



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
GESTIÓN PÚBLICA**

**Gestión de Talento Humano Basado en Competencias y la  
Productividad en la Municipalidad Distrital de Yauyos, Jauja –  
2021**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA**

**AUTOR:**

**FLORES CASO, RAIMUNDO EMILIANO (ORCID: 0000-0001-8202-1937)**

**ASESOR:**

**Dr. Contreras Rivera, Robert Julio (ORCID: 0000-0003-3188-3662)**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

**GESTIÓN DE POLÍTICAS PÚBLICAS**

**LIMA – PERÚ**

**2021**

## Índice de contenido

	Pág.
<i>Índice de contenido</i>	<i>ii</i>
<i>Índice de tablas</i>	<i>iv</i>
<i>Índice de figuras</i>	<i>v</i>
<b>RESUMEN</b>	<b><i>vi</i></b>
<b>ABSTRACT</b>	<b><i>vii</i></b>
<b>I. INTRODUCCIÓN</b>	<b><i>20</i></b>
<b>II. MARCO TEÓRICO</b>	<b><i>25</i></b>
<b>III. METODOLOGÍA</b>	<b><i>34</i></b>
3.1. Tipo y diseño de investigación	<i>34</i>
3.2. Variables y operacionalización	<i>34</i>
3.3. Población, muestra y muestreo	<i>35</i>
3.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos	<i>35</i>
3.5. Procedimientos	<i>36</i>
3.6. Métodos de análisis de datos	<i>36</i>
3.7. Aspectos éticos	<i>36</i>
<b>IV. RESULTADOS</b>	<b><i>37</i></b>
<b>VI. CONCLUSIONES</b>	<b><i>52</i></b>
<b>VII. RECOMENDACIONES</b>	<b><i>53</i></b>
<b>REFERENCIAS:</b>	<b><i>54</i></b>
<b>ANEXOS</b>	<b><i>58</i></b>
<b>Anexo 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA</b>	<b><i>59</i></b>
<b>Anexo 2: Matriz de operacionalización de variables</b>	<b><i>61</i></b>

<b><i>Anexo 3: Instrumento de la variable gestión del talento humano basado en competencias</i></b>	<b>64</b>
<b><i>Anexo 4. Instrumento de la variable productividad</i></b>	<b>66</b>
<b><i>Anexo 5. Confiabilidad del instrumento</i></b>	<b>70</b>
<b><i>Anexo 6. Certificado de validez del contenido del instrumento</i></b>	<b>73</b>
<b><i>Anexo 7. Carta de autorización de la institución</i></b>	<b>89</b>

## Índice de tablas

	Pág.
<i>Tabla 1 Dimensiones de GTHBC</i>	38
<i>Tabla 2 Dimensiones de Productividad</i>	40
<i>Tabla 3 Tabla de coeficiente de Correlación de Rho de Spearman</i>	41
<i>Tabla 4 Correlación entre la GTHBC y la Productividad</i>	42
<i>Tabla 5 Correlación entre la Gestión del empleo y la productividad</i>	43
<i>Tabla 6 Correlación entre la Gestión del rendimiento y la Productividad</i>	44
<i>Tabla 7 Correlación entre la Gestión del desarrollo humano y la Productividad</i>	45
<i>Tabla 8: Resumen de procesamiento de casos</i>	71
<i>Tabla 9: Estadística de fiabilidad de la variable Gestión del talento humano basado en competencias</i>	71
<i>Tabla 10: Resumen de procesamiento de casos</i>	72
<i>Tabla 11: Estadística de Fiabilidad de la variable Productividad</i>	72

## Índice de figuras

	<b>Pág.</b>
Figura 1: Simbología del diseño de investigación.	34
Figura 2: Niveles de confiabilidad	70

## RESUMEN

La presente tesis titulada Gestión de talento humano basado en competencias y la Productividad en la Municipalidad Distrital de Yauyos, Jauja – 2021.

El objetivo fue establecer la relación entre la Gestión de talento humano basado en competencias y la Productividad en la Municipalidad Distrital de Yauyos, Jauja. El método fue el científico. La técnica empleada fue la encuesta y se apoyó de dos instrumentos. La investigación es de enfoque cuantitativo, de tipo teórico, de nivel correlacional, de diseño no experimental, de modalidad transversal.

La conclusión es que entre la Gestión de talento humano basado en competencias y la Productividad en la Municipalidad Distrital de Yauyos, Jauja existe una correlación positiva y además existe alta significancia.

Los resultados señalan que, existe una relación positiva entre la Gestión de talento humano basado en competencias y la Productividad con el 0.465 de nivel correlacional; que existe relación directa entre la gestión del empleo y la Productividad en la Municipalidad Distrital de Yauyos, Jauja con el 0.353 de correlación; que existe una relación directa entre la gestión del rendimiento y la Productividad en la Municipalidad Distrital de Yauyos, Jauja con el 0.445 de correlación; y que existe relación entre la gestión del desarrollo humano y la Productividad en la Municipalidad Distrital de Yauyos, Jauja con el 0.408 de relación.

La investigación tiene cinco capítulos, el primero es la introducción en la que incluye el problema, los objetivos, la justificación; el segundo es el marco teórico que contiene los antecedentes y las bases teóricas; el tercero que versa la metodología de la investigación, el cuarto que da cuenta de los resultados; y el quinto que presenta la discusión del estudio.

**Palabras clave:** Gestión del talento humano basado en competencias. Productividad.

## **ABSTRACT**

This thesis entitled Management of human talent based on competencies and Productivity in the District Municipality of Yauyos, Jauja - 2021.

The objective was to establish the relationship between Human Talent Management based on competencies and Productivity in the District Municipality of Yauyos, Jauja.

The method was the scientific one. The technique used was the survey and was supported by two instruments. The research is of a quantitative approach, of a theoretical type, of a correlational level, of a non-experimental design, of a cross-sectional modality.

The conclusion is that between the Management of human talent based on competencies and Productivity in the District Municipality of Yauyos, Jauja there is a positive correlation and there is also a high significance.

The results indicate that there is a positive relationship between the Management of human talent based on competencies and Productivity with the 0.465 correlational level; that there is a direct relationship between employment management and Productivity in the District Municipality of Yauyos, Jauja with a correlation of 0.353; that there is a direct relationship between performance management and Productivity in the District Municipality of Yauyos, Jauja with 0.445 correlation; and that there is a relationship between the management of human development and Productivity in the District Municipality of Yauyos, Jauja with the 0.408 relationship.

The research has five chapters, the first is the introduction in which it includes the problem, the objectives, the justification; the second is the theoretical framework that contains the antecedents and the theoretical bases; the third that deals with the research methodology, the fourth that gives an account of the results; and the fifth that presents the discussion of the study.

**Keywords:** Human talent management based on competencies. Productivity.

## I. INTRODUCCIÓN

La GTHBC es reciente, apenas tiene veinte años de antigüedad (Alles, 2017a), pero la gestión del talento humano, data desde mediados de la década de los años noventa. El tránsito de la GTH a una GTHBC se debió a la presencia de las nuevas teorías administrativas, entre ellas las TGA (Teoría generales de la Administración), que surgieron a inicios de los años noventa, y que son vigentes hasta la fecha, entre las teorías que incluye está la teoría de la competitividad cuyo fundamento es la calidad.

Antiguamente la GTH, se denominaba administración de recursos humanos y en la década de los cuarte o cincuenta se le llamaba administración de personal, y mucho más antiguamente hace siglos atrás se le conocía como trabajo manual.

El nombre de GTHBC, surge como respuesta a las exigencias de la competitividad, sobre todo, cuando se empieza a evaluar el desempeño de los obreros, que tienen sus inicios a finales del siglo pasado. Inicialmente solo era una evaluación al comportamiento del trabajador respecto al cumplimiento de funciones en su puesto de trabajo, pero cuando los gerentes observan que las empresas no cumplían muy bien con sus objetivos y no lograban las metas, entonces se reflexionó acerca de que si los trabajadores contaban con tres elementos: conocimientos, experiencia y talento (valores). Podían existir trabajadores que tenían conocimientos, pero les faltaba la experiencia, o tenían ambos, pero carecían de valores. (Chiavenato, 2009; Alles, 2017). La competitividad empresarial generó que las gerencias de TH en las empresas contratasen trabajadores que no solo cuenten con los conocimientos, ni la experiencia sino con valores. De qué vale un trabajo competente pero que se roba el “saber hacer” de las empresas y se las lleva a la competencia. Para (Villajuana, 2010), vale más los valores de la persona que el desempeño. El trabajo se ve, pero los valores no, hasta que pasa el tiempo, son como el iceberg, abajo dentro del mar están los valores o la cultura organizacional de la empresa.

En cuanto a la productividad, según (Siliceo, Casares y Gonzáles, 1999) señalan que, a finales del siglo pasado, la Productividad tenía seis procesos:

1) Compromiso; 2) Conocimiento adquirido; 3) Resultado o desempeño laboral; 4) Manejo racional de los recursos; 5) Contribución; y 6) Retribución económica. El

compromiso de consigo mismo mediante los valores ya sea personales, grupales, organizacionales y nacionales; con la misión de la empresa, con el desempeño y con la cultura organizacional de por sí implica una obligación moral. El conocimiento como saber requiere de un aprendizaje, de una capacitación frecuente, de un entrenamiento y educación permanente para superar a la obsolescencia y generar en las personas una motivación, el crecimiento personal, el fortalecimiento y lealtad para lograr el crecimiento profesional. El resultado consiste en el logro de los objetivos productivos en la empresa, así como de los productos y servicios ejecutados con calidad, con una cultura de calidad, con niveles de excelencia para con el cliente, los mismos que generen competitividad y rentabilidad para las empresas, con sistemas y estrategias favorables para toda la empresa. El manejo racional de los recursos consiste en el aprovechamiento y uso eficaz y sobre todo responsable de los recursos tanto físicos, materiales, tecnológicos que cuente la empresa y que implica uso racional con el mayor cuidado posible, el respeto por los recursos sin el maltrato de los mismos, el mantenimiento de sus insumos y materia prima para no dañar el medio ambiente, sobre todo el ecosistema. La contribución es el espíritu de aportar, de construir, de ser responsable y trascender. La contribución es parte de la responsabilidad social y aportar con el bien común. Es contribuir con el trabajo en equipo, buscando frecuentemente la solidaridad y la coparticipación humana, con lealtad y compromiso personal. Ese espíritu colectivo que tiene la contribución favorece a la persona para que se sienta muy bien consigo mismo y disfrute de la satisfacción interior que experimenta. La retribución se refiere al reconocimiento o compensación justa y equitativa por los esfuerzos ejecutados, por la tarea cumplida, por los sentimientos de satisfacción del deber cumplido y en especial por la motivación plasmada en el centro laboral.

De otro lado, durante varias décadas, la ARH en el sector público se ha desarrollado en torno a lineamientos legales para todos sus procesos, y que obviamente requiere de su mejora en sus procesos administrativos. Parte de esos cambios, es aquel que específicamente se trata de la selección del personal para la institución.

Según (Alles, 2017), a nivel mundial la GTHBC incide en tener altos indicadores de la productividad es por ello los países, las organizaciones públicas y privadas tienen como un ADN o consideran a la GTHBC para mejorar la eficacia y la eficiencia,

cumpliendo con sus objetivos de logro en la productividad del cual les conlleva a estas organizaciones a brindar servicios de calidad. Por lo tanto, la productividad está en función de las competencias del TH, es decir en las capacidades que ha desarrollado, y se concibe que una persona es competitiva en la medida que, demuestre tener capacidades muy bien adquiridas y comprobadas.

En América Latina, países como Colombia, Brasil y Chile, por ejemplo, representan ser modelos de gestión municipal muy reconocidos. La evidencia está en que la población con gusto paga sus impuestos, y la razón es obvia. Aquellas autoridades municipales se preocuparon por contratar personas capaces, eficientes y no solo rellenar planillas de trabajadores.

En el Perú, encontrar empresas que contratan personal bajo el enfoque por competencias es muy difícil. Pero, de aquellas que se conoce que, si las hay, rápidamente han crecido en el mercado y obviamente son líderes. Un ejemplo, siempre resalta, es la experiencia de la empresa "E. Wong", de la empresa Ferreyros S.A.C.; y dentro del sector público sobresale la propia SUNEDU, la SUNAT, el BCRP entre otras.

La presencia de la GTH en los municipios del Perú, data desde mediados del siglo pasado, cuando las municipalidades consideraron que el sindicato de trabajadores no demostraba capacidad para realizar las funciones propias de las oficinas de personal (Andia & Herrera, 2019).

Se ha demostrado que toda municipalidad distrital en el Perú, no cuenta con mucho personal para el ejercicio de sus funciones, y por ello, el personal inevitablemente cumple funciones fuera de las que se estiman en el MOF. Se puede apreciar por ejemplo que una secretaria hace las funciones de alguna sub gerencia y a su vez cumple las propias funciones, y por ende así como al inicio comete errores, al final aprende mucho más que la persona responsable en el cargo, y como las personas con cargo, se renuevan cada vez que ingresa una nueva gestión municipal, entonces, van quedándose en los puestos de secretarias las mismas personas, éstas son las que terminan dirigiendo la gestión municipal al cabo de los años, y se repite cada cierto tiempo que, las gestiones terminan siendo las mismas, y que solamente se han cambiado a las personas que ocupan los puestos de confianza. Ante tal fenómeno, es que sería muy oportuno que se investigue, qué competencias

se requieren hoy en día para que el personal cumpla no solo a cabalidad sus funciones, sino que desarrolle labores que excedan las expectativas dentro de su puesto de trabajo con el desarrollo de una gestión basada en competencias. Ante ese fenómeno es que se pretende realizar la presente investigación.

En la Municipalidad Distrital de Yauyos, Jauja – 2021, la GTH no está basada en competencias. Y no es que represente ser todavía una gestión basada en este enfoque como para que su personal demuestre calidad en la gestión municipal, sino que, si se pretende obtener obras de gran impacto, es muy difícil que lo sea con trabajadores contratados sin criterios competitivos, sino solo políticos o en su defecto burocráticos. Ante ese fenómeno es que se pretende realizar la presente investigación.

En la tesis el problema general señala: ¿Cuál es la relación entre la GTHBC y la Productividad en la MDY, Jauja – 2021? Asimismo, los problemas específicos: ¿Cuál es la relación entre la gestión del rendimiento y la Productividad en la MDY, Jauja – 2021? ¿Cuál es la relación entre la gestión del empleo y la Productividad en la MDY, Jauja – 2021? ¿Cuál es la relación entre la gestión del desarrollo humano y la Productividad en la MDY, Jauja – 2021?

Justificación teórica: La MDY, Jauja; será la beneficiada porque dentro de los protocolos que existen acerca del proceso de selección del personal, se incluirá aquellos procesos que corresponden a una GTHBC para que se eleve la productividad de dicha municipalidad.

Justificación práctica: Una puesta en marcha de una GTHBC aplicada en la MDY Jauja; resultará altamente eficiente y eficaz la propia gestión municipal que viene ejecutándose actualmente con ciertas limitaciones.

Justificación metodológica: La propuesta de una GTHBC aplicada en la MDY Jauja contribuirá a elevar la productividad en la indicada municipalidad, por tanto, será oportuno que, dentro de las políticas de gestión de la oficina de recursos humanos, se implemente como proceso de selección del personal aquellos que correspondan al proceso sostenido por competencias.

El objetivo general fue establecer la relación entre la GTHBC y la Productividad en la MDY, Jauja – 2021. Mientras que como objetivos específicos: Determinar la

relación entre la gestión del rendimiento y la Productividad en la MDY, Jauja – 2021. Determinar la relación entre la gestión del empleo y la Productividad en la MDY, Jauja – 2021. Determinar la relación entre la Gestión del desarrollo humano y la Productividad en la MDY, Jauja – 2021.

Como hipótesis general se indica que: Entre la GTHBC y la Productividad en la MDY, Jauja – 2021 existe una asociación positiva. Mientras que como hipótesis específicas se enuncian que: Entre la gestión del empleo de la Gestión de Talento Humano y la Productividad en la MDY, Jauja existe una asociación positiva. Entre la gestión del rendimiento de la GTH y la Productividad en la MDY, Jauja existe una asociación positiva. Entre la gestión del desarrollo humano de la GTH y la Productividad en la MDY, Jauja existe una asociación positiva.

## II. MARCO TEÓRICO

Respecto a los antecedentes internacionales. Arrobo (2013) en la tesis titulada *Modelo de GTHBC de la empresa Cimpexa S.A.*, para obtener el título de ingeniero de administración de empresas por la Universidad Tecnológica Equinoccial, Guayaquil - Ecuador. El objetivo del estudio es describir la GTHBC en la empresa Cimpexa S.A. La hipótesis que se sostiene es que el desempeño de los trabajadores con el modelo de GTHBC para la mejora continua. Los resultados demuestran que el modelo de GTH mejoró el desempeño de los obreros y trabajadores a razón de que fueron reemplazados los criterios de selección del personal tradicionales por el de las competencias. La conclusión principal fue: Existe un vínculo directo entre el modelo de GTH y el desarrollo de las competencias en el trabajo en la empresa Cimpexa S.A.

Dota y Samaniego (2015) en la tesis *Diseño de un modelo de GTHBC: caso de aplicación Cooperativa de Ahorro y Crédito Jardín Azuayo, periodo 2014*; para optar el título de ingeniero comercial por la Universidad de Cuenca, Cuenca - Ecuador. El objetivo de la tesis fue explicar el caso de la aplicación del modelo de GTH en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Jardín Azuayo. La investigación es de alcance explicativo. La hipótesis que se sostuvo es que la Puesta en valor del modelo de GTH en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Jardín Azuayo genera una competitividad empresarial sostenible. Las conclusiones son las siguientes: El diseño de un modelo de GTHBC permite la reducción de la rotación del personal en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Jardín Azuayo; el personal contratado bajo el modelo de GTHBC es más estable en el puesto de trabajo en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Jardín Azuayo.

Curillo (2014) en la tesis *Análisis y propuesta de mejoramiento de la productividad de la fábrica de hornos industriales FACOPA*, para optar el ingeniero comercial por la Universidad Politécnica de Cuenca, Cuenca – Ecuador. El objetivo de la tesis fue: Describir la influencia de la mejora continua en la productividad en la fábrica de hornos industriales FACOPA. La hipótesis señala que: Existe una influencia de la mejora continua en la productividad de la fábrica de hornos industriales FACOPA. El estudio es de tipo aplicado, es de nivel explicativo. La conclusión principal refiere que, la propuesta de la mejora continua genera mayor productividad en la fábrica de hornos industriales en la zona de Cuenca.

Respecto a los antecedentes nacionales. Ramírez (2018) en la tesis titulada *La productividad laboral y su relación en el sistema de remuneración de operadores de Caja de Conecta Retail S.A., Chiclayo*; para optar el título de licenciado en administración por la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. La tesis tiene como objetivo Establecer la relación entre la productividad laboral y el sistema de remuneraciones de operadores de Caja de Conecta Retail S.A., Chiclayo. La hipótesis indica que existe una asociación directa entre la productividad laboral y el sistema de remuneración de operadores de Caja Conecta Retail S.A., Chiclayo. La conclusión indica que entre la productividad laboral y el sistema de remuneración de operadores de Caja de Conecta Retail S.A. Chiclayo existe una relación positiva y significativa.

Maldonado y Manrique (2017) en el artículo titulado *GTHBC: Una perspectiva latinoamericana*. El objetivo del artículo es que la GTHBC, busca como aporte la estandarización para las empresas de América Latina. El estudio acoge dos paradigmas, uno positivista y otro constructivista. El estudio considera seis procesos de análisis. Los procesos de análisis van desde la selección del personal hasta el retiro de los trabajadores en las diferentes empresas latinoamericanas, principalmente del rubro de servicios. El mayor aporte es que se proponga un marco referencial para que las empresas latinoamericanas conserven criterios comunes dentro de la gestión del talento humano.

Hernández & Santamaría (2018) en el artículo titulado *Modelo de GTHBC de la ONG para la discapacidad Fundación Cuesta Holguín*, se resalta que, en la indicada organización, los profesionales que atienden a las personas que sufren de discapacidad no pueden ser solamente profesionales de carrera universitaria estándar, sino que requieren poseer las competencias de idoneidad más especializada para que puedan prestar sus servicios lo mejor posible. Dichas competencias tienen que estar muy directamente relacionadas con las habilidades blandas.

Toledo (2018) en la tesis titulada *GTH y competencias laborales en el personal de salud de la Micro Red San Mateo Huarochirí – 2018*, es una investigación que ha permitido la obtención del grado de magíster, en ella sobresale que GTH y las CL tienen una correlación positiva y a su vez tienen una significancia bastante representativa. Se emplea la metodología científica, una muestra aleatoria simple,

orientada al objeto de estudio en la micro red de San Mateo. La investigación demuestra que la relación entre GTH y CL si existen y además son muy significativos. La conclusión que refieren es que sí existe una vinculación favorable entre las variables de estudio.

Yeren (2017) en la tesis titulada *Satisfacción laboral y productividad de los colaboradores en la empresa Klauss S.A. Lima – 2016*. Este estudio pertenece a la Universidad Autónoma del Perú, que estudia la relación entre la SL y la P, denotándose que entre ambas variables si existe una relación, y que además es significativa. Respecto a la SL, se consideró un cuestionario validado por sus autores base y compuesto de 18 preguntas. Además, la muestra si fue representativa y sostiene que la asociación de las variables de estudio resulta destacada para la empresa Klauss S.A. de la ciudad de Lima.

Moreno (2018) en la tesis titulada *GTH y su influencia en la productividad de los colaboradores de la empresa Agrolmos S.A. – 2017*, es una investigación en la que muestra como objetivo que, la GTH incide en la Productividad, es decir que el esfuerzo humano desplegado por seres humanos muy profesionales y capaces para que generen valor en la empresa Agrolmos. El estudio es de nivel explicativo, y desarrolla muy bien su estudio que responde al objetivo de establecer el impacto de la variable GTH en la otra, y a partir de ella se evidencia el aporte de saber que, a mejores talentos, mejores resultados, debidamente comprobados.

Rojas (2016) en la tesis titulada *GTH y su incidencia en la productividad laboral del personal operativo en la empresa FISIM S.A.C., Huánuco – 2015*. Este estudio sustentado en la Universidad Nacional Herminio Valdizán, demuestra que la GTH impacta en la productividad especialmente en la parte operativa de la empresa FISIM S.A.C. El estudio es de nivel explicativo y de diseño no experimental. Ha empleado el coeficiente de Rho de Spearman y las conclusiones a las que arriba, señalan que el valor del talento humano contribuye al crecimiento empresarial de la indicada empresa.

A continuación, se describe las variables en sus diferentes conceptos, teorías, enfoques, etc. Para (Chiavenato, 2018) la GTH es un sistema de seis macro procesos que explican el conjunto de procesos y actividades que se desarrollan dentro del sistema de la ARH en toda empresa. Para (Arnold & Randal, 2012) la ARH era el nombre antiguo, posteriormente se le llamó GTH y actualmente se le

conoce como gestión humana. Según (García, 2009) la GTH es un acucioso proceso muy bien diseñado para que desde que ingrese el personal a la empresa, se sienta con ese compromiso de permanecer en dicha empresa por largos años, debido a la articulación que se aspira como línea de carrera.

Según Chiavenato, 2015; Chiavenato, 2017) la importancia de la GTH, es que son ellos los que hacen grande a las empresas mucho más que la infraestructura y los medios o maquinarias que existen en el interior. Alles (2007), considera que las organizaciones trabajan bajo una dirección estratégica, que está alineada a la misión y visión de la empresa. En la administración pública, constituyen los recursos para el desempeño laboral de acuerdo a los manuales de organización y funciones y las bases legales que lo refrendan. Según (Andía, 2019), el estado peruano tiene ya establecido la normatividad laboral ya establecida según disposiciones legales vigentes.

Respecto a las dimensiones de la GTH tradicional, (Chiavenato 2017) agrupa a los macro procesos en seis procesos. En el caso de (Dessler & Varela, 2015); agrupan en cinco. Por su parte (Decenzo y Robbins, 2001) sostienen que existen cuatro dimensiones; coincidiendo con (Sherman, Bohlander y Snell 1999). Las dimensiones de la GTH tradicional son las siguientes: 1) Reclutamiento y selección; 2) Diseño de puestos y evaluación del desempeño; 3) Remuneración e incentivos; 4) Formación, desarrollo y aprendizaje; 5) Higiene y seguridad; y calidad de vida; y 6) Banco de datos y sistemas de información.

Asimismo, según (Alles, 2017) la GTHBC tiene tres dimensiones claramente diferenciadas: La gestión del empleo, es el proceso holístico de la empleabilidad y la ocupabilidad. La empleabilidad es la formación profesional en los centros de enseñanza o instituciones educativas; mientras que la ocupabilidad es el desempeño sea laboral o profesional en los puestos de trabajo. La gestión del rendimiento, es el proceso del desempeño en el puesto de trabajo establecido por procesos y/o funciones, medidos con indicadores de rendimiento o indicadores de desempeño. La gestión del desarrollo humano, es el proceso de la línea de carrera que aspira la persona profesional en el centro laboral, y que ésta le brinda la oportunidad de asumirlo.

Según (Hamel & Breen, 2009; Hamel, 2000) las empresas en la actualidad cada vez más se encuentran enfrentadas con la competencia, por tanto, han

comprendido que contar con personal realmente calificado requiere del cumplimiento de varios procesos para que las personas que van a prestar sus servicios profesionales y/o técnicos demuestren el máximo nivel de sus capacidades para lograr los objetivos que exige cada puesto de trabajo.

Para (Chiavenato, 2018) la gestión humana es un despliegue de varios sub procesos, y que en cada uno de ellos existe una articulación entre sí. Es por esa razón que estudiar a las dimensiones de la gestión humana es comprender el valor de conocerse desde un principio que seleccionar al personal es ventajoso para que el aquel colaborador o servidor público demuestre sus capacidades y se eviten errores en el desempeño de sus funciones en cada puesto y/o cargo al interior de la empresa u organización.

Tanto (Hamel; Prahalad; Doz; y Bettis, 2006; Jerico, 2008), la nueva gestión del talento se basa en la construcción de compromisos que contribuyan a que las organizaciones logren su visión estratégica, considerando los objetivos estratégicos, coincidiendo con (David, 2013), debido a que las empresas son manejadas con planes estratégicos y objetivos muy bien definidos.

Respecto a la variable de la Productividad según (Robbins & Coulter, 2014, p. 23) “es la medida del desempeño que abarca eficacia y eficiencia”, concepto en que se enfatiza más hacia el desempeño de los trabajadores. por lo que el concepto más apropiado de la productividad es ser un proceso de la suma de la eficiencia y la eficacia en un trabajo específico mediante recursos previamente establecidos para que la empresa genere valor en el mercado.

Asimismo, encierra una articulación con la competitividad. Esta vinculación de la productividad conduce a que la administración ya no sea para las empresas, sino que se oriente correctamente hacia los negocios. La administración de negocios se enfoca en el negocio no en la empresa, se dirige hacia la satisfacción de las demandas y no a la fabricación de las ofertas. Por ejemplo, las industrias fabrican carros, pero el cliente compra hedonismo. El negocio es vender hedonismo.

El país no es realmente competitivo, sino las empresas que cuentan desarrollan una productividad con ventajas competitivas. Inclusive (Spendolini, 1995) sostiene que las empresas que desarrollan el benchmarking son y serán aquellas organizaciones que asumen modelos sobresalientes integrarán las nuevas ventajas competitivas en el mercado mundial.

Para (Villamizar & Mondragón, 1995); los siguientes países como Singapur, Corea, Japón, Malasia, China serán las potencias del mundo para el próximo siglo porque simplemente aplicarán la tecnología, ésta generará la productividad, ésta dará lugar a la competitividad, y ésta generará el liderazgo en el mundo. Hoy estos países del Asia-Pacífico son líderes mundiales y se debe a que cuentan con empresas que han asumido la productividad como su propuesta de valor, pero se insiste que son países que cuentan con empresas que han asumido la productividad como un elemento de su competitividad, y más aún dentro de una economía global.

La variable productividad, es la sumatoria de dos sub variables o dimensiones que indiscutiblemente siempre han demostrado su interconexión, nos referimos a la eficacia y la eficiencia, donde la eficacia demuestra hacer las cosas como debieron haberse hecho, mientras que la eficiencia demuestra hacer las cosas con el menor empleo de los recursos en la empresa.

Según (Stoner, et al, 1996); las dimensiones de la Productividad, vienen a ser: eficiencia y la eficacia. Mientras que (Robbins & Coulter, 2010) indican que la eficacia es lograr los resultados sin importar el uso de los recursos. Es hacer las cosas como debieron haberse hecho. La eficacia es cumplir con el objetivo y con el logro de la meta sin escatimar el uso de los recursos en la empresa, sin embargo, el no escatimar los recursos puede acarrear mayores gastos a la empresa, no obstante, se llegó a ser eficaz.

La eficiencia es lograr los resultados minimizando el uso de los recursos. Es hacer bien las cosas. La eficiencia de alguna es mejor que la eficacia, debido a que se cumplió el objetivo y se logró la meta, pero minimizando el uso excesivo de los recursos. Para minimizar los excesos en el uso de los recursos se requiere que la fuerza de trabajo sea competitiva.

De otro lado, la productividad y la competitividad están articuladas entre sí. No se puede hablar de competitividad sin dejar de referirse a la productividad. En una empresa en que se desarrolla la productividad, se le añade el uso de tecnología de punta, se asocia a que posea una ventaja competitiva.

La productividad también está articulada con la educación profesional. Para (Thompson; Peteraf; Gamble; y Strickland, 2012; Villajuana, 2010), la productividad tiene que ver con el desempeño de la fuerza de trabajo demostrado con los conocimientos aprendidos o adquiridos en los centros de enseñanza. Estos

conocimientos se ven reflejado en la eficiencia y la eficacia de cada trabajador en la empresa. Según (Robbins & Judge, 2013; Porter, 2009; Prahalad, 2006) los conocimientos adquiridos de la fuerza de trabajo demuestran las capacidades o la competencia laboral que tiene cada colaborador en la empresa. Tales conocimientos adquiridos dan lugar al cambio en el comportamiento de la fuerza de trabajo, y solo este conocimiento da como resultado el aumento de la productividad en las empresas, de ahí que la productividad y la educación también van de la mano, así como se va de la mano con la competitividad.

En seguida se desarrollan los tres enfoques que tiene la variable Productividad: El primer enfoque es el enfoque econométrico aquel que señala la intervención de los indicadores econométricos para medir demandas en el mercado. El segundo enfoque es el enfoque industrial y operativo, que consiste en medir producción con estándares de calidad. El tercer enfoque es el enfoque humano-social que está dirigido a medir los desempeños de parte del personal.

Autores como (Lambin; Gallucci; & Sicurello, 2009; Kotler & Armstrong, 2017; Sallenave, 2002), establecen que la productividad está inmersa en la participación del personal en los medios de producción para generar fuerzas de producción.

En seguida se describe el marco conceptual de la tesis:

**Administración de Recursos Humanos:** Es la manera de administrar a los trabajadores en base a normas, políticas, reglamentos, con el conocimiento de cada una de sus funciones y puestos de trabajo. (Chiavenato 2006).

**Competencia:** Es el conjunto de las habilidades y capacidades que demuestran los trabajadores de una organización para el logro de un propósito establecido (Alles, 2017a).

**Desempeño Laboral:** Es el trabajo del trabajador en un puesto de trabajo designado en toda institución o empresa. (Alles, 2017a)

**Efectividad:** Es la suma de la eficiencia, y la eficacia para el logro de los objetivos, sumado a la calidad establecida. (Stoner, et al, 1996)

**Eficacia:** Es hacer las cosas como debieran de haber sido hechas. (Stoner, et al, 1996)

**Eficiencia:** Es hacer las cosas con el uso mínimo de los recursos. (Stoner, et al, 1996)

**Gestión:** Es la acción o el trabajo que tiene resultados. (Apaza, 2003)

Satisfacción laboral: Es la emoción de trabajar con el mayor gusto sobre lo encomendado. (Robbins & Judge, 2013).

Para la investigación, se consideran las siguientes epistemologías, tales como:

**Gestión del talento humano basado en competencias.** Según (Toffler, 2000), la mano de obra fue la predominancia en la comunidad primitiva, cuando los primeros hombres dejaron de ser recolectores y cazadores y se convirtieron en agricultores y ganaderos, por ello se llama la Ola de la agricultura. Esta Primera ola, estuvo presente en la comunidad primitiva y en la sociedad esclavista. La mano de obra de los hombres desde las primeras civilizaciones en Egipto, Grecia, y Roma, siempre significó la fuerza de trabajo, la misma que unida a los medios y recursos constituyeron siempre las fuerzas de producción. La mano de obra en la sociedad esclavista tuvo su primera gran división, que fue entre manuales e intelectuales. Y, asimismo, gracias a los egipcios cuatro mil años antes de Cristo, presentó niveles de organización mediante jerarquías que son vigentes hasta la actualidad. Al ingresar la Segunda Ola denominada de la Industria, fue que la mano de obra contó con el apoyo de los procesos industriales, los mismos que mejoraron su organización, de ahí que surge por primera vez el término de la ARH, para organizar el trabajo del hombre por funciones al interior de la empresa. Cabe señalar que desde que aparecen las tres revoluciones industriales, la mano de obra fue remplazada por la máquina. Ahí, por ejemplo, se requirió de un jefe de máquinas y un jefe de operaciones, y para designar las jefaturas, se solicitó a trabajadores con experiencia y talento. Por ello, (Chiavenato 2006), sostiene que, con la presencia de la Teoría Científica de la Administración, la organización de la empresa, asume mayores funciones, niveles de autoridad y la coordinación en los desempeños. Y por ello, dentro del proceso administrativo existía la etapa de la Integración de personal. Según (Toffler, 2000), la Tercera Ola conocida como la sociedad de la información, replantea que el trabajo que realiza el hombre ya no sea considerado como un recurso más, si no que sea cualificado como una competencia humana. Según Chiavenato (2009), señala que la evolución de la ARH fue de la siguiente manera: Era de la industrialización clásica (1900-1950); Era de la industrialización neoclásica (1950-1990); y Era del conocimiento (Después de 1990).

**Productividad.** Según (Stoner, 1986), la productividad surge a inicios del siglo XX, con el nacimiento de la Teoría Científica de la Administración, específicamente con

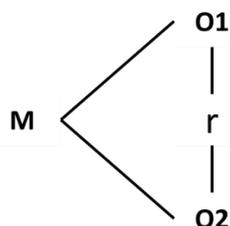
Frederick Taylor en el año 1903. En el surgimiento del capitalismo, es decir, después de la sociedad feudalista; el trabajo del hombre se denominó trabajo asalariado, nombre que inclusive persiste en algunas empresas en pleno siglo XXI. Según (K'oontz & Wehrich, 1994) la administración se torna científica desde que se mide el aumento de la productividad, considerando a la eficiencia y a la eficacia como sus principales elementos, sobre todo porque se permitió emplear el método científico al trabajo. La propuesta de la productividad recae en Frederick Taylor.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

La tesis responde al tipo básica. Según (Moisés, Angulo, Palomino, y Feria, 2019), las investigaciones teóricas tienen como propósito el enriquecimiento conceptual de los conocimientos acerca de una teoría o la profundización de tales conocimientos.

El diseño de investigación de la tesis es No Experimental: transversal descriptivo correlacional. Para (Hernández-Sampieri, y Mendoza, 2018), los estudios no experimentales estudian las relaciones que tiene una variable y otra variable dentro de un contexto de estudio. La simbología del diseño indicado es:



**Figura 1:** *Simbología del diseño de investigación.*

*Nota:* Valderrama (2019, p. 255)

Dónde:

- M = Muestra de observación
- r = Relación o Correlación
- O1 = Representa a la variable 1: GTHBC
- O2 = Representa a la variable 2: Productividad

#### 3.2. Variables y operacionalización

##### **Variable 1: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO BASADO EN COMPETENCIAS**

Definición conceptual: Según (Alles, 2017) la GTHBC es un sistema de procesos que valora las habilidades blandas de las personas, según sus talentos y capacidades.

Definición operacional: La GTHBC tiene tres dimensiones: gestión del empleo; gestión del rendimiento; y gestión de desarrollo personal.

## **Variable 2: PRODUCTIVIDAD**

Definición conceptual: La productividad según (Stoner, et al, 1986) que vienen a ser: eficiencia y la eficacia. La eficacia es lograr los resultados sin importar el uso de los recursos. Es hacer las cosas como debieron haberse hecho. La eficacia es cumplir con el objetivo y con el logro de la meta sin escatimar el uso de los recursos en la empresa, sin embargo, el no escatimar los recursos puede acarrear mayores gastos a la empresa, no obstante, se llegó a ser eficaz. La eficiencia es lograr los resultados minimizando el uso de los recursos. Es hacer bien las cosas. La eficiencia de alguna es mejor que la eficacia, debido a que se cumplió el objetivo y se logró la meta, pero minimizando el uso excesivo de los recursos. Para minimizar los excesos en el uso de los recursos se requiere que la fuerza de trabajo sea competitiva.

Definición operacional: La productividad tiene dos dimensiones: eficiencia y eficacia.

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

Según (Hernández-Sampieri, y Mendoza, 2018), la población de estudio es la totalidad de unidades de observación. En la tesis, la población estuvo integrada por 64 profesionales que trabajan en la unidad de análisis.

La muestra según (Ñaupas, Valdivia, Palacios; y Romero, 2018), es una proporción de la población de estudio que representa para su estudio el mismo significado. La muestra para la tesis es de 64 trabajadores por lo que fue una MUESTRA CENSAL.

**CRITERIOS DE EXCLUSIÓN:** Se excluyó a todo personal que no pertenecía a la MDY, Jauja.

**CRITERIOS DE INCLUSIÓN:** Se incluyó a todo personal que pertenecía a la MDY, Jauja.

**UNIDAD DE ANÁLISIS:** Municipalidad Distrital de Yauyos, Jauja, periodo 2021.

### **3.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos**

La técnica empleada fue la encuesta. Según (Amat & Rocafort, 2017) la encuesta es una técnica que permite la recolección de datos directamente de las fuentes

primarias, empleando para ello al cuestionario como principal instrumento de investigación. La encuesta estuvo dirigida hacia los trabajadores de la MDY, Jauja. El instrumento de investigación fue el reconocido cuestionario. Para (Paucar, 2020), el cuestionario es el documento compuesto por una serie de preguntas debidamente estructuradas que tienen como propósito el acopio de la información. Respecto a la validez, el instrumento de investigación fue sometido a validez de contenido, es decir a juicio de expertos.

### **3.5. Procedimientos**

En su oportunidad se solicitó la carta de consentimiento informado por vía de trámite documentario, a la alcaldía para efectos de su autorización y con dicho consentimiento se ejecutó la investigación.

### **3.6. Métodos de análisis de datos**

El análisis de los datos fue posible teniendo en cuenta el soporte informático del programa SPSS Estadísticos. Existen dos tipos de análisis estadístico, uno descriptivo y otro inferencial. El descriptivo muestra las tablas de frecuencia de distribución, mientras que el inferencial presenta las correlaciones, empleando para ello, el coeficiente de correlación de Rho de Spearman.

### **3.7. Aspectos éticos**

En la tesis se consideró a cuatro valores éticos, tales como: la responsabilidad, debido a que en todo momento fue lo que permitió llegar hasta el final de la investigación; a la autonomía, porque la tesis es la autoría del suscrito; a la no maleficencia; porque no se ha dañado a ninguna persona ni institución; y a la justicia, porque se espera la reciprocidad de la misma.

## **IV. RESULTADOS**

### **Resultados Descriptivos**

En las siguientes páginas se muestran los resultados encontrados y se presentan las tablas al respecto. Para el análisis cuantitativo de la información se utilizó como coeficiente el de Rho de Spearman.

El total de respuestas que vienen de las primeras 16 tablas, que corresponden al cuestionario 1, acerca de la variable GTHBC, asimismo, de las segundas 16 tablas, que corresponden al cuestionario 2, acerca de la variable Productividad. La encuesta fue realizada a 64 trabajadores de la MDY, Jauja.

Tabla 1

*Dimensiones de GTHBC*

RESPUESTAS	GESTIÓN DEL EMPLEO		GESTIÓN DEL RENDIMIENTO		GESTIÓN DEL DESARROLLO HUMANO	
	FRECUENCIA	PORCENTAJE	FRECUENCIA	PORCENTAJE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
	Preguntas: 1,2,3,4,5		Preguntas: 6,7,8,9,10		Preguntas: 11,12,13,14,15,16	
Nunca	1.00	1,56%	1.40	2.18%	6.83	10.67%
Casi nunca	6.20	9.68%	6.00	9.37%	6.16	9.62%
A veces	11.60	18.12%	9.20	14.37%	21.00	32.81%
Casi siempre	24.80	38.75%	23.40	36.56%	15.83	24.73%
Siempre	20.4	31.87%	24.00	37.50%	14.16	22.12%
TOTAL:	64.00	100.00%	64.00	100.00%	64.00	100.00%

Nota: Elaboración propia.

**Interpretación:** En la tabla 1, se observa que la gestión de empleo alcanzó el 70.62%. La gestión del rendimiento alcanzó el 74.06%. El 46.85% es lo que demostró la gestión del desarrollo humano. La dimensión que tuvo el mayor desempeño fue la gestión de rendimiento, seguido de la gestión del empleo. Los resultados mostrados representan la sumatoria de los niveles casi siempre y siempre. Ello significa que, los trabajadores de la MDY, Jauja, se interesan más en cuidar su puesto de trabajo y demostrar su rendimiento, que a diferencia de preocuparse por su crecimiento profesional.

Tabla 2

*Dimensiones de Productividad*

RESPUESTAS	EFICIENCIA		EFICACIA	
	FRECUENCIA	PORCENTAJE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
	Preguntas: 17,18,19,20,21,22,23,24		Preguntas: 25,26,27,28,29,30,31,32	
Nunca	2.37	3.7%	7.87	12.29%
Casi nunca	9.62	15.03%	10.00	15.62%
A veces	14.62	22.84%	29.62	46.28%
Casi siempre	22.50	35.15%	12.12	18.93%
Siempre	14.87	23.23%	4.37	6.82%
TOTAL:	64.00	100.00%	64.00	100.00%

Nota: Elaboración propia.

**Interpretación:** En la tabla 2, se aprecia que, los trabajadores de la MDY, Jauja; son más eficientes que eficaces, a razón de que, sumando los niveles casi siempre y siempre, en la dimensión de eficiencia se alcanza a 58.38% a diferencia de 25.75%. Asimismo, refleja que a los servidores públicos de la indicada municipalidad les importa más hacer bien su trabajo, que hacer como debiera de ser realizado, dada la estadística mostrada.

## Resultados Inferenciales

Para la prueba de hipótesis se ha considerado al coeficiente Rho de Spearman:

Tabla 3

*Tabla de coeficiente de Correlación de Rho de Spearman*

INTERPRETACIÓN	COEFICIENTE DE RHO DE SPEARMAN
Correlación negativa perfecta	-0.91 a -1
Correlación negativa muy fuerte	-0.76 a -0.90
Correlación negativa considerable	-0.51 a -0.75
Correlación negativa media	-0.26 a -0.50
Correlación negativa débil	-0.11 a -0.25
Correlación negativa muy débil	-0.01 a -0.10
No existe correlación	0.00
Correlación positiva muy débil	+0.01 a +0.10
Correlación positiva débil	+0.11 a +0.25
Correlación positiva media	+0.11 a +0.50
Correlación positiva considerable	+0.51 a +0.75
Correlación positiva muy fuerte	+0.76 a +0.90
Correlación positiva perfecta	+0.91 a +1.00

### PRUEBA DE LA HIPÓTESIS GENERAL

H1: Entre la Gestión de Talento Humano basado en competencias y la Productividad en la Municipalidad Distrital de Yauyos – 2021 existe una asociación positiva.

H0: Entre la Gestión de Talento Humano basado en competencias y la Productividad en la Municipalidad Distrital de Yauyos – 2021 no existe una asociación positiva.

Si  $p$  – valor  $< 0.05$  se acepta la hipótesis alterna.

Si  $p$  – valor  $> 0,05$  se rechaza la hipótesis alterna.

Como valor  $p = 0.00 < 0.05$ , porque señala ser: 0,000.

En consecuencia: Se acepta la H1 y se rechaza la H0.

Tabla 4

*Correlación entre la GTHBC y la Productividad*

		<b>Correlaciones</b>	
		Gestión del talento humano basado en competencias	Productividad
Rho de Spearman	Gestión del talento humano basado en competencias	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	64
Productividad	Productividad	Coeficiente de correlación	,465**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	64

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

**Interpretación:** Según lo obtenido en la prueba estadística de Rho de Spearman, en que como correlación señala fue de 0,465; por tanto, se determina que existe una relación positiva entre la GTHBC y la Productividad en los trabajadores de la MDY, Jauja. El resultado es de una correlación positiva media de acuerdo a la tabla de Spearman. Dado que la significancia es de 0.000, se acepta la hipótesis alterna.

**PRUEBA DE LA HIPÓTESIS ESPECÍFICA 01**

H1: Entre la gestión del empleo de la GTHBC y la Productividad en la MDY, Jauja existe una asociación positiva.

H0: Entre la gestión del empleo de la GTHBC y la Productividad en la MDY, Jauja no existe una asociación positiva.

Si  $p$  – valor  $<0.05$  se acepta la hipótesis alterna.

Si  $p$  – valor  $>0,05$  se rechaza la hipótesis alterna.

Como valor  $p = 0.00 <0.05$ , porque señala ser: 0,000.

En consecuencia: Se acepta la H1 y se rechaza la H0.

Tabla 5

*Correlación entre la Gestión del empleo y la productividad*

			Correlaciones	
			Gestión del Empleo	Productividad
Rho de Spearman	Gestión del empleo	Coeficiente de correlación	1,000	,353**
		Sig. (bilateral)	.	,004
		N	64	64
	Productividad	Coeficiente de correlación	,353**	1,000
		Sig. (bilateral)	,004	.
		N	64	64

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

**Interpretación:** Según lo obtenido en la prueba estadística de Rho de Spearman, en que como correlación señala fue de 0,353; por tanto, se determina que existe una relación positiva entre la Gestión del empleo y la Productividad en los trabajadores de la MDY, Jauja. El resultado es de una correlación positiva media de acuerdo a la tabla de Spearman. Dado que la significancia es de 0.000, se acepta la hipótesis alterna.

## PRUEBA DE LA HIPÓTESIS ESPECÍFICA 02

H1: Entre la gestión del rendimiento de la GTHBC y la Productividad en la MDY, Jauja existe una asociación positiva.

H0: Entre la gestión del rendimiento de la GTHBC y la Productividad en la MDY, Jauja no existe una asociación positiva

Si  $p$  – valor  $<0.05$  se acepta la hipótesis alterna.

Si  $p$  – valor  $>0,05$  se rechaza la hipótesis alterna.

Como valor  $p = 0.00 <0.05$ , porque señala ser: 0,000.

En consecuencia: Se acepta la H1 y se rechaza la H0.

Tabla 6

*Correlación entre la Gestión del rendimiento y la Productividad*

		Correlaciones	
		Gestión del rendimiento	Productividad
Rho de Spearman	Gestión del rendimiento	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	64
	Productividad	Coefficiente de correlación	,445**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	64

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

**Interpretación:** Según lo obtenido en la prueba estadística de Rho de Spearman, en que como correlación señala fue de 0,445; por tanto, se determina que existe una relación positiva entre la Gestión del rendimiento y la Productividad en los trabajadores de la MDY, Jauja. El resultado es de una correlación positiva media de acuerdo a la tabla de Spearman. Dado que la significancia es de 0.000, se acepta la hipótesis alterna.

### PRUEBA DE LA HIPÓTESIS ESPECÍFICA 03

H1: Entre la gestión del desarrollo humano de la Gestión de Talento Humano y la Productividad en la Municipalidad Distrital de Yauyos – 2021 existe una asociación positiva

H0: Entre la gestión del desarrollo humano de la Gestión de Talento Humano y la Productividad en la Municipalidad Distrital de Yauyos – 2021 no existe una asociación positiva

Si  $p$  – valor  $<0.05$  se acepta la hipótesis alterna.

Si  $p$  – valor  $>0,05$  se rechaza la hipótesis alterna.

Como valor  $p = 0.00 <0.05$ , porque señala ser: 0,000.

En consecuencia: Se acepta la H1 y se rechaza la H0.

Tabla 7

*Correlación entre la Gestión del desarrollo humano y la Productividad*

		Correlaciones	
		Gestión del desarrollo humano	Productividad
Rho de Spearman	Gestión del desarrollo humano	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	64
	Productividad	Coefficiente de correlación	,408**
		Sig. (bilateral)	,001
		N	64

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

**Interpretación:** Según lo obtenido en la prueba estadística de Rho de Spearman, en que como correlación señala fue de 0,408; por tanto, se determina que existe una relación positiva entre la Gestión del Desarrollo Humano y la Productividad en

los trabajadores de la MDY, Jauja. El resultado es de una correlación positiva media de acuerdo a la tabla de Spearman. Dado que la significancia es de 0.000, se acepta la hipótesis alterna.

## V. DISCUSIÓN

Se propuso como objetivo general establecer la relación entre la GTHBC y la Productividad en la MDY, Jauja. El resultado fue de una correlación de 0.465 y una significancia de 0.000. Este resultado es corroborado por Arrobo (2013), debido a que toda organización debe de comprender que gestionar al talento conduce a la mejora continua. Ya es tiempo que las municipalidades asuman el responsable rol de incluir dentro de su personal a trabajadores con énfasis en su idoneidad ya sea por capacidad o por competencias específicas para el crecimiento de su propia institución. Esa mejora que se hace referencia, coincide con el estudio de Ramírez (2018), porque considera que la productividad es posible siempre y cuando los talentos humanos no solamente deben de demostrar su capacidad, sino también que sea la municipalidad que remunere muy bien a quienes se merecen por su destacada labor que demuestran.

De la misma manera (Abel; Dey; y Gabe, 2010) sostienen que aumentar la densidad laboral apenas eleva la productividad de 2% a 4%, y el asunto no es aumentar más trabajadores, para creer que se mejoraría en la eficiencia y en la eficacia al interior de las organizaciones, sino que se debe de trabajar con personas que tienen mayor capacidad, porque ello si demuestra que se eleva la productividad en los centros laborales, es decir trabajar con burocracia no es la fórmula, sino trabajar con personal que tiene mayor capacidad, mejor dicho que dentro de su empleabilidad posea mayor competencias. Recuérdese que la empleabilidad es la formación profesional de nivel superior sea universitaria o no universitaria, pudiendo ser formación profesional técnica, mientras que la ocupabilidad si es el desempeño laboral propiamente dicho. Y se remarca que, por el contrario, un trabajador altamente calificado con sobresalientes competencias, si demuestra un trabajo como el de dos a tres trabajadores juntos, por tanto, resulta más beneficioso trabajar con personas competitivas que con mayor personal por debajo de la media de su capacidad laboral.

Contrariamente a lo señalado, el aporte de (Bevins, 2017) sorprende al mundo, al señalar que la productividad es peligrosa. Afirma que las personas negativas son muy productivas y por tanto han causado más daño que felicidad a la humanidad. Sin llegar a mencionar a personajes en el mundo, pero solo pocos altamente productivos han causado guerras, ideologías que han traído desgracias para la humanidad, el autor sostiene que mucho mejor hubiese sido que ese día en que causaron la desgracia, se hubiesen quedado en su cama durmiendo, y por menciona que existe una pereza virtuosa. Por ello, insiste que los asesinos más grandes de la historia, han sido los más productivos. Muy bien hubiese sido que esas personas hubiesen sido inactivas y no productivas.

Se propuso como objetivo específico 01: determinar la relación entre la **gestión del empleo** y la Productividad en la MDY, Jauja. El resultado fue de 0.353 de nivel de correlación, y una significancia de 0.000. De alguna manera, este resultado es refrendado por Maldonado y Manrique (2017), en razón a que ya es tiempo que en los países de Latinoamérica se empiece a considerar que aquellos trabajadores que emprendan buenos resultados en la gestión del empleo, desarrollen nuevos criterios de trabajo y de mejoras, por consiguiente, esa gestión de empleo debe de ser imitado de otras realidades para mayor ejemplo. Este resultado se corrobora con estudios tales como de Yeren (2020) y Heredia (2019). De acuerdo con el Fondo Monetario Internacional (2019), el PBI real del Perú, el año 2019 era de 2.6% y se estimaba que para el año 2020 llegaría a 3.6%; asimismo, que los precios al consumidor iban a descender de 2.2% en 2019 a 1.9% en el 2020; y respecto al desempleo, el Perú se mantenía en el 6.7% en el 2018, 2019 y se estimaba que iba a ser igual; pero lo que no se previa era que con la pandemia estos porcentajes iban a sufrir cambios. Según CEPAL (2021), ha habido un decreciente nivel de productividad laboral en Latinoamérica desde 1970, a pesar de un notorio crecimiento que se dio desde 1950 a 1970. Y que entre los años 2000 a 2015 apenas se llegó al 0.6%, mientras que la tasa de empleo solo llegó al 2.3%, siendo

una de las más bajas de toda América Latina. La explicación se debe a la caída de la inversión, así como a la migración del trabajo manufacturero al trabajo de los servicios, y a la presencia del comercio internacional como expresión de la globalización, por tanto, se afectó a la productividad, en especial a la gestión del empleo.

Una municipalidad distrital en el Perú no es una fábrica, es una organización que ofrece servicios, éstos se asumen que deben de ser de calidad y cuando mencionamos ello, se está relacionándolo con la productividad, porque la productividad es la base de competitividad y esta competitividad no solo lleva al liderazgo a las instituciones, sino que también lo representa como tal dentro de un mundo global que es la atención de las personas, de sus ciudadanos, de quienes viven en el mismo territorio.

Se propuso como objetivo específico 02: determinar la relación entre la **gestión del rendimiento** y la Productividad en la MDY, Jauja. El resultado fue de 0.445 de nivel de correlación, y una significancia de 0.000. Este resultado es reafirmado por los estudios de Hernández & Santamaría (2018), en vista a que, se deja evidencia que la capacidad vale más que los títulos, y ello se demuestra en el desempeño laboral. Asimismo, (Cáceres & Cáceres, 2017) sostiene que la productividad laboral, específicamente crece cuando también crece el capital humano, los salarios, el empleo de calidad, y las exportaciones, pero cae cuando aumenta la desigualdad, la tasa de pobreza, la tasa de empleo de tiempo completo a tiempo parcial; y el autoempleo. De la misma manera (Jekabsone & Skribane, 2018), afirman que, se debe de gestionar muy bien el rendimiento del trabajador a razón de que el aumento de la productividad está directamente relacionado con hacer uso más eficiente de los recursos existentes, entre ellos de los trabajadores, es decir en encontrar un rendimiento en el desempeño del trabajador que favorece a aumentar la eficiencia y la competitividad de la producción. La productividad permite que el país mantenga salarios altos, una moneda fuerte, un alto rendimiento del

capital y también un alto nivel de vida. Insisten los autores que, si la persistencia de la baja productividad continúa durante mucho tiempo, puede limitar significativamente el crecimiento, el aumento de los salarios y el nivel de vida, lo que se refleja en las deficiencias de una gestión del rendimiento de los trabajadores, buscándose lo contrario dentro de las organizaciones.

Se propuso como objetivo específico 03: determinar la relación entre la **gestión del desarrollo humano** y la Productividad en la Municipalidad Distrital de Yauyos, Jauja. El resultado fue de 0.408 de nivel de correlación y una significancia de 0.000. Al respecto Toledo (2018), corrobora este resultado porque en su estudio se demuestra que una gestión del talento muy bien desarrollada genera valor y a su vez competitividad como organización. De la misma manera los estudios de Andía (2018), de Moreno (2017) y de Rojas (2017).

Si no se gestiona muy bien el desarrollo humano, la cuarta revolución industrial la aplastará y los servicios se adelgazarán en su productividad en las empresas sean públicas o privadas, por ejemplo, en el Informe de Competitividad Global 2016-2017, se hace referencia a tecnologías como la inteligencia artificial, biotecnología, robótica, Internet de las cosas; y la impresión 3D. Y todas ellas, proporcionan nuevos caminos para el crecimiento y el desarrollo en el futuro, sin tener que frenarse ante la pandemia, donde el ser humano si quiere seguir conociendo toda esta gama de conocimientos necesita estar apostando por un desarrollo humano cada vez más industrializado, independiente de los cambios y transformaciones sociales, políticas, económicas, culturales y filosóficas. Para enfrentar la Cuarta Revolución Industrial basada en la presencia de las plataformas digitales, caracterizadas por una convergencia de tecnologías y líneas de los aspectos digital y biológico. El mismo informe indica que la capacidad de innovación, se mide teniendo en cuenta la acumulación de conocimiento producido por la investigación formal, así como por la capacidad de un país para fomentar la creatividad, la interacción y la colaboración entre individuos e instituciones; y la aptitud de sus empresas para comercializar nuevos productos.

Todos estos cambios, presencia de la tecnología, orienta o guía a que una municipalidad asuma nuevas maneras de ser administradas, e inclusive la ejecución de ajustes dentro de la estructura y diseño organizacional dada la presión administrativa y las necesidades del mercado. Por ello, (Hitt; Ireland; y Hoskisson, 2008), señalaban que los cambios externos modifican las estrategias de las instituciones hacia su interior, y obviamente las personas que trabajan dentro deben de gran talento, deben ser aquellas que gestionan su desarrollo personal, porque si las organizaciones siguen en su desempeño por inercia, un día será muy tarde para cuando ya no pueda ni controlarlo, ni satisfacerlo y se torne obsoleto conservarlo.

Asimismo, (Selivanova-Fyodorova; Komarova; Lonska; y Mietule, 2019) dan consistencia a las afirmaciones vertidas en este aspecto porque demuestran que la infraestructura de TI de los negocios de la región ha experimentado un rápido desarrollo durante los últimos años, y que simultáneamente se ha implementado un gran número de servicios gubernamentales en línea, por efectos de la pandemia, los mismos que están muy relacionados con el crecimiento, expresados por ejemplo, con la introducción de tecnologías como ADSL, Fibra óptica, 4G, etc. Una razón que ha generado permisos de construcción, obtención de certificados, licitaciones en línea, etc., y en paralelo la apertura de una amplia gama de oportunidades para mejorar su competitividad y proporcionar las estrategias de acceso para nuevas oportunidades de mercado. A todo esto, cabe la pregunta: ¿el personal de las municipalidades de la zona central del país, está en condiciones de asumir funciones o procesos para su entendimiento y posterior uso?

No se debe de olvidar que el conocimiento de un desarrollo humano ayuda para se aproveche de los beneficios que tiene esta cuarta revolución tecnológica, la misma que indirectamente ofrece desempeños mucho más eficientes, efectivos y competitivos.

## **CONCLUSIONES**

1. Se concluye que existe relación directa entre la GTHBC y la Productividad en la Municipalidad Distrital de Yauyos, Jauja, siendo el resultado de 0.465 de correlación y una significancia de 0.000.
2. Se concluye que existe relación directa entre la gestión del empleo y la Productividad en la MDY, Jauja, siendo el resultado de 0.353 de nivel de correlación, y una significancia de 0.000.
3. Se concluye que existe una relación directa entre la gestión del rendimiento y la Productividad en la MDY, Jauja siendo el resultado el 0.445 de correlación, y una significancia de 0.000.
4. Se concluye que existe una relación directa entre la gestión del desarrollo humano y la Productividad en la MDY, Jauja, siendo el resultado de 0.408 de correlación y una significancia de 0.000.

## **VI. RECOMENDACIONES**

1. Se recomienda que, la relación entre la Gestión de talento humano basado en competencias y la Productividad en la Municipalidad Distrital de Yauyos, Jauja, se promueva de manera sostenida, a razón de que los servidores públicos se desempeñen motivados por la vocación de servicio como parte de las competencias que el mercado competitivo exige.
2. Se recomienda que, la relación entre la gestión del empleo y la Productividad en la Municipalidad Distrital de Yauyos, Jauja, se conserve, desde luego que los trabajadores cuidan su trabajo en sus puestos, pero no basta, es importante ampliar la perspectiva de las labores desarrollando más capacidades.
3. Se recomienda que, la relación entre la gestión del rendimiento y la Productividad en la Municipalidad Distrital de Yauyos, Jauja, continúe porque es lo que saber hacer los trabajadores de la indicada municipalidad.
4. Se recomienda que, la relación entre la gestión del desarrollo humano y la Productividad en la Municipalidad Distrital de Yauyos, Jauja, se eleve, o que sea la propia municipalidad la institución que promueva el crecimiento profesional, es decir el desarrollo humano haciendo que el personal estudie posgrado o que participe de eventos académicos con más frecuencia.

## REFERENCIAS:

- Abel, J.; Dey, I.; Gabe, T. 2010. Productivity and the density of human capital, Federal Reserve Bank of New York Staff Reports 440. Retrieved from [https://www.newyorkfed.org/medialibrary/media/research/staff\\_reports/sr440.pdf](https://www.newyorkfed.org/medialibrary/media/research/staff_reports/sr440.pdf)
- Alles, M. (2007a). *Dirección estratégica de recursos humanos: Gestión por competencias*. Buenos Aires: GRANICA
- Alles, M. (2017b). *Desempeño por competencias. Estrategia. Desarrollo de personas. Evaluación 360°*. Buenos Aires, Argentina: GRANICA
- Amat, O. & Rocafort, A. (2017). *Cómo investigar: Trabajo fin de grado, tesis de máster, tesis doctoral y otros proyectos de investigación*. Barcelona, España: Profit Editorial
- Andía, W. (2019). *Manual de Gestión Pública: Pautas para la aplicación de los Sistemas Administrativos*. Lima, Perú: Ediciones Arte y Pluma.
- Apaza, M. (2003). *Balanced Scorecard, Gerencia Estratégica y del Valor*. Lima, Perú: Instituto de Investigación El Pacífico. Asesores y Consultores.
- Arnold, J.; Randal, R., (2012). *Psicología del trabajo. Comportamiento humano en el ámbito laboral*. (5ª Ed.). México: Pearson
- Asheradens, A. 2017. Produktivitāte Latvijā: tendences, izaicinājumi un politika. [Efficiency in Latvia: tendencies, challenges and policy]. Riga, Latvia: Ministry of Economy of the Republic of Latvia. Retrieved from [https://esmaja.lv/sites/default/files/2019-03/a\\_aseradens\\_produkтивitate\\_latvija\\_-\\_tendences\\_izaicinajumi\\_politika\\_20170602.pdf](https://esmaja.lv/sites/default/files/2019-03/a_aseradens_produkтивitate_latvija_-_tendences_izaicinajumi_politika_20170602.pdf)
- Baranova, D.; Baranovs, O.; Berzinsh, G.; Skribane, I. 2019. Produktivitāte Latvijā: tendences, izaicinājumi, politika [Efficiency in Latvia: tendencies, challenges and policy], in Shteinbuka I. (Ed.). *Produktivitātes celšana: tendences un nākotnes izaicinājumi*. [Increase of Efficiency: Tendencies and Future Challenges]. Riga, Latvia: Academic Publishing House of the University of Latvia, 43-146.
- Bevins, V. 2017. Productivity is Dangerous. Retrieved from <https://theoutline.com/post/2595/productivity-is-dangerous>
- Bohan, W. (2003). *El poder oculto de la productividad. Cómo mejorar la productividad en un 30% sin tener que despedir a nadie*. Bogotá: Grupo Editorial Norma.
- Cáceres, L. R. (2018a), "La productividad laboral en América Latina", Estudios Centroamericanos.

- Cáceres, L. R. (2018b), "Hechos estilizados sobre la calidad de la educación en América Latina", inédito.
- Cáceres, L. R. y S. Cáceres (2017), "Labor productivity and social policy in Latin America", *Journal of Developing Areas*, vol. 51, Nashville, Tennessee, Universidad Estatal de Tennessee.
- CEPAL (Comisión Económica para América Latina y el Caribe) (2018), *La ineficiencia de la desigualdad (LC/SES.37/3-P)*, Santiago, mayo.
- CEPAL (Comisión Económica para América Latina y el Caribe) (2021), *La*
- Chiavenato, I. (1999). *Introducción a la teoría general de la administración*. (5ª Ed.). México: McGraw-Hill Interamericana Editores S.A.
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la teoría general de la administración*. (7ª Ed.). México: McGraw-Hill Interamericana Editores S.A.
- Chiavenato, I. (2014). *Introducción a la teoría general de la administración*. (8ª Ed.). México: McGraw-Hill Interamericana Editores S.A.
- Cisneros, R. (2017). *El marketing digital y su influencia en la productividad de la empresa Dermax S.A.C, Puente Piedra 2017*. [Tesis]. Universidad César Vallejo. Disponible en: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/3132/Cisneros\\_CRM.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/3132/Cisneros_CRM.pdf?sequence=4&isAllowed=y)
- David, F. (2013). *Conceptos de Administración Estratégica*. (14ª ed.). México: Pearson.
- Decenzo, D. & Robbins, S. (2002). *Fundamentos de la administración*. (3ª ed.). México: Pearson
- Dessler, G. & Varela, R. (2015). *Administración de personal: Enfoque latinoamericano*. México: Pearson
- García, M. (2009). *Los macro procesos: Un nuevo enfoque en el estudio de la Gestión Humana*. Cali, Colombia: Facultad de Ciencias de la Administración de la Universidad del Valle.
- Hamel, G. & Breen, B. (2009). *El futuro de la administración*. (2ª ed.). Bogotá: Grupo Editorial Norma.
- Hamel, G. (2000). *Liderando la revolución*. Bogotá: Grupo Editorial Norma.
- Hamel, G.; Prahalad, C. K.; Doz, Y.; y Bettis, A. (2006). *Estrategia corporativa*. Bogotá: Deusto.
- Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, C.P. (2018). *Metodología de la Investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: McGraw-Hill.

- Hitt, M.; Ireland, R.; y Hoskisson, R. (2008). *Administración estratégica: Competitividad y Globalización*. (7ª Ed.). México, México: Compañía de Cengage Learning
- International Monetary Fund. 2019. World Economic Outlook 2019: Global Manufacturing Downturn, Rising Trade Barriers. Retrieved from <https://www.imf.org/en/Publications/WEO/Issues/2019/10/01/world-economic-outlook-october-2019>
- Jekabsone, S.; Skribane, I. 2018. Produktivitātes slazds. [Trap of Efficiency]. Retrieved from <https://www.db.lv/zinas/produktivitatesluzds-478227>
- Jerico, P. (2008). *La nueva gestión del talento: construyendo compromiso*. Madrid: Pearson
- Kotler, P. & Armstrong, G. (2017). *Marketing* (16º ed.). México, México: Pearson.
- Lambin, J.; Gallucci, C., & Sicurello, C. (2009). Dirección de Marketing: Gestión estratégica y operativa del mercado (9ª ed.). México, México: McGraw-Hill.
- Moisés, B.; Angulo, J.; Palomino, V.; y Feria, E. (2019). *Diseño del proyecto de investigación científica*. Lima, Perú: San Marcos S.A.
- Ñaupas, H.; Valdivia, M.; Palacios, J.; y Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación. Cuantitativa – Cualitativa y Redacción de la tesis*. (5ª Ed.) Bogotá, Colombia: Ediciones de la U.
- Paucar Rojas, E. (2020). *Metodología y tesis*. Lima: Gamarra Editores
- Porter, M. (2009). *Ser competitivo*. Bogotá: Compañía Editorial Continental S.A.
- Prahalad, C.K. (2006). *Estrategia Corporativa*. Colección Líderes del Management. Barcelona: Ediciones Deusto.
- Radeva, I. 2014. Synergy evaluation in economic clusters: approaches and solutions, International Workshop on Advanced Control and Optimization: Step Ahead - ACOSA, Bankya, Bulgaria. Retrieved from [https://www.researchgate.net/publication/324013367\\_SYNERGY\\_EVALUATION\\_IN\\_ECONOMIC\\_CLUSTERS\\_APPROCHES\\_AND\\_SOLUTIONS](https://www.researchgate.net/publication/324013367_SYNERGY_EVALUATION_IN_ECONOMIC_CLUSTERS_APPROCHES_AND_SOLUTIONS)
- Rice, P.; Venables, A. 2004a. Productivity: Understanding Regional Differences. Retrieved from <http://cep.lse.ac.uk/pubs/download/CP162.pdf>
- Rice, P.; Venables, A. 2004b. Spatial determinants of productivity: analysis for the regions of Great Britain, CEP Discussion Paper 642. Retrieved from <http://cep.lse.ac.uk/pubs/download/dp0642.pdf>
- Robbins, S. & Coulter, M. (2010). *Administración*. (10ª Ed.). México: Pearson
- Robbins, S. & Coulter, M. (2014). *Administración*. (12ª Ed.). México: Pearson
- Robbins, S. & Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional*. (15ª Ed.). México:

Pearson – Prentice Hall.

- Sala-i-Martín, X.; Baller, S.; Crotti, R.; Di Battista, A.; Drzeniek, M.; Geiger, T.; Gomez, G.; Marti, G. 2016. Competitiveness agendas to reignite growth: findings from the Global Competitiveness Index, in World Economic Forum. The Global Competitiveness Report 2016–2017. Schwab, K. (Ed.). Geneva: World Economic Forum, 3–50.
- Sallenave, J. P. (2002). *La Gerencia Integral: No le tema a la competencia, témale a la incompetencia*. Bogotá: Grupo Editorial Norma.
- Selivanova-Fyodorova, N.; Komarova, V.; Lonska, J.; Mietule, I. 2019. Differentiation of internal regions in the EU countries, Insights into Regional Development 1(4): 370-384. [https://doi.org/10.9770/ird.2019.1.4\(7\)](https://doi.org/10.9770/ird.2019.1.4(7))
- Sherman, A.; Bohlander, G.; y Snell, S. (1999). *Administración de recursos humanos*. México: International Thompson Editores.
- Siliceo, A.; Casares, D.; y Gonzáles, J. (1999). *Liderazgo, Valores y Cultura organizacional: Hacia una organización competitiva*. México: McGraw-Hill.
- Spendolini, M. (1995). *Benchmarking*. Bogotá: Grupo Editorial Norma S.A.
- Stack, L. 2016. *Doing the Right Things Right: How the Effective Executive Spends Time*. Oakland, CA: Berrett-Koehler Publishers.
- Stepinya, I. 2019. Produktivitāte: kāpēc būtiska Latvijai un Latvijas uzņēmējiem? [Efficiency: why is important for Latvia and Latvia's entrepreneurs?] Shteinbuka I. (Ed.). Produktivitātes celšana: tendences un nākotnes izaicinājumi. [Increase of Efficiency: Tendencies and Future Challenges]. Riga, Latvia: Academic Publishing House of the University of Latvia, 159-172.
- Stoner, J.; Freeman, E. y Gilbert, D. (1996). *Administración*. (6ª ed.). México: Prentice Hall.
- Thompson, A.; Peteraf, M; Gamble, J.; y Strickland, A.J. (2012). *Administración estratégica: Teoría y casos*. (18ª Ed.). México: McGraw-Hill
- Villajuana, C. (2010). *Estratejiendo*. Lima: Universidad ESAN.
- Villamizar A., Rodrigo & Mondragón A., Juan Carlos (1995). *Zenshin: lecciones de los países del Asia-Pacífico para Colombia*. Bogotá, Colombia: Grupo Editorial Norma
- World Economic Forum. 2016. The Global Competitiveness Report 2016–2017. Schwab K. (Ed.). Geneva, Switzerland: World Economic Forum.
- World Economic Forum. 2018. The Global Competitiveness Report 2018. Schwab K. (Ed.). Geneva, Switzerland: World Economic Forum.

# **ANEXOS**

## Anexo 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: Gestión de talento humano basado en competencias y la Productividad en la Municipalidad Distrital de Yauyos, Jauja – 2021

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVOS GENERAL	HIPOTESIS GENERAL	VARIABLES Y DIMENSIONES	METODOLOGÍA
¿Cuál es la relación entre la Gestión de talento humano basado en competencias y la Productividad en la Municipalidad Distrital de Yauyos, Jauja – 2021?	Determinar la relación entre la Gestión de talento humano basado en competencias y la Productividad en la Municipalidad Distrital de Yauyos, Jauja – 2021	Entre la Gestión de Talento Humano y la Productividad en la Municipalidad Distrital de Yauyos – 2021 existe una asociación positiva.	Variable 1 GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO BASADO EN COMPETENCIAS Dimensiones: <ul style="list-style-type: none"> <li>Gestión del rendimiento</li> <li>Gestión del empleo</li> </ul>	<b>NIVEL:</b> Investigación Correlacional  <b>TIPO:</b> Investigación básica.  <b>DISEÑO:</b>

<p style="text-align: center;"><b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Cuál es la relación entre la gestión del rendimiento y la Productividad en la Municipalidad Distrital de Yauyos, Jauja – 2021?</li> <li>• ¿Cuál es la relación entre la gestión del empleo y la Productividad en la Municipalidad Distrital de Yauyos, Jauja – 2021?</li> <li>• ¿Cuál es la relación entre la gestión del desarrollo humano y la Productividad en la Municipalidad Distrital de Yauyos, Jauja – 2021?</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Determinar la relación entre la gestión del rendimiento y la Productividad en la Municipalidad Distrital de Yauyos, Jauja – 2021.</li> <li>• Determinar la relación entre la gestión del empleo y la Productividad en la Municipalidad Distrital de Yauyos, Jauja – 2021.</li> <li>• Determinar la relación entre la gestión del desarrollo humano y la Productividad en la Municipalidad Distrital de Yauyos, Jauja – 2021</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><b>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Entre la gestión del empleo de la Gestión de Talento Humano y la Productividad en la Municipalidad Distrital de Yauyos – 2021 existe una asociación positiva.</li> <li>• Entre la gestión del rendimiento de la Gestión de Talento Humano y la Productividad en la Municipalidad Distrital de Yauyos – 2021 existe una asociación positiva.</li> <li>• Entre la gestión del desarrollo humano de la Gestión de Talento Humano y la Productividad en la Municipalidad Distrital de Yauyos – 2021 existe una asociación positiva</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gestión del desarrollo humano</li> </ul> <p>Variable 2</p> <p><b>PRODUCTIVIDAD</b></p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Eficiencia</li> <li>• Eficacia</li> </ul>	<p>Investigación No Experimental</p> <p><b>POBLACIÓN</b></p> <p>64 Trabajadores</p> <p><b>MUESTRA</b></p> <p>64 trabajadores (Muestra censal)</p> <p><b>MÉTODO GENERAL:</b></p> <p>Método Científico</p> <p><b>TÉCNICA:</b></p> <p>Encuesta</p> <p><b>INSTRUMENTO:</b></p> <p>Cuestionario</p>
--	---	--	--	--

## Anexo 2: Matriz de operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala
GESTIÓN DE TALENTO HUMANO BASADO EN COMPETENCIAS	La gestión del talento humano basado en competencias es un sistema de procesos que valora las habilidades blandas de las personas, según sus talentos y capacidades, para el logro de la misión y visión de la empresa.  Alles (2017b)	La gestión del talento humano basado en competencias tiene tres dimensiones: gestión del empleo; gestión del rendimiento; y gestión de desarrollo persona	GESTIÓN DEL EMPLEO	Desempeño profesional	1,	Ordinal
				Conocimientos actualizados	2,	
				Desempeño profesional	3,	
				Continuidad laboral	4,	
				Línea de carrera	5	
			GESTIÓN DEL RENDIMIENTO	Funciones del personal	6,	
				Objetivos y metas	7,	
				Desempeño del personal	8,	
				Ascensos en los puestos de trabajo	9,	
				Reconocimiento al desempeño	10	
			GESTIÓN DEL DESARROLLO HUMANO	Participación en capacitaciones (webinar)	11,	
				Participación en actualizaciones (cursos online)	12,	
				Participación en especializaciones (diplomaturas)	13,	
				Participación en perfeccionamientos (posgrado)	14,	
				Remuneraciones por desarrollo humano	15,	

				Ascensos de puesto por desarrollo humano	16	
Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala
PRODUCTIVIDAD	<p>La productividad es la ejecución de la eficiencia y la eficacia por parte del personal en una empresa.</p> <p>Stoner, et al (1986)</p>	Es la integración de la eficiencia y la eficacia	Eficiencia	<p>Actividades de formulación, ejecución y control de proyectos</p> <p>Desarrollo de actividades empresariales productivas</p> <p>Promover la diversificación productiva</p> <p>Actividades de dinamizar la micro y pequeña empresa</p> <p>Actividades de promoción y mejoramiento de la población</p> <p>Actividades de mejoramiento ante el riesgo social</p> <p>Actividades de reinserción social de la población</p> <p>Actividades de protección y promoción de la población</p>	<p>1,</p> <p>2,</p> <p>3,</p> <p>4,</p> <p>5,</p> <p>6,</p> <p>7,</p> <p>8</p>	Ordinal
			Eficacia	<p>Limpieza pública</p> <p>Mejoramiento y conservación de parques y jardines</p> <p>Gestión de la calidad ambiental</p> <p>Desarrollo integral sustentable</p> <p>Políticas municipales</p>	<p>9,</p> <p>10,</p> <p>11,</p> <p>12,</p> <p>13,</p>	

				Plan operativo, cuadro de necesidades y programación anual	14,	
				Plan de acondicionamiento territorial	15,	
				Habilitación urbana en zonas de expansión	16	

### Anexo 3: Instrumento de investigación

#### I DATOS GENERALES:

CONDICIÓN LABORAL:

EDAD:

PROFESIÓN:

FECHA:

Estimado colaborador, reciba un cordial saludo, lea atentamente y responda con honestidad marcando con un aspa "X" en la escala ordinal que se encuentra a la derecha de cada una de las premisas, de acuerdo a su nivel de percepción.

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

DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	1	2	3	4	5
GESTIÓN DEL EMPLEO	Desempeño profesional	Respecto a la formación profesional del personal de la Municipalidad Distrital de Yauyos, Jauja, ¿En qué posición se encuentra?					
	Conocimientos actualizados	Respecto a los conocimientos actualizados por parte del personal de la Municipalidad Distrital de Yauyos, Jauja. ¿Cómo los califica?					
	Desempeño profesional	Respecto al desempeño profesional (no desempeño laboral) en el puesto de trabajo del personal de la Municipalidad Distrital de Yauyos, Jauja. ¿En qué situación se encuentra?					
	Continuidad laboral	Respecto a la continuidad laboral en el puesto de trabajo del personal de la Municipalidad Distrital de Yauyos, Jauja. ¿En qué lugar usted se encuentra?					
	Línea de carrera	Respecto a la línea de carrera que la Municipalidad Distrital de Yauyos, Jauja ofrece para sus trabajadores. ¿Cuál es la situación que existe?					
GESTIÓN DEL RENDIMIENTO	Funciones del personal	Respecto al cumplimiento de funciones del personal de la Municipalidad Distrital de Yauyos, Jauja. ¿Cuál es su situación?					

DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	1	2	3	4	5
	Objetivos y metas	Respecto al cumplimiento de objetivos y metas por parte del personal de la Municipalidad Distrital de Yauyos, Jauja. ¿Cuál es la situación?					
	Desempeño del personal	Respecto al control del desempeño del personal de la Municipalidad Distrital de Yauyos, Jauja. ¿Dónde se encuentra?					
	Ascensos en los puestos de trabajo	Respecto a los ascensos en el puesto de trabajo del personal de la Municipalidad Distrital de Yauyos, Jauja. ¿En qué posición está?					
	Reconocimiento al desempeño	Respecto a los reconocimientos por el desempeño profesional demostrado por el personal de la Municipalidad Distrital de Yauyos. ¿Cuál es su frecuencia?					
GESTIÓN DEL DESARROLLO HUMANO	Participación en capacitaciones (webinar)	Respecto al nivel de participación en las capacitaciones (webinar) del personal de la Municipalidad Distrital de Yauyos, Jauja. ¿En qué nivel se encuentra?					
	Participación en actualizaciones (cursos online)	Respecto al nivel de participación en las actualizaciones (cursos online) del personal de la Municipalidad Distrital de Yauyos, Jauja. ¿En qué nivel se encuentra?					
	Participación en especializaciones (diplomaturas)	Respecto al nivel de participación en las especializaciones (diplomaturas) del personal de la Municipalidad Distrital de Yauyos, Jauja. ¿En qué nivel se encuentra?					
	Participación en perfeccionamientos (posgrado)	Respecto al nivel de participación en los perfeccionamientos (posgrado) del personal de la Municipalidad Distrital de Yauyos, Jauja. ¿En qué nivel se encuentra?					
	Remuneraciones por desarrollo humano	Respecto al nivel de aumento de remuneraciones por desarrollo humano a favor del personal de la Municipalidad Distrital de Yauyos, Jauja. ¿En qué nivel se encuentra?					
	Ascensos de puesto por desarrollo humano	Respecto al nivel de ascensos de puesto por desarrollo humano para el personal de la Municipalidad Distrital de Yauyos, Jauja. ¿Con qué frecuencia se da?					

## Anexo 4. Instrumento de la variable productividad

### I DATOS GENERALES:

CONDICIÓN LABORAL:

EDAD:

PROFESIÓN:

FECHA:

Estimado colaborador, reciba un cordial saludo, lea atentamente y responda con honestidad marcando con un aspa “X” en la escala ordinal que se encuentra a la derecha de cada una de las premisas, de acuerdo a su nivel de percepción.

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

DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	1	2	3	4	5
EFICIENCIA	Actividades de formulación, ejecución y control de proyectos	Respecto al desarrollo de las actividades de formulación, ejecución y control de las políticas, planes y proyectos de desarrollo a favor de la Municipalidad Distrital de Yauyos, Jauja. ¿En qué posición de eficiencia se encuentra?					
	Desarrollo de actividades empresariales productivas	Respecto al desarrollo de la actividad empresarial, productivo y comercial que tiene bajo su cargo la Municipalidad Distrital de Yauyos, Jauja. ¿En qué nivel de eficiencia los califica?					
	Promover la diversificación productiva	Respecto al desarrollo de la actividad de promover la diversificación productiva de la zona por parte de la Municipalidad Distrital de Yauyos, Jauja. ¿En qué situación de eficiencia se encuentra?					

DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	1	2	3	4	5
	Actividades de dinamizar la micro y pequeña empresa	Respecto al desarrollo de la actividad de dinamizar la micro y pequeña empresa desde la Municipalidad Distrital de Yauyos, Jauja. ¿En qué lugar de eficiencia se encuentra?					
	Actividades de promoción y mejoramiento de la población	Respecto al desarrollo de la actividad de la promoción y mejoramiento de las condiciones de vida de la población de la Municipalidad Distrital de Yauyos, Jauja ofrece para sus trabajadores. ¿En qué nivel de eficiencia se encuentra?					
	Actividades de mejoramiento ante el riesgo social	Respecto al desarrollo de la actividad de mejoramiento ante el riesgo social de su competencia de la Municipalidad Distrital de Yauyos, Jauja. ¿Cuál es su nivel de eficiencia?					
	Actividades de reinserción social de la población	Respecto al desarrollo de la actividad de reinserción social de la población de la Municipalidad Distrital de Yauyos, Jauja. ¿En qué nivel de eficiencia se encuentra?					
	Actividades de protección y promoción de la población	Respecto al desarrollo de la actividad de la protección y promoción de las personas con discapacidad, adultos mayores y familias en situación de pobreza y pobreza extrema a cargo de la Municipalidad Distrital de Yauyos, Jauja. ¿En qué nivel de eficiencia se encuentra?					
EFICACIA	Limpieza pública	Respecto al desarrollo de la limpieza pública a cargo de la Municipalidad Distrital de Yauyos, Jauja. ¿En qué posición de eficacia está?					

DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	1	2	3	4	5
	Mejoramiento y conservación de parques y jardines	Respecto al desarrollo de planificar, ejecutar y supervisar el mejoramiento y conservación de parques, jardines, áreas verdes de la Municipalidad Distrital de Yauyos. ¿En qué posición de eficacia se encuentra?					
	Gestión de la calidad ambiental	Respecto al desarrollo de las estrategias de gestión de la calidad ambiental de la Municipalidad Distrital de Yauyos, Jauja. ¿En qué nivel de eficacia se encuentra?					
	Desarrollo integral sustentable	Respecto al desarrollo integral sustentable del distrito de la Municipalidad Distrital de Yauyos, Jauja. ¿En qué posición de eficacia se encuentra?					
	Políticas municipales	Respecto a la actividad de planificar, organizar, conducir y evaluar las políticas municipales en materia de organización del espacio físico y uso del suelo de nivel a cargo de la Municipalidad Distrital de Yauyos, Jauja. ¿En qué nivel de eficacia se encuentra?					
	Plan operativo, cuadro de necesidades y programación anual	Respecto a la actividad de formular, ejecutar y evaluar el Plan Operativo, el Cuadro de Necesidades y la Programación anual mensual de gastos de parte de la Municipalidad Distrital de Yauyos, Jauja. ¿En qué posición de eficacia se encuentra?					
	Plan de acondicionamiento territorial	Respecto a la actividad de conducir y evaluar el Plan de Acondicionamiento Territorial y en concordancia a éste, el Plan de Desarrollo Urbano a cargo de la					

DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	1	2	3	4	5
		Municipalidad Distrital de Yauyos, Jauja. ¿En qué ubicación de eficacia se encuentra?					
	Habilitación urbana en zonas de expansión	Respecto a la formulación, conducción y evaluación del plan de habilitación urbana en zonas de expansión y crecimiento, el plan de conservación, renovación urbana y reurbanización y el proceso de saneamiento físico legal de los asentamientos humanos de la Municipalidad Distrital de Yauyos, Jauja. ¿En qué nivel de eficacia se encuentra?					

## Anexo 5. Confiabilidad del instrumento

### A. Diseño

Todo instrumento de investigación debe ser sometido a validez y confiabilidad para demostrar su pertinencia.

La escala de medición es de tipo escala de Likert. La valoración se ha categorizado en cinco niveles, donde:

Nunca	: 01
Casi nunca	: 02
Algunas veces	: 03
Casi siempre	: 04
Siempre	: 05

### B. Confiabilidad

La fiabilidad de un instrumento de investigación empleando el software IBM SPSS versión 25, se da a través del Alpha de Cronbach. A continuación, se presenta la fórmula y el cálculo estadístico referido.

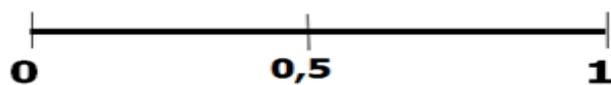
$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[ 1 - \frac{\sum S^2 i}{S^2 t} \right]$$

Donde:

K = Numero de ítems

$S^2 i$  = Varianza de cada ítem

$S^2 t$  = Varianza de la suma de los ítems



0,53 a menos	Confiabilidad nula
0,54 a 0,59	Confiabilidad baja
0,60 a 0,65	Confiable
0,66 a 0,71	Muy Confiable
0,72 a 0,99	Excelente confiabilidad
1.0	Confiabilidad perfecta

Figura 2: Niveles de confiabilidad

**Tabla 8:***Resumen de procesamiento de casos*

		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	30	100,0

*Fuente:* SPSS. Elaboración propia.

El total de encuestados es de 30 trabajadores que laboran en la Municipalidad Distrital de Yauyos, Jauja.

**Tabla 9:***Estadística de fiabilidad de la variable Gestión del talento humano basado en competencias*

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,730	16

*Fuente:* SPSS. Elaboración propia.

El resultado del cálculo del coeficiente Alpha de Cronbach para el cuestionario de la variable Gestión del talento humano basado en competencia alcanza 0,730, índice que señala estar en el nivel de *excelente confiabilidad*.

**Tabla 10:***Resumen de procesamiento de casos*

		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	30	100,0

*Fuente: SPSS. Elaboración propia.*

El total de encuestados es de 30 trabajadores que laboran en la Municipalidad Distrital de Yauyos, Jauja.

**Tabla 11:***Estadística de Fiabilidad de la variable Productividad*

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,667	16

*Fuente: SPSS. Elaboración propia.*

El resultado del cálculo del coeficiente Alpha de Cronbach para el cuestionario de la variable Productividad alcanza 0,667, índice que señala estar en el nivel *muy confiable*.

## Anexo 6. Certificado de validez del contenido del instrumento

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO BASADO EN COMPETENCIAS

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: GESTIÓN DEL EMPLEO</b>							
1	Respecto a la formación profesional del personal de la Municipalidad Distrital de Yauyos, Jauja, ¿En qué posición se encuentra?	X		X		X		
2	Respecto a los conocimientos actualizados por parte del personal de la Municipalidad Distrital de Yauyos, Jauja. ¿Cómo los califica?	X		X		X		
3	Respecto al desempeño profesional (no desempeño laboral) en el puesto de trabajo del personal de la Municipalidad Distrital de Yauyos, Jauja. ¿En qué situación se encuentra?	X		X		X		
4	Respecto a la continuidad laboral en el puesto de trabajo del personal de la Municipalidad Distrital de Yauyos, Jauja. ¿En qué lugar usted se encuentra?	X		X		X		
5	Respecto a la línea de carrera que la Municipalidad Distrital de Yauyos, Jauja ofrece para sus trabajadores. ¿Cuál es la situación que existe?	X		X		X		

	<b>DIMENSIÓN 2: GESTIÓN DEL RENDIMIENTO</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
<b>6</b>	Respecto al cumplimiento de funciones del personal de la Municipalidad Distrital de Yauyos, Jauja. ¿Cuál es su situación?	X		X		X		
<b>7</b>	Respecto al cumplimiento de objetivos y metas por parte del personal de la Municipalidad Distrital de Yauyos, Jauja. ¿Cuál es la situación?	X		X		X		
<b>8</b>	Respecto al control del desempeño del personal de la Municipalidad Distrital de Yauyos, Jauja. ¿Dónde se encuentra?	X		X		X		
<b>9</b>	Respecto a los ascensos en el puesto de trabajo del personal de la Municipalidad Distrital de Yauyos, Jauja. ¿En qué posición está?	X		X		X		
<b>10</b>	Respecto a los reconocimientos por el desempeño profesional demostrado por el personal de la Municipalidad Distrital de Yauyos. ¿Cuál es su frecuencia?	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: GESTIÓN DEL DESARROLLO HUMANO</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
<b>11</b>	Respecto al nivel de participación en las capacitaciones (webinar) del personal de la Municipalidad Distrital de Yauyos, Jauja. ¿En qué nivel se encuentra?	X		X		X		



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE PRODUCTIVIDAD**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: EFICIENCIA</b>							
<b>1</b>	Respecto al desarrollo de las actividades de formulación, ejecución y control de las políticas, planes y proyectos de desarrollo a favor de la Municipalidad Distrital de Yauyos, Jauja. ¿En qué posición de eficiencia se encuentra?	<b>X</b>		<b>X</b>		<b>X</b>		
<b>2</b>	Respecto al desarrollo de la actividad empresarial, productivo y comercial que tiene bajo su cargo la Municipalidad Distrital de Yauyos, Jauja. ¿En qué nivel de eficiencia los califica?	<b>X</b>		<b>X</b>		<b>X</b>		
<b>3</b>	Respecto al desarrollo de la actividad de promover la diversificación productiva de la zona por parte de la Municipalidad Distrital de Yauyos, Jauja. ¿En qué situación de eficiencia se encuentra?	<b>X</b>		<b>X</b>		<b>X</b>		
<b>4</b>	Respecto al desarrollo de la actividad de dinamizar la micro y pequeña empresa desde la Municipalidad Distrital de Yauyos, Jauja. ¿En qué lugar de eficiencia se encuentra?	<b>X</b>		<b>X</b>		<b>X</b>		

5	Respecto al desarrollo de la actividad de la promoción y mejoramiento de las condiciones de vida de la población de la Municipalidad Distrital de Yauyos, Jauja ofrece para sus trabajadores. ¿En qué nivel de eficiencia se encuentra?	X		X		X		
6	Respecto al desarrollo de la actividad de mejoramiento ante el riesgo social de su competencia de la Municipalidad Distrital de Yauyos, Jauja. ¿Cuál es su nivel de eficiencia?	X		X		X		
7	Respecto al desarrollo de la actividad de reinserción social de la población de la Municipalidad Distrital de Yauyos, Jauja. ¿En qué nivel de eficiencia se encuentra?	X		X		X		
8	Respecto al desarrollo de la actividad de la protección y promoción de las personas con discapacidad, adultos mayores y familias en situación de pobreza y pobreza extrema a cargo de la Municipalidad Distrital de Yauyos, Jauja. ¿En qué nivel de eficiencia se encuentra?	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: EFICACIA</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	

<b>9</b>	Respecto al desarrollo de la limpieza pública a cargo de la Municipalidad Distrital de Yauyos, Jauja. ¿En qué posición de eficacia está?	<b>X</b>		<b>X</b>		<b>X</b>		
<b>10</b>	Respecto al desarrollo de planificar, ejecutar y supervisar el mejoramiento y conservación de parques, jardines, áreas verdes de la Municipalidad Distrital de Yauyos. ¿En qué posición de eficacia se encuentra?	<b>X</b>		<b>X</b>		<b>X</b>		
<b>11</b>	Respecto al desarrollo de las estrategias de gestión de la calidad ambiental de la Municipalidad Distrital de Yauyos, Jauja. ¿En qué nivel de eficacia se encuentra?	<b>X</b>		<b>X</b>		<b>X</b>		
<b>12</b>	Respecto al desarrollo integral sustentable del distrito de la Municipalidad Distrital de Yauyos, Jauja. ¿En qué posición de eficacia se encuentra?	<b>X</b>		<b>X</b>		<b>X</b>		
<b>13</b>	Respecto a la actividad de planificar, organizar, conducir y evaluar las políticas municipales en materia de organización del espacio físico y uso del suelo de nivel a cargo de la Municipalidad Distrital de Yauyos, Jauja. ¿En qué nivel de eficacia se encuentra?	<b>X</b>		<b>X</b>		<b>X</b>		
<b>14</b>	Respecto a la actividad de formular, ejecutar y evaluar el Plan Operativo, el Cuadro de Necesidades y la	<b>X</b>		<b>X</b>		<b>X</b>		

	Programación anual mensual de gastos de parte de la Municipalidad Distrital de Yauyos, Jauja. ¿En qué posición de eficacia se encuentra?						
15	Respecto a la actividad de conducir y evaluar el Plan de Acondicionamiento Territorial y en concordancia a éste, el Plan de Desarrollo Urbano a cargo de la Municipalidad Distrital de Yauyos, Jauja. ¿En qué ubicación de eficacia se encuentra?	X		X		X	
16	Respecto a la formulación, conducción y evaluación del plan de habilitación urbana en zonas de expansión y crecimiento, el plan de conservación, renovación urbana y reurbanización y el proceso de saneamiento físico legal de los asentamientos humanos de la Municipalidad Distrital de Yauyos, Jauja. ¿En qué nivel de eficacia se encuentra?	X		X		X	

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** Sí hay suficiencia

**Opinión de aplicabilidad:**    **Aplicable [ X ]**        **Aplicable después de corregir [ ]**        **No aplicable [ ]**

**Apellidos y nombres del juez validador:** Dr: PERALTA VILLANES ARTURO ALFREDO

**DNI:** 20650321

**Especialidad del validador:** DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA

**Lima, 23 de junio del 2021**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



-----  
**Firma del Experto Informante.**

-----  
*Dr. Peralta Villanes Arturo Alfredo*  
COD. 26150

-----  
**Firma del Experto Informante.**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO BASADO EN COMPETENCIAS**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: GESTIÓN DEL EMPLEO</b>							
1	Respecto a la formación profesional del personal de la Municipalidad Distrital de Yauyos, Jauja, ¿En qué posición se encuentra?	X		X		X		
2	Respecto a los conocimientos actualizados por parte del personal de la Municipalidad Distrital de Yauyos, Jauja. ¿Cómo los califica?	X		X		X		
3	Respecto al desempeño profesional (no desempeño laboral) en el puesto de trabajo del personal de la Municipalidad Distrital de Yauyos, Jauja. ¿En qué situación se encuentra?	X		X		X		
4	Respecto a la continuidad laboral en el puesto de trabajo del personal de la Municipalidad Distrital de Yauyos, Jauja. ¿En qué lugar usted se encuentra?	X		X		X		

5	Respecto a la línea de carrera que la Municipalidad Distrital de Yauyos, Jauja ofrece para sus trabajadores. ¿Cuál es la situación que existe?	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: GESTIÓN DEL RENDIMIENTO</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
6	Respecto al cumplimiento de funciones del personal de la Municipalidad Distrital de Yauyos, Jauja. ¿Cuál es su situación?	X		X		X		
7	Respecto al cumplimiento de objetivos y metas por parte del personal de la Municipalidad Distrital de Yauyos, Jauja. ¿Cuál es la situación?	X		X		X		
8	Respecto al control del desempeño del personal de la Municipalidad Distrital de Yauyos, Jauja. ¿Dónde se encuentra?	X		X		X		
9	Respecto a los ascensos en el puesto de trabajo del personal de la Municipalidad Distrital de Yauyos, Jauja. ¿En qué posición está?	X		X		X		
10	Respecto a los reconocimientos por el desempeño profesional demostrado por el personal de la Municipalidad Distrital de Yauyos. ¿Cuál es su frecuencia?	X		X		X		

	<b>DIMENSIÓN 3: GESTIÓN DEL DESARROLLO HUMANO</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
<b>11</b>	Respecto al nivel de participación en las capacitaciones (webinar) del personal de la Municipalidad Distrital de Yauyos, Jauja. ¿En qué nivel se encuentra?	<b>X</b>		<b>X</b>		<b>X</b>		
<b>12</b>	Respecto al nivel de participación en las actualizaciones (cursos online) del personal de la Municipalidad Distrital de Yauyos, Jauja. ¿En qué nivel se encuentra?	<b>X</b>		<b>X</b>		<b>X</b>		
<b>13</b>	Respecto al nivel de participación en las especializaciones (diplomaturas) del personal de la Municipalidad Distrital de Yauyos, Jauja. ¿En qué nivel se encuentra?	<b>X</b>		<b>X</b>		<b>X</b>		
<b>14</b>	Respecto al nivel de aumento de remuneraciones por desarrollo humano a favor del personal de la Municipalidad Distrital de Yauyos, Jauja. ¿En qué nivel se encuentra?	<b>X</b>		<b>X</b>		<b>X</b>		
<b>15</b>	Respecto al nivel de ascensos de puesto por desarrollo humano para el personal de la Municipalidad Distrital de Yauyos, Jauja. ¿Con qué frecuencia se da?	<b>X</b>		<b>X</b>		<b>X</b>		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** Sí hay suficiencia

**Opinión de aplicabilidad:**    **Aplicable [ X ]**        **Aplicable después de corregir [ ]**        **No aplicable [ ]**

**Apellidos y nombres del juez validador.** Dr: PERALTA VILLANES ARTURO ALFREDO

**DNI:** 20650321

**Especialidad del validador:** DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA

**Lima, 23 de junio del 2021**

<sup>1</sup> **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup> **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup> **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



**Firma del Experto Informante.**

*Dr. Peralta Villanes Arturo Alfredo*

**COD. 26150**

**Firma del Experto Informante.**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE PRODUCTIVIDAD**

		ESCALA						
		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre		
		1	2	3	4	5		
Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
	<b>DIMENSIÓN 1: EFICIENCIA</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Respecto al desarrollo de las actividades de formulación, ejecución y control de las políticas, planes y proyectos de desarrollo a favor de la Municipalidad Distrital de Yauyos, Jauja. ¿En qué posición de eficiencia se encuentra?	✓		✓		✓		
2	Respecto al desarrollo de la actividad empresarial, productivo y comercial que tiene bajo su cargo la Municipalidad Distrital de Yauyos, Jauja. ¿En qué nivel de eficiencia los califica?	✓		✓		✓		
3	Respecto al desarrollo de la actividad de promover la diversificación productiva de la zona por parte de la Municipalidad Distrital de Yauyos, Jauja. ¿En qué situación de eficiencia se encuentra?	✓		✓		✓		
4	Respecto al desarrollo de la actividad de dinamizar la micro y pequeña empresa desde la Municipalidad Distrital de Yauyos, Jauja. ¿En qué lugar de eficiencia se encuentra?	✓		✓		✓		
5	Respecto al desarrollo de la actividad de la promoción y mejoramiento de las condiciones de vida de la población de la Municipalidad Distrital de Yauyos, Jauja ofrece para sus trabajadores. ¿En qué nivel de eficiencia se encuentra?	✓		✓		✓		
6	Respecto al desarrollo de la actividad de mejoramiento ante el riesgo social de su competencia de la Municipalidad Distrital de Yauyos, Jauja. ¿Cuál es su nivel de eficiencia?	✓		✓		✓		
7	Respecto al desarrollo de la actividad de reinserción social de la población de la Municipalidad Distrital de Yauyos, Jauja. ¿En qué nivel de eficiencia se encuentra?	✓		✓		✓		
8	Respecto al desarrollo de la actividad de la protección y promoción de las personas con discapacidad, adultos mayores y familias en situación de pobreza y pobreza extrema a cargo de la Municipalidad Distrital de Yauyos, Jauja. ¿En qué nivel de eficiencia se encuentra?	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 2: EFICACIA</b>	Si	No	Si	No	Si	No	

9	Respecto al desarrollo de la limpieza pública a cargo de la Municipalidad Distrital de Yauyos, Jauja. ¿En qué posición de eficacia está?	✓		✓		✓	
10	Respecto al desarrollo de planificar, ejecutar y supervisar el mejoramiento y conservación de parques, jardines, áreas verdes de la Municipalidad Distrital de Yauyos. ¿En qué posición de eficacia se encuentra?	✓		✓		✓	
11	Respecto al desarrollo de las estrategias de gestión de la calidad ambiental de la Municipalidad Distrital de Yauyos, Jauja. ¿En qué nivel de eficacia se encuentra?	✓		✓		✓	
12	Respecto al desarrollo integral sustentable del distrito de la Municipalidad Distrital de Yauyos, Jauja. ¿En qué posición de eficacia se encuentra?	✓		✓		✓	
13	Respecto a la actividad de planificar, organizar, conducir y evaluar las políticas municipales en materia de organización del espacio físico y uso del suelo de nivel a cargo de la Municipalidad Distrital de Yauyos, Jauja. ¿En qué nivel de eficacia se encuentra?	✓		✓		✓	
14	Respecto a la actividad de formular, ejecutar y evaluar el Plan Operativo, el Cuadro de Necesidades y la Programación anual mensual de gastos de parte de la Municipalidad Distrital de Yauyos, Jauja. ¿En qué posición de eficacia se encuentra?	✓		✓		✓	
15	Respecto a la actividad de conducir y evaluar el Plan de Acondicionamiento Territorial y en concordancia a éste, el Plan de Desarrollo Urbano a cargo de la Municipalidad Distrital de Yauyos, Jauja. ¿En qué ubicación de eficacia se encuentra?	✓		✓		✓	
16	Respecto a la formulación, conducción y evaluación del plan de habilitación urbana en zonas de expansión y crecimiento, el plan de conservación, renovación urbana y reurbanización y el proceso de saneamiento físico legal de los asentamientos humanos de la Municipalidad Distrital de Yauyos, Jauja. ¿En qué nivel de eficacia se encuentra?	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable

Aplicable después de corregir [ ]

No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador: RAFAEL CHAMORRO MEJIA  
Especialidad del validador: DOCTOR EN GESTION PÚBLICA

DNI: 19893813

Lima, 17 de junio del 2021

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

  
Dr. Rafael Chamorro Mejia

DOCENTE POST GRADO UCV

Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO  
BASADO EN COMPETENCIAS**

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: GESTIÓN DEL EMPLEO</b>								
1	Respecto a la formación profesional del personal de la Municipalidad Distrital de Yauyos, Jauja. ¿En qué posición se encuentra?	✓		✓		✓		
2	Respecto a los conocimientos actualizados por parte del personal de la Municipalidad Distrital de Yauyos, Jauja. ¿Cómo los califica?	✓		✓		✓		
3	Respecto al desempeño profesional (no desempeño laboral) en el puesto de trabajo del personal de la Municipalidad Distrital de Yauyos, Jauja. ¿En qué situación se encuentra?	✓		✓			✓	
4	Respecto a la continuidad laboral en el puesto de trabajo del personal de la Municipalidad Distrital de Yauyos, Jauja. ¿En qué lugar usted se encuentra?	✓		✓		✓		
5	Respecto a la línea de carrera que la Municipalidad Distrital de Yauyos, Jauja ofrece para sus trabajadores. ¿Cuál es la situación que existe?	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 2: GESTIÓN DEL RENDIMIENTO</b>								
6	Respecto al cumplimiento de funciones del personal de la Municipalidad Distrital de Yauyos, Jauja. ¿Cuál es su situación?	✓		✓		✓		
7	Respecto al cumplimiento de objetivos y metas por parte del personal de la Municipalidad Distrital de Yauyos, Jauja. ¿Cuál es la situación?		✓	✓		✓		
8	Respecto al control del desempeño del personal de la Municipalidad Distrital de Yauyos, Jauja. ¿Dónde se encuentra?	✓		✓		✓		
9	Respecto a los ascensos en el puesto de trabajo del personal de la Municipalidad Distrital de Yauyos, Jauja. ¿En qué posición está?	✓		✓		✓		
10	Respecto a los reconocimientos por el desempeño profesional demostrado por el personal de la Municipalidad Distrital de Yauyos. ¿Cuál es su frecuencia?	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 3: GESTIÓN DEL DESARROLLO HUMANO</b>								
		Si	No	Si	No	Si	No	

11	Respecto al nivel de participación en las capacitaciones (webinar) del personal de la Municipalidad Distrital de Yauyos, Jauja. ¿En qué nivel se encuentra?	✓		✓		✓	
12	Respecto al nivel de participación en las actualizaciones (cursos online) del personal de la Municipalidad Distrital de Yauyos, Jauja. ¿En qué nivel se encuentra?	✓		✓		✓	
13	Respecto al nivel de participación en las especializaciones (diplomaturas) del personal de la Municipalidad Distrital de Yauyos, Jauja. ¿En qué nivel se encuentra?	✓		✓		✓	
14	Respecto al nivel de aumento de remuneraciones por desarrollo humano a favor del personal de la Municipalidad Distrital de Yauyos, Jauja. ¿En qué nivel se encuentra?	✓		✓		✓	
15	Respecto al nivel de ascensos de puesto por desarrollo humano para el personal de la Municipalidad Distrital de Yauyos, Jauja. ¿Con qué frecuencia se da?	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable     Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador.    RAFAEL CHAMORRO MEJÍA

DNI: 19893813

Especialidad del validador:    DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA

Lima, 17 de junio del 2021

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

  
 Dr. Rafael Chamorro Mejía  
 DOCENTE POST GRADU UCV.

Firma del Experto Informante.

## Anexo 7. Carta de autorización de la institución



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

Lima, 19 de junio de 2021

Carta P. 252-2021-UCV-EPG-SP

Abg.  
SEÑOR. RICARDO DANIEL GONZALES RAMOS  
ALCALDE  
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YAUYOS-JAUJA



De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **FLORES CASO, RAIMUNDO EMILIANO**; identificado(a) con DNI/CE N° 20719835 y código de matrícula N° 7002521608; estudiante del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA en modalidad semipresencial quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRO(A), se encuentra desarrollando el trabajo de investigación (tesis) titulado:

### **GESTIÓN DE TALENTO HUMANO BASADO EN COMPETENCIAS Y LA PRODUCTIVIDAD EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YAUYOS, JAUJA – 2021**

En este sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso a nuestro(a) estudiante, a fin que pueda obtener información en la institución que usted representa, siendo nuestro(a) estudiante quien asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de concluir con el desarrollo del trabajo de investigación (tesis).

Agradeciendo la atención que brinde al presente documento, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,

**Ruth Angélica Chicana Becerra**  
Coordinadora General de Programas de Posgrado Semipresenciales  
Universidad César Vallejo

Somos la universidad de los  
que quieren salir adelante.

