguntas del cuestionario; ya que los resultados son de utilidad vital para el trabajo investigativo a desarrollarse.

Por favor, marque con una X su respuesta que considere correcta; teniendo en cuenta lo siguiente:

1	2	3	4	5
Muy pocas veces	Pocas veces	Regularmente	A menudo	Muy a menudo

V2: Productividad	1	2	3	4	5
D1: Eficiencia					
16. Considera usted que la puntualidad y responsabilidad se maneja de forma adecuada en su área de trabajo					
17. Los recursos asignados son suficientes para el desarrollo de sus actividades					
18. Cumple con los tiempos establecidos para cada actividad					
19. Considera usted que tiene iniciativa					
20. Utiliza su creatividad para resolver problemas o dar soluciones					
D2: Eficacia					
21. Considera usted que cumple con los objetivos planteados					
22. Mantiene usted una comunicación fluida con su equipo de trabajo					
23. Realiza usted un seguimiento oportuno en el proceso de realización de las actividades					
24. Organiza de forma adecuada las actividades asignadas					

25. Los formatos de los entregables son adecuados en cada proceso						
D3: Economía						
26. Es organizado en cuanto a sus gastos						
27. Sus costos y presupuestos manejan margen de error						
28. Obtiene financiamiento para sus proyectos						
29. Usted logra sus objetivos con menos recursos del estimado						
30. Usted genera ganancias						

Anexo N° 06: Consentimiento informado

Consentimiento informado para participantes de la aplicación de la investigación denominada: Talento humano y la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huancan – 2021.

Por la presente, acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por **Nérida Jadany, Encalada Rivera y Susana, Camac Yauri**; de la carrera profesional de administración y sistemas, de la Universidad Peruana los Andes, a fin de recabar información para la investigación titulada Talento humano y la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huancan – 2021.

He sido informado(a) de que el objetivo de este estudio es determinar la relación existente entre el Talento humano y la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huancan – 2021.

Asimismo, me han indicado también los funcionarios de esta entidad, tendrán que responder un cuestionario, que tomará aproximadamente 15 minutos.

Entiendo que la información que yo proporcione en este cuestionario es estrictamente confidencial y anónima y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento.

A los 21 días del mes de enero del 2022




Econ. Omar Perez Adauti
 GERENTE MUNICIPAL

Nombres y apellidos: OMAR PEREZ ADAUTI
 DNI: 41137100

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

SOLICITO: PERMISO PARA REALIZAR TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

SR. EDGAR VILCAHUAMAN PONCE

ALCALDE DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUANCAN

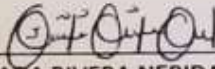
Yo, ENCALADA RIVERA NERIDA JADANY, identificada con DNI N°71651417, con domicilio en JR. 28 de julio N°1510 del Distrito de Huancan Provincia de Huancayo y Departamento de Junin. Ante Ud. Respetuosamente me presento y expongo:

Que, siendo bachiller de la carrera profesional de ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS, de la universidad Peruana los Andes, solicito a Ud. Permiso para realizar trabajo de investigación sobre "TALENTO HUMANO Y LA PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUANCAN-2021" para optar el grado de título profesional.

POR LO EXPUESTO:

Ruego a usted acceder mi solicitud.

Huancan, 20 de setiembre del 2021


ENCALADA RIVERA NERIDA JADANY
DNI: 71651417

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUANCAN
MESA DE PARTES
20 SET. 2021
Exp: 2941 Folios: 01
Hora: 3:38 Firma: 


SUSANA COMAC YAURI
DNI 75738225



EL PERU PRIMERO

DEPARTAMENTO DE
IQUIMAZOPROVINCIA DE
HUANCAYOMUNICIPALIDAD
DISTRITAL DE
HUANCÁN

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

MEMORÁNDUM N° 454-2021-GM/MDH-OZPA

A : RUBEN TICSE CHUQUILLANQUI
Oficina de Administración y Finanzas

ASUNTO : AUTORIZACIÓN PARA QUE REALICE UN TRABAJO DE
INVESTIGACIÓN

REFERENCIA : SOLICITUD EXP. N°/MEDH: 2941

FECHA : Huancán, 01 de Octubre del 2021



Es grato dirigirme a su despacho para expresarle mi cordial saludo, y a la vez en atención al informe de referencia, hago llegar la AUTORIZACIÓN PARA QUE SE REALICE UN TRABAJO DE INVESTIGACION sobre " TALENTO HUMANO Y LA PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUANCÁN - 2021", a fin de que la Srta. ENCALADA RIVERA NERIDA JADANY opte título profesional.

Sin otro particular y esperando la atención de a la presente, aprovecho la oportunidad para expresarle las muestras de mi especial consideración es cuanto informo para su conocimiento y demás fines.

Atentamente;


MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUANCÁN
Gerente Municipal
Omar Pérez Adauti
GERENTE MUNICIPAL
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUANCÁN
GERENTE MUNICIPAL
-NYC-



Municipalidad Distrital de
Huancán

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

MEMORANDO N° 151-2021 RRHH/MDH

A: ENCALADA RIVERA JADANY
Jefa de la Oficina de Gestión del Riesgos de Desastres

De: BEATRIZ TOVAR HUAYTA
Encargada de la Unidad de Recursos Humanos

Asunto: PARA SU ATENCIÓN

Fecha: Huancán, 04 de octubre del 2021

Es grato expresarle un saludo cordial y a la vez en referente al Memorándum N° 454-2021-GM/MDH-OZPA, de fecha 01 de octubre de 2021, comunico que Gerencia Municipal AUTORIZA que su persona pueda realizar un trabajo de investigación sobre: "TALENTO HUMANO Y LA PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUANCÁN-2021".

En cuanto informo a Ud. para fines pertinentes

Atentamente;


BEATRIZ TOVAR HUAYTA
Encargada de la Unidad de
Recursos Humanos

**VALIDEZ DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
JUICIO DE EXPERTO**

TESIS:

**Talento Humano y la Productividad de los trabajadores de la Municipalidad
Distrital de Huancan - 2021.**

Investigadores: Bach. Nerida Jadany, Encalada Rivera.

Bach. Susana, Camac Yauri.

Indicación: Señor especialista se le pide su colaboración para que luego de un riguroso análisis de los ítems del "TALENTO HUMANO Y LA PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUANCAN - 2021," que le mostramos, marque con un aspa el casillero que cree conveniente de acuerdo a su criterio y experiencia profesional, denotando si cuenta o no cuenta con los requisitos mínimos de formulación para su posterior aplicación.

NOTA: Para cada ítem se considera la escala de 1 a 5 donde:

1.-Muy deficiente	2.- Deficiente	3.- Regular	4.- Bueno	5.- Muy bueno
-------------------	----------------	-------------	-----------	---------------

V1: Talento humano					
	1	2	3	4	5
D1: Capacidades					
1. Para cada proyecto o actividad usted tiene conocimiento de sus funciones				X	
2. Considera usted que puede desarrollar sus habilidades en el cargo que desempeña				X	
3. Siente usted satisfacción de la experiencia obtenida en cada proyecto				X	
4. Usted cree que su perfil encaja con el puesto laboral que ocupa				X	
5. Considera usted que sus funciones van acorde a sus competencias				X	
D2: Compromiso					
6. Recibe usted capacitaciones continuas				X	
7. Realiza sus actividades con agrado				X	
8. Se siente cómodo dentro de su ambiente laboral				X	
9. Se involucra usted en actividades que no son de su área				X	
10. La remuneración que percibe, es acorde a su desempeño				X	
D3: Acción					
11. Se adapta a la situación acorde a como se presenta					X
12. Hay un manejo concreto dirigido a la mejor forma de realizar sus funciones				X	
13. Se dan diferentes enfoques en la realización de las actividades				X	
14. La resolución de problemas se da de forma objetiva y profesional				X	
15. Existen decisiones que se basan en la experiencia de los trabajadores				X	

V2: Productividad					
	1	2	3	4	5
D1: Eficiencia					
16. Considera usted que la puntualidad y responsabilidad se maneja de forma adecuada en su área de trabajo					X
17. Los recursos asignados son suficientes para el desarrollo de sus actividades				X	
18. Cumple con los tiempos establecidos para cada actividad				X	
19. Considera usted que tiene iniciativa				X	
20. Utiliza su creatividad para resolver problemas o dar soluciones				X	
D2: Eficacia					
21. Considera usted que cumple con los objetivos planteados				X	
22. Mantiene usted una comunicación fluida con su equipo de trabajo				X	
23. Realiza usted un seguimiento oportuno en el proceso de realización de las actividades				X	
24. Organiza de forma adecuada las actividades asignadas				X	
25. Los formatos de los entregables son adecuados en cada proceso				X	
D3: Economía					

26. Es organizado en cuanto a sus gastos				X	
27. Sus costos y presupuestos manchan margen de error				X	
28. Obtiene financiamiento para sus proyectos				X	
29. Usted logra sus objetivos con menos recursos del estimado				X	
30. Usted genera ganancias				X	

FICHAS DE VALIDACIÓN
INFORME DE OPINIÓN DEL JUICIO DE EXPERTO

DATOS GENERALES

- 1.1. Título de la Investigación: **Talento Humano y la Productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huancan - 2021.**
- 1.2. Nombre de los instrumentos motivo de Evaluación: Cuestionarios de encuesta sobre Principio de Presunción de Inocencia y Técnicas Especiales de Investigación.

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Indicadores	Criterios	Deficiente					Baja				Regular				Buena			Muy bueno				
		0	6	11	18	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado																				90	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables																				90	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia del derecho.																				90	
4. ORGANIZACION	Existe una organización lógica.																				90	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																				90	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los instrumentos de investigación																				90	
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos																				90	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores																				90	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.																				90	
10. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación																				90	

PROMEDIO DE VALORACIÓN

90

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Deficiente b) Baja c) Regular **d) Buena** e) Muy buena

Nombres y Apellidos:	ABDON CASIANO, MAITA FRANCO.	DNI N°	19912986
Dirección domiciliaria:	JR. MALECON EL MANTARO 115 RESIDENCIAL LA RIBERA HYO.	Teléfono/Celular:	964730117
Título profesional / Especialidad	LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN		
Grado Académico:	DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN		
Mención:	GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD		



Dr. Abdón C. Maita Franco
CLAD N° 0228
Lic. en Administración

**VALIDEZ DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
JUICIO DE EXPERTO**

TESIS:

**Talento Humano y la Productividad de los trabajadores de la Municipalidad
Distrital de Huancan - 2021.**

Investigadores: Bach. Nerida Jadany, Encalada Rivera.

Bach. Susana, Camac Yauri.

Indicación: Señor especialista se le pide su colaboración para que luego de un riguroso análisis de los ítems del "TALENTO HUMANO Y LA PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUANCAN - 2021." que le mostramos, marque con un aspa el casillero que cree conveniente de acuerdo a su criterio y experiencia profesional, denotando si cuenta o no cuenta con los requisitos mínimos de formulación para su posterior aplicación.

NOTA: Para cada ítem se considera la escala de 1 a 5 donde:

1.-Muy deficiente	2.- Deficiente	3.- Regular	4.- Bueno	5.- Muy bueno
-------------------	----------------	-------------	-----------	---------------

V1: Talento humano					1	2	3	4	5
D1: Capacidades									
1. Para cada proyecto o actividad usted tiene conocimiento de sus funciones								X	
2. Considera usted que puede desarrollar sus habilidades en el cargo que desempeña								X	
3. Siente usted satisfacción de la experiencia obtenida en cada proyecto								X	
4. Usted cree que su perfil encaja con el puesto laboral que ocupa								X	
5. Considera usted que sus funciones van acorde a sus competencias								X	
D2: Compromiso									
6. Recibe usted capacitaciones continuas								X	
7. Realiza sus actividades con agrado								X	
8. Se siente cómodo dentro de su ambiente laboral								X	
9. Se involucra usted en actividades que no son de su área								X	
10. La remuneración que percibe, es acorde a su desempeño								X	
D3: Acción									
11. Se adapta a la situación acorde a como se presenta								X	
12. Hay un manejo concreto dirigido a la mejor forma de realizar sus funciones								X	
13. Se dan diferentes enfoques en la realización de las actividades								X	
14. La resolución de problemas se da de forma objetiva y profesional								X	
15. Existen decisiones que se basan en la experiencia de los trabajadores								X	

V2: Productividad					1	2	3	4	5
D1: Eficiencia									
16. Considera usted que la puntualidad y responsabilidad se maneja de forma adecuada en su área de trabajo								X	
17. Los recursos asignados son suficientes para el desarrollo de sus actividades								X	
18. Cumple con los tiempos establecidos para cada actividad								X	
19. Considera usted que tiene iniciativa								X	
20. Utiliza su creatividad para resolver problemas o dar soluciones								X	
D2: Eficacia									
21. Considera usted que cumple con los objetivos planteados								X	
22. Mantiene usted una comunicación fluida con su equipo de trabajo								X	
23. Realiza usted un seguimiento oportuno en el proceso de realización de las actividades								X	
24. Organiza de forma adecuada las actividades asignadas								X	
25. Los formatos de los entregables son adecuados en cada proceso								X	
D3: Economía									

26. Es organizado en cuanto a sus gastos				X
27. Sus costos y presupuestos manejan margen de error				X
28. Obtiene financiamiento para sus proyectos				X
29. Usted logra sus objetivos con menos recursos del estimado				X
30. Usted genera ganancias				X

Recomendaciones:

.....

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

OPINION DE APLICABILIDAD: a) Deficiente b) Baja c) Regular **d) Buena** e) Muy buena

Nombres y Apellidos:	MIGUEL ANIBAL, CERRON ALIAGA	DNI N°	19807450
Dirección domiciliaria:	JR. JUNIN 1405 HUANCAYO	Teléfono/Celular:	964828701
Título profesional / Especialidad	LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN		
Grado Académico:	MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA		
Mención:			


MG. MIGUEL ANIBAL CERRON ALIAGA

Huancán, 10 febrero del 2022.

FICHAS DE VALIDACIÓN
INFORME DE OPINIÓN DEL JUICIO DE EXPERTO

DATOS GENERALES

- 1.1. Título de la Investigación: **Talento Humano y la Productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huancan - 2021.**
1.2. Nombre de los instrumentos motivo de Evaluación: Cuestionarios de encuesta sobre Principio de Presunción de Inocencia y Técnicas Especiales de Investigación.

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Indicadores	Criterios	Deficiente				Baja				Regular				Buena				Muy bueno							
		0	6	11	18	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96				
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100				
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado																				85				
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables																					85			
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia del derecho.																					85			
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.																					85			
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																					85			
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los instrumentos de investigación																					85			
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos																					85			
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores																					85			
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.																					85			
10. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación																					85			

PROMEDIO DE VALORACIÓN

85

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Deficiente b) Baja c) Regular **d) Buena** e) Muy buena

Nombres y Apellidos:	MIGUEL ANIBAL, CERRON ALIAGA	DNI N°	19807450
Dirección domiciliaria:	JR. JUNIN 1405 HUANCAYO	Teléfono/Celular:	964828701
Título profesional / Especialidad	LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN		
Grado Académico:	MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA		
Mención:			



MG. MIGUEL ANIBAL CERRÓN ALIAGA

**VALIDEZ DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
JUICIO DE EXPERTO**

TESIS:

**Talento Humano y la Productividad de los trabajadores de la Municipalidad
Distrital de Huancan - 2021.**

Investigadores: Bach. Nerida Jadany, Encalada Rivera.

Bach. Susana, Camac Yauri.

Indicación: Señor especialista se le pide su colaboración para que luego de un riguroso análisis de los ítems del "TALENTO HUMANO Y LA PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUANCAN - 2021." que le mostramos, marque con un aspa el casillero que cree conveniente de acuerdo a su criterio y experiencia profesional, denotando si cuenta o no cuenta con los requisitos mínimos de formulación para su posterior aplicación.

NOTA: Para cada ítem se considera la escala de 1 a 5 donde:

1.-Muy deficiente	2.- Deficiente	3.- Regular	4.- Bueno	5.- Muy bueno
-------------------	----------------	-------------	-----------	---------------

V1: Talento humano					
	1	2	3	4	5
D1: Capacidades					
1. Para cada proyecto o actividad usted tiene conocimiento de sus funciones				X	
2. Considera usted que puede desarrollar sus habilidades en el cargo que desempeña				X	
3. Siente usted satisfacción de la experiencia obtenida en cada proyecto				X	
4. Usted cree que su perfil encaja con el puesto laboral que ocupa				X	
5. Considera usted que sus funciones van acorde a sus competencias				X	
D2: Compromiso					
6. Recibe usted capacitaciones continuas				X	
7. Realiza sus actividades con agrado				X	
8. Se siente cómodo dentro de su ambiente laboral				X	
9. Se involucra usted en actividades que no son de su área				X	
10. La remuneración que percibe, es acorde a su desempeño				X	
D3: Acción					
11. Se adapta a la situación acorde a como se presenta				X	
12. Hay un manejo concreto dirigido a la mejor forma de realizar sus funciones				X	
13. Se dan diferentes enfoques en la realización de las actividades				X	
14. La resolución de problemas se da de forma objetiva y profesional				X	
15. Existen decisiones que se basan en la experiencia de los trabajadores				X	

V2: Productividad					
	1	2	3	4	5
D1: Eficiencia					
16. Considera usted que la puntualidad y responsabilidad se maneja de forma adecuada en su área de trabajo				X	
17. Los recursos asignados son suficientes para el desarrollo de sus actividades				X	
18. Cumple con los tiempos establecidos para cada actividad				X	
19. Considera usted que tiene iniciativa				X	
20. Utiliza su creatividad para resolver problemas o dar soluciones				X	
D2: Eficacia					
21. Considera usted que cumple con los objetivos planteados				X	
22. Mantiene usted una comunicación fluida con su equipo de trabajo				X	
23. Realiza usted un seguimiento oportuno en el proceso de realización de las actividades				X	

24. Organiza de forma adecuada las actividades asignadas				X
25. Los formatos de los entregables son adecuados en cada proceso				X
D3: Economía				
26. Es organizado en cuanto a sus gastos				X
27. Sus costos y presupuestos manejan margen de error				X
28. Obtiene financiamiento para sus proyectos				X
29. Usted logra sus objetivos con menos recursos del estimado				X
30. Usted genera ganancias				X

Recomendaciones:

.....

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

OPINION DE APLICABILIDAD: a) Deficiente b) Baja c) Regular **d) Buena** e) Muy buena

Nombres y Apellidos:	REMO EUSEBIO, ZACARIAS RODRIGUEZ	DNI N°	20040894
Dirección domiciliaria:	JR. LAS BAHIAS 155 PIO PATA EL TAMBO	Teléfono/Celular:	964924713
Título profesional / Especialidad	LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN		
Grado Académico:	MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN ESTRATEGICA DE EMPRESAS		
Mención:			



MG. REMO EUSEBIO, ZACARIAS RODRIGUEZ

Huancán, 10 de febrero 2022.

FICHAS DE VALIDACIÓN
INFORME DE OPINIÓN DEL JUICIO DE EXPERTO

DATOS GENERALES

- 1.1. Título de la Investigación: **Talento Humano y la Productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huancan - 2021.**
- 1.2. Nombre de los instrumentos motivo de Evaluación: Cuestionarios de encuesta sobre Principio de Presunción de Inocencia y Técnicas Especiales de Investigación.

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Indicadores	Criterios	Deficiente					Baja				Regular				Buena			Muy bueno			
		0	6	11	18	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	13	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado																				95
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables																				95
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia del derecho.																				95
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.																				95
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																				95
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los instrumentos de investigación																				95
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos																				95
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores																				95
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.																				95
10. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación																				95

PROMEDIO DE VALORACIÓN **95**

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Deficiente b) Baja c) Regular **d) Buena** e) Muy buena

Nombres y Apellidos:	REMO EUSEBIO, ZACARIAS RODRIGUEZ	DNI N°	20040894
Dirección domiciliaria:	JR. LAS BAHIAS 115 PIO PATA EL TAMBO	Teléfono/Celular:	964924713
Título profesional / Especialidad	LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN		
Grado Académico:	MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN ESTRATEGICA DE EMPRESAS		
Mención:			



MG. REMO EUSEBIO, ZACARIAS RODRIGUEZ

Anexo N° 07: Fotos de la aplicación

