



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA**

El talento humano y la productividad de los trabajadores de una
municipalidad distrital, Trujillo - 2022.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

García Llanos, Margorieth Tamara (orcid.org/0000-0003-2032-3571)

ASESOR:

Dr. Álvarez Torres, Moises Freddy (orcid.org/0000-0002-2268-4082)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

TRUJILLO – PERÚ

2022

Dedicatoria

A mamá Margarita, que siempre me acompañó, me apoyo, me dio fuerza y aliento para culminar mis estudios.

A mi hermoso bebe, quien tuvo paciencia para estar conmigo en clases los fines de semana, para ella también es este grado.

Para mí, que pese a todas las adversidades para desistir pude lograrlo.

A la tía Paola, que continuamente seguimos avanzando juntas en este largo camino de la educación. Por su apoyo, consejos, sus audios de 5 minutos dando indicaciones.

Agradecimiento

A mis asesores de tesis Dr.Álvarez Torres Freddy Moisés, Dra. Quispe Margaret por sus observaciones y consejos para que esta investigación sea mejor.

A los docentes de la maestría de Gestión Pública por su paciencia y conocimientos transmitidos en la universidad.

Al Alcalde de la Municipalidad distrital, por brindarme información y su tiempo para llevar a cabo esta investigación.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras.....	vi
Resumen	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA	15
3.1. Tipo y diseño de investigación	15
3.2. Variables y Operacionalización	16
3.3. Población, muestra y muestreo	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	18
3.5. Procedimientos	19
3.6. Método de análisis de datos.....	19
3.7. Aspectos éticos	20
IV. RESULTADOS.....	21
V. DISCUSIÓN.....	26
VI. CONCLUSIONES.....	31
VII. RECOMENDACIONES.....	32
REFERENCIAS.....	33
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1. <u>N</u> úmero de trabajadores de una Municipalidad Distrital	17
Tabla 2. <u>V</u> alidez del instrumento Talento Humano.....	18
Tabla 3. <u>V</u> alidez del instrumento Productividad.....	19
Tabla 4. <u>D</u> eterminar si existe relación entre el talento humano y la productividad de los trabajadores de una Municipalidad Distrital, Trujillo – 2022.....	21
Tabla 5. <u>D</u> eterminar si existe relación entre conocimiento y la productividad de los trabajadores de una Municipalidad Distrital, Trujillo – 2022.....	22
Tabla 6. <u>D</u> eterminar si existe relación habilidades y la productividad de los trabajadores de una Municipalidad Distrital, Trujillo – 2022.	23
Tabla 7. <u>D</u> eterminar si existe relación entre juicio y la productividad de los trabajadores de una Municipalidad Distrital, Trujillo, 2022.	24
Tabla 8. <u>D</u> eterminar si existe relación entre actitud y la productividad de los trabajadores de una Municipalidad Distrital, Trujillo – 2022.	25

Índice de gráficos y figuras

Figura 1. Esquema del diseño de investigación	15
-----------------------------------------------------	----

Resumen

El presente estudio establece determinar la relación entre el talento humano y la productividad de los trabajadores en una Municipalidad Distrital, Trujillo- 2022. En la metodología, el diseño de investigación es no experimental con un nivel correlacional de corte transversal. Donde la población, fue de 252 subordinados de una Municipalidad del distrito, de los cuales solo 94 formaron parte de la muestra. Para el adecuado recojo de información fue necesario aplicar dos instrumentos elaborados por el investigador de acuerdo a las dos variables y dimensiones. Asimismo, existe correlación positiva entre el talento humano y la productividad, con una significancia de 0,000 y un Rho de Spearman de 0,826. Donde se concluye que existe una significativa relación entre talento humano y la productividad de los trabajadores de una Municipalidad Distrital, Trujillo 2022. Asimismo existe relación significativa entre el conocimiento y la productividad de los trabajadores de una Municipalidad Distrital, Trujillo 2022. Del mismo modo, existe relación entre habilidades y la productividad de los trabajadores de una Municipalidad Distrital, Trujillo 2022. Igualmente, se halló que existe relación significativa entre juicio y la productividad de los trabajadores de una Municipalidad Distrital, Trujillo 2022. Finalmente, existe una significativa relación entre actitud y la productividad de los trabajadores de una Municipalidad Distrital, Trujillo 2022.

Palabras clave: Talento humano, productividad, habilidades, conocimiento, juicio, actitud.

Abstract

The present study establishes to determine the existence of a relationship between human talent and the productivity of workers in a District Municipality, Trujillo-2022. Regarding the methodology, the research design is non-experimental with a cross-sectional correlational level. Regarding the population, it was composed of 252 subordinates of a Municipality of the district, of which only 94 were randomly selected as part of the sample. For the adequate collection of information, it was necessary to apply two instruments elaborated by the researcher according to the two variables and dimensions. Likewise, the positive correlational existence between human talent and productivity was verified, with a significance of 0.000 and a Spearman's Rho of 0.826. Therefore, it was concluded that there is a significant relationship between human talent and the productivity of the workers of a District Municipality, Trujillo 2022. There is also a significant relationship between the knowledge and productivity of the workers of a District Municipality, Trujillo 2022. In the same way, there is a significant relationship between skills and the productivity of the workers of a District Municipality, Trujillo 2022. Likewise, it was found that there is a significant relationship between judgment and the productivity of the workers of a District Municipality, Trujillo 2022. Finally, there is a significant relationship between attitude and productivity of workers in a District Municipality, Trujillo 2022.

Keywords: Human talent, productivity, skills, knowledge, judgment, attitude.

I. INTRODUCCIÓN

A nivel internacional, todavía existen brechas que limitan los niveles de productividad entre los países industrializados y el resto de regiones, la Oficina Internacional de Trabajo (2007), menciona que Estados Unidos tiene mayor ventaja a comparación de los demás países, debido que el valor agregado por persona es de 63.885 USD, seguida de Irlanda con 55.896 y Francia con 54.609 USD. Por otro lado, en medio oriente, América Latina y el Caribe el valor está por debajo al valor establecido en los países industrializados.

De igual forma, los tres desafíos que se han podido identificar en Europa de acuerdo a la gestión del talento humano, inician con un 48% en gestión del cambio, asimismo el desarrollo del liderazgo con un 35% y finalmente la efectividad del recurso humano con un 27%, concluyendo así que las organizaciones se encuentran en su zona de confort lo cual no les permite ver más posibilidades que permitan llegar al éxito, esto se puede dar por temor al cambio, los trabajadores se encuentran conformes con realizar sus actividades del día a día haciéndose monótonas, cegándose a nuevos parámetros que les habrá nuevas oportunidades de éxito. Por esa razón se debe de considerar que las personas que buscan mejorar, están logrando un liderazgo positivo sobre aquellas que aún tienen miedo y no encuentran convencerse del todo, cabe recalcar que todo lo que podamos medir, es más fácil mejorarlo, por eso es importante conocer cómo podría mejorar el talento humano y obtener buenos resultados. (Revista Científica “Visión del Futuro, 2016).

En lo últimos diez años, un objetivo fundamental del talento humano y de las organizaciones era la planificación de la sucesión, así como facilitar a los líderes, las habilidades que fuesen necesarias para obtener el éxito. Por lo cual, “las tendencias confirman que los trabajadores ven como principal reto la gran demanda de competencia por ciertos trabajadores calificados como resultado, por esa razón es que el lugar de trabajo hoy en día está más enfocado en el bienestar de los trabajadores” Oficina Internacional de Trabajo (2019).

Actualmente, en el Perú existen dos grandes tendencias con relación al talento humano y la productividad. Teniendo como referencia un grupo de

empresas grandes y medianas que en su gran mayoría son trasnacionales, es por ello que desarrollan y cuentan con un plan y estrategias que les permite brindar mejores herramientas, ambiente y reconocimiento a sus equipos de trabajo, logrando así que mejoren su desempeño los colaboradores. (Esan, 2018).

Por lo tanto, se debe resaltar que, el éxito o el fracaso de esta misma, se debe a los colaboradores de las organizaciones, ya sea en la parte direccional u operativa, ya que en el fondo de cada procedimiento y gestión están las personas; es por ello que, hoy en día se solicita de colaboradores competentes y con fácil comprensión e interpretación hacia los deseos de los usuarios, de poder hacer un cambio en los servicios, dejando de lado el modelo organizacional.

“Las entidades del saber tienen mayor capacidad para desarrollarse en la sociedad y por ende en las organizaciones, les permite adaptarse con facilidad a todo tipo situaciones y a su vez producir propuestas innovadoras” (Universidad Continental, 2017).

Según lo mencionado, Vallejo (2016) corrobora que se requiere orientar, reclutar, seleccionar recompensar, desarrollar y dar seguimiento a las personas, además es pertinente manejar información clave que permita tomar las decisiones adecuadas, logrando que los colaboradores sienta el compromiso por el cargo a desempeñar; esto va a permitir que la producción sea idónea, logrando así los objetivos planteados.

Asimismo, para Vera y Blanco (2019) considera que la mejora en el desempeño de sus subordinados se debe al talento humano; en tal sentido es recomendable que se desarrollen herramientas que permitan el logro de las estrategias y que hagan más efectiva la competitividad laboral”.

Verona (2019), menciona que la producción promedio realizada se debe a la productividad ya que esto hace referencia a un periodo de tiempo que el subordinado realiza las actividades. Esta puede medirse a través del volumen físico o a través del valor (precio) según los bienes y servicios producidos”.

En el contexto local, es oportuno mencionar que muchas veces los usuarios no están satisfechos con el trabajo realizado por parte de los

colaboradores y esto puede darse por diferentes indicadores que se han tomado en cuenta para realizar dicha investigación, puede ser porque los trabajadores no cuentan con una calidad de formación que permita fortalecer sus competencias y habilidades, así como también el clima organizacional no les permite generar un eficiente rendimiento laboral o el nivel de incentivos que la entidad ofrece a sus trabajadores no es la más conveniente para poder ser más productivos en sus actividades a desempeñar, por ese motivo es primordial interpretar la relación que exista entre las variables de dicho estudio.

Por lo cual, surge la siguiente interrogante ¿Cuál es la relación que existe entre el Talento Humano y la productividad de los trabajadores de una Municipalidad Distrital, Trujillo - 2022?, asimismo se obtuvo como problemas específicos: 1) ¿Cuál es la relación que existe entre el conocimiento y la productividad de los trabajadores de una Municipalidad Distrital, Trujillo - 2022? 2) ¿Cuál es la relación que existe entre las habilidades y la productividad de los trabajadores de una Municipalidad Distrital, Trujillo - 2022? 3) ¿Cuál es la relación que existe entre juicio y la productividad de los trabajadores de una Municipalidad Distrital, Trujillo – 2022? 4) ¿Cuál es la relación que existe entre actitud y la productividad de los trabajadores de una Municipalidad Distrital, Trujillo- 2022?

De manera que, la justificación teórica de la presente investigación consiste en que las definiciones e investigaciones a efectuare sobre las variables talento humano y productividad serán de mejor alcance y beneficio para los siguientes estudios a ejecutarse.

Además, la justificación práctica dará a conocer a las entidades la validez correlacional entre el Talento Humano y la Productividad, siendo de gran uso el instrumento validado y presentado en esta investigación.

Posteriormente, aplicamos la justificación metodológica a causa de que la presente investigación se deberá medir la relación entre el Talento Humano y la Productividad, aplicando técnicas investigación, métodos e instrumentos como la encuesta.

Por último, la justificación social contribuirá de manera positiva en la productividad de los trabajadores y a su vez beneficiará a los usuarios quienes

podrán realizar sus trámites, dudas y consultas con soluciones más rápidas y acertadas.

Por consiguiente, se obtiene como principal objetivo determinar la relación existente entre el Talento Humano y la productividad de los trabajadores de una Municipalidad Distrital, Trujillo - 2022; asimismo se planteó los siguientes objetivos específicos: 1) Determinar si existe relación entre el conocimiento y la productividad de los trabajadores de una Municipalidad Distrital, Trujillo - 2022 2) Determinar si existe relación entre las habilidades y la productividad de los trabajadores de una Municipalidad Distrital, Trujillo - 2022 3) Determinar si existe relación entre el juicio y la productividad de los trabajadores de una Municipalidad Distrital, Trujillo - 2022 4) Determinar si existe relación entre la actitud y la productividad de los trabajadores de una Municipalidad Distrital, Trujillo – 2022

Finalmente, se ha considerado como hipótesis general de esta investigación: Existe una relación entre el talento humano y la productividad de los trabajadores de una Municipalidad Distrital, Trujillo - 2022; del cual también se planteó como hipótesis específicas: 1) Existe una relación entre el conocimiento y la productividad de los trabajadores de una Municipalidad Distrital, Trujillo – 2022 2) Existe una relación entre las habilidades y la productividad de los trabajadores de una Municipalidad Distrital, Trujillo – 2022 3) Existe una relación entre el juicio y la productividad de una Municipalidad Distrital, Trujillo – 2022 4) Existe una relación entre la actitud y la productividad de los trabajadores de una Municipalidad Distrital, Trujillo – 2022.

II. MARCO TEÓRICO

A nivel global, se revisó la investigación de Ríos y Morales (2018), cuyo objetivo fue realizar una guía del talento humano que permita restablecer los servicios de transporte de la provincia de Tungurahua con el fin de mejorar el desempeño laboral, donde se aplicó una investigación de tipo descriptiva - correlacional, donde 36 trabajadores formaron parte de la población siendo de la compañía Guaytambos Tours S.A; a los cuales se les realizó una encuesta, obteniendo como conclusión que el Talento Humano facilita a los superiores identificar cuáles son las cualidades y requerimientos que deben tener las empresas, y así impulsar a una mejora continua, según los modelos de gestión.

García (2018), en su tesis que tuvo como objetivo saber el nivel de impacto que tiene la capacitación con referente a los subordinados en la productividad en una las 83 CTCC que se ejecutan en México, el tipo de investigación fue cuantitativo correlacional, aplicando un cuestionario a un total de 104 elementos, el cual garantizó su confiabilidad mediante el Alpha de Cronbach, teniendo como conclusión que existe un impacto favorable para los procesos que se realizan en las capacitaciones para un mejor desarrollo del capital humano con una buena referencia para el desempeño el cual también favorece al nivel de productividad.

López (2022), en su investigación que tuvo como finalidad delimitar la correlación entre la gestión del talento humano y la productividad para la mejora de los procedimientos en la empresa Tecnimadera de la ciudad de Baños de Agua Santa. En el cual se realizó una investigación descriptiva - no experimental, con enfoque cualitativo y cuantitativo, asimismo la población fue de 10 subordinados de la empresa, por el cual se consideró conveniente aplicarles una encuesta. Obteniendo como conclusión que el talento humano tiene una relación favorable y positiva con la productividad, lo cual indica que existe una excelente gestión, esto conlleva a que la productividad se incremente su nivel en la empresa, justificando las capacitaciones personalizadas que se les brinda a los colaboradores.

Escobar (2017), en su estudio que tuvo como fin medir el nivel del talento humano y la productividad de la agroempresa Unión Libre, la cual esuvo

conformada por 24 trabajadores a quienes se les aplicó una encuesta, teniendo como enfoque cualitativo y cuantitativo, asimismo la investigación fue descriptiva – correlacional. Concluyendo que solo un 50% de los colaboradores no siguieron los procedimientos adecuados de contratación de acuerdo a lo estipulado por la empresa, lo cual desencadenó una enorme rotación del personal, teniendo como consecuencia el desconocimiento de las responsabilidades, obligaciones y derechos del personal. Asimismo la mala coordinación en los horarios para el ingreso de la materia prima perjudica y retrasa los procesos de producción, perjudicando los tiempos y lo referente a los flujogramas, diagramas de circulación, etc. Lo cual conlleva una mala organización afectando los procedimientos del producto final.

Como antecedentes nacionales podemos citar a Álvarez y Vilca (2021), en su investigación que tuvo como finalidad delimitar la gestión del talento humano y productividad laboral en la empresa Más Casa Inmobiliaria EAC S.A.C, Lima 2021, la población fue de 45 trabajadores a los cuales se les aplicó una encuesta, teniendo como enfoque cuantitativo de tipo aplicada, con un nivel correlacional-no experimental de corte transversal, del cual se obtuvo como resultado un Rho Spearman de 0,989 con un nivel de significancia de 0,000. El cual permite evidenciar que existe una correlación positiva muy alta, cabe recalcar que el talento humano es un factor primordial para obtener una mejor productividad de los subordinados. .

Quezada (2021), en su investigación la cual tuvo como objetivo delimitar la significancia entre la gestión del talento humano y la productividad laboral en los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Marcona, Ica - 2021 La población fue de 24 empleados, se les aplicó dos cuestionarios. Asimismo el tipo de investigación fue cuantitativo, correlacional. Concluyendo que existe una relación directa y positiva, asimismo un Spearman de 0,757, asimismo se halló que el 70,8% de los subordinados indican que la gestión del talento humano es regular y hacen referencia que la productividad laboral tiene un nivel regular con un 54,2%.

Espinoza y Montalvo (2021) en su investigación donde resalta la

importancia de analizar la gestión del talento humano y el desempeño laboral en el personal Administrativo de la Zona Registral, Huancayo; en el cual se utilizó una investigación básica, con diseño no experimental, descriptiva – correlacional, para realizar la investigación se contó con 24 subordinados, a quienes se les considero realizar una encuesta, concluyendo de los resultados hallados un nivel de significancia mayor a 0,05, al hacer relación entre la gestión del talento humano y desempeño laboral, lo cual indica que si existe relación entre ambos con una correlación de 0,769, la misma que es positiva buena.

Mantilla y Rayco (2021), en su tesis cuya finalidad fue demostrar la existencia de relación entre la gestión del talento humano y la productividad laboral de la Empresa Hoteles Cajamarca S.A.C, donde la población fue de 24, el tipo de investigación básica , con diseño no experimental- correlacional, a quienes se les realizo una encuesta; teniendo como conclusión que existe relación de manera positiva entre el talento humano y la productividad con una significancia de 0.05, asimismo un Rho de Spearman de 0,588, siendo positiva y moderada.

Morales(2021), en su tesis cuya finalidad fue demostrar la existencia de relación entre la gestión del talento humano y la productividad de los trabajadores de la Gerencia Regional de Desarrollo Social del Gobierno Regional de Lima, 2018; donde la población fue de 86 personas, el diseño fue no experimental-descriptiva, transversal, a quienes se les realizo una encuesta; teniendo como conclusión que existe una significativa relación entre la gestión del talento humano y la productividad con un 0.676 de spearman), donde dicho estudio se considera positiva y moderada, rechazando la hipótesis nula y aceptando la alterna.

Como antecedentes locales citamos a Arana y Vásquez (2015), en su investigación que tuvo como delimitar el nivel de incidencia del talento humano y el desempeño laboral del personal del área administrativa en la Universidad Privada Antenor Orrego de Trujillo, se les aplico un cuestionario a 27 trabajadores del área administrativa, siendo una investigación descriptiva; del cual se concluye que el desempeño que presentan los trabajadores no es el adecuado, esto se

debe a la falta de un plan de capacitación, considerando que existe capacitación de manera informal.

Juarez y Alva (2015), en su estudio la cual quiere dar a conocer el nivel de satisfacción laboral y su relación con el nivel de productividad de los colaboradores de la empresa Chimú Agropecuaria S.A del distrito de Trujillo, el cual fue una investigación descriptiva, se aplicó la encuesta a 80 trabajadores, en donde finalmente se concluyó que el nivel de satisfacción tiene un nivel medio y la productividad enfocada en el desempeño laboral es regular. No obstante se reconoció que el personal acude a su centro de laborales en feriado siendo compensado con un día de descanso, lo cual genera malestar y desmotivación; precisando que prefieren ser compensados económicamente. Es por ello, que la comunicación sigue siendo de nivel bajo, perjudicando la productividad en la empresa.

Aguirre (2018), en su estudio que tuvo como fin indicar si el talento humano tiene influencia en la satisfacción de los clientes de la organización Yamaha Motor S.A Trujillo. Se realizó una encuesta a los trabajadores y clientes de la empresa, la tesis tuvo una investigación no experimental con corte transversal y con diseño correlacional causal. Obteniendo así la conclusión un alto nivel de significancia entre las variables y una correlación de Pearson de 0,499 sobre la confiabilidad.

Ramos y Valderrama (2019), la presente investigación tuvo como finalidad realizar un plan de retención laboral que favorezca la productividad de la empresa de Transporte y servicios generales Vía Latino SAC en la ciudad de Trujillo, fueron 18 empleados que participaron de la encuesta y para la cual se empleó una investigación descriptivo de corte transversal, utilizando como Concluyendo que existe una deficiencia en los procedimientos que consiste en la llegada de los buses a su destino, esto quiere decir que la productividad viene siendo afectada, por ciertos factores como: pésimo clima laboral, escasos de recursos, la falta de importancia a las capacitaciones, pausas activas. Por lo cual, se debe considerar mejorar e implementar el plan de retención laboral con el fin de incrementar la productiva laboral siendo más eficiente y efectiva.

Horna y Rossi (2021), en su tesis con el fin de demostrar la relación entre gestión del talento humano y el clima organizacional de los empleados de la empresa agroindustrial Cartavio S.AA, 2020; para el cual se utilizó un diseño correlacional, contando 1300 empleados como población, del cual solo se trabajó con 150 como muestra, se les indico realizar un cuestionario y guía de entrevista. En donde se concluye que existe una relación positiva entre el talento humano y clima organizacional, con un coeficiente de spearman de 0,808 y un nivel de significancia de 0.000. Por lo cual, se desarrollará un eficiente clima organizacional, teniendo unos colaboradores más satisfechos y motivados.

En tal sentido, fue importante desarrollar los conceptos teóricos de las variables a investigar.

Mejía, Bravo y Montoya (2012), define al talento humano como un conjunto de destrezas, habilidades y conocimientos de todos los trabajadores de una organización.

Esto quiere decir que, el talento humano para que pueda desarrollarse de manera más eficiente es necesario que tenga una estructura fuerte que permita al colaborador tener una base que fortalezca sus habilidades, indiferente al cargo que este ocupe dentro de la organización. Asimismo, se debe considerar como objetivo principal el incentivar al fortalecimiento del desempeño, teniendo así buenos resultados en la cadena productiva.

Según Macías y Aguilera (2012), considera que se debe poner hincapié al tipo de dirección y dejar de considerar a los empleados como recursos y no como un grupo valioso, que necesita de incentivos, motivación, capacitación estabilidad para desarrollarse con mayor seguridad y que su desempeño sea eficiente.

Del mismo modo, Mondy (2005) confirma que las personas dentro de una organización son recursos fundamentales para concretar las metas.

En otras palabras, el talento humano implica responsabilidad, compromiso y participación activa de los colaboradores, para lograr un desarrollo exitoso en los procesos, cabe señalar que si el equipo humano es incapaz o se encuentra

desmotivado, existen pocas posibilidades de llegar a tener éxito. Por ende, se considera un punto principal para tener una buena organización empresarial.

El talento humano se inició en el siglo XX, en la era de la revolución industrial, en ese tiempo se llamaba relaciones industriales, surge debido que era difícil reducir los conflictos individuales y organizaciones, por consiguiente las relaciones eran muy aisladas y era necesario que intervenga un mediador para solucionar los problemas. Aproximadamente en los años 50 se le denomina Administración de Personal, porque ya no solo se debía solucionar los conflictos con un mediador, sino también administrar personal, según la legislación laboral que se encuentre vigente. Alrededor del año 1960 la legislación laboral quedó en el pasado, a causa de que los desafíos que se venían aconteciendo en las organizaciones no se desarrollaban de manera equitativa, por ello las personas tuvieron mayor alcance a ser consideradas como recursos principales para el crecimiento de las organizaciones (Andachi, 2002).

La teoría del comportamiento se sustenta en la conducta individual de las personas y para ello es necesario estudiar la teoría de la motivación humana.

Según Maslow (1991) en su libro titulado “La teoría de la motivación humana”, hace referencia que se debe clasificar y ordenar por categorías o niveles las necesidades humanas de acuerdo al grado de importancia que tiene para el individuo que las contiene, por lo cual se ha determinado en una pirámide teniendo en la base las necesidades de déficit que vendrían a ser las fisiológicas, en cambio en la parte más alta se encuentran las necesidades de desarrollo que son las de autorrealización.

Es preciso señalar que, la teoría de Maslow (1991) destaca que las necesidades superiores según la jerarquía son ,menos importantes que las inferiores colocándolas en un nivel de prioridad; poniendo como ejemplo que “un individuo con sed y hambre se limita a impactar a sus amistades con su merito y habilidad, sino, por comer lo suficiente”, esto quiere decir que cuando el ser humano logró satisfacer sus necesidades inferiores que en este caso sería comer, por consiguiente consigue graduar también las necesidades superiores, que serían las de conocimiento, logrando así motivarse para poder satisfacerlas.

Como primera prioridad, de acuerdo a la justificación de las necesidades se encuentra las necesidades fisiológicas como son comer, la temperatura corporal y el sueño ; de igual forma se encuentra también el deseo sexual, el comportamiento maternal, etc. Por lo tanto, estas necesidades están vinculadas con la supervivencia del organismo, también llamada homeostasis, el cual hace referencia “todo tipo de esfuerzo constante que realiza el cuerpo para mantenerse normal” (Maslow, 1991).

Por otro lado, se encuentran las necesidades de seguridad que implica el adecuado mantenimiento de un estado de orden y seguridad, que conlleva a sentirse seguro, tener estabilidad, orden, protección y dependencia. Esta necesidad es expresada con el miedo, puede ser al caos, la confusión, lo no explorado y lo equivoco, se vincula con el temor que sienten las personas al perder el control de su ritmo de vida, siendo vulnerables frente a alguna situación presente o futura (Maslow, 1991).

Las necesidades sociales o también llamadas de pertenencia están asociadas a la relación íntima con otra persona, es decir el ser aceptado como parte de un equipo, haciendo necesario contar con un ambiente familiar, enlazando las necesidades filosóficas y de seguridad (Maslow, 1991).

Maslow (1991) menciona que las necesidades de estima se encuentran agrupadas en dos tipos las que se consideran respeto y amor propio, así mismo es necesario destacar las necesidades de reputación, éxito social y condición.

También, se encuentran las necesidades de autorrealización que pueden ser únicas y cambiantes esto va a depender de la persona, es decir el individuo debe realizar una actividad laboral o vocación que desee, haciéndolo de un modo deseado, para lograr esto se debe tener libertad y hacer lo que uno quiere hacer (Maslow, 1991).

Por último, se ubican las necesidades de trascendencia que se encuentran vinculadas con la necesidad de favorecer a la sociedad, muchas veces las personas dejan en segundo plano su bienestar para poder brindar su apoyo a la humanidad (Maslow, 1991).

Del mismo modo, Vroom (2016) en su teoría menciona diferentes fuentes para tener una administración eficaz del personal, resalta lo que debe hacer el líder para que los integrantes del grupo se mantengan motivados y también como se puede identificar los problemas de motivación. Se debe tener en cuenta las diferencias entre los empleados, esto se ve relacionado con los premios que se les brinda por producir un trabajo de calidad.

Chiavenato (2009) considera que básicamente el talento humano es el capital humano, siendo este un patrimonio invaluable que toda entidad debe requerir para llegar a las metas trazadas.

Asimismo, Chiavenato (2009), nos dice que el talento humano es cada día más importante para llegar a la cima en las organizaciones, a su vez señala que tener personas no es sinónimo de tener talentos, la diferencia es que para que ser talento un individuo debe poseer algo diferente que lo haga ser competitivo; por lo cual es necesario definir cuatro aspectos esenciales que forman parte de las dimensiones.

La dimensión conocimiento se basa en el saber, haciendo referencia al aprender de forma consiguiente, siendo la base primordial en estos tiempos el conocimiento. (Chiavenato,2009).

La dimensión habilidad, consiste en saber hacer, utilizar y aplicar el conocimiento resolviendo problemas o situaciones, que permitan la transformación del conocimiento en resultado (Chiavenato, 2009).

La dimensión Juicio, implica poder interpretar la situación de acuerdo al contexto; y a los datos e información obtenida. Esto permite juzgar los hechos y definir las prioridades (Chiavenato, 2009).

La dimensión Actitud, permite alcanzar y superar las metas, a su vez asumiendo retos, generando valor agregado que ayude llegar a lo trazado en las metas con enfoque en los resultados, esto conlleva a la autorrealización de potencial en las personas (Chiavenato, 2009).

El término Productividad aparece por primera vez en 1766, siendo definido por Littre (1883) quien indica que es la capacidad de elaborar. No obstante, fue que hasta inicios del siglo XX, recién la terminología productividad obtuvo un

valor más acertado, refiriéndose a esta como la forma en que se utilizan y combinan los bienes para lograr cumplir con las metas deseadas en un determinado tiempo.

La Organización para la Cooperación Económica Europea (OCEE, 1950) considera a la productividad como el producto que resulta de fraccionar la producción por uno de los divisores, esto quiere decir que es posible mencionar mano de obra, capital productivo e inversión. El modelo de Goodwin, consiste en contestar la siguiente interrogante: ¿Cómo mejorar la manera en que mejoramos?

Igualmente, Hershauer y Ruch (1978), plantearon un modelo de servosistema lo que viene hacer un sistema de retroalimentación de la productividad del trabajador, este modelo se genera a raíz de la información sustraída del análisis de varias organizaciones.

Lagos (2014) define productividad entre la cantidad de productos alcanzados teniendo en consideración los recursos que han sido requeridos para lograr esa producción; es decir que mientras se utilice menos tiempo para obtener un resultado, más productivo será el sistema empleado.

Por otro lado, Robbins y Judge (2013), menciona que la productividad es lo primordial en una organización, debido que si la organización logra transformar sus insumos en productor al menor costo, esto contribuye al alcance de metas.

A la vez, Martínez (2007), la productividad es un reflejo del uso adecuado de los recursos referente a una economía de acuerdo a los bienes, productos y servicios, con conexión a los recursos empleados y los productos logrados; asimismo se considera el adecuado uso de los bienes y servicios para lograr el éxito.

En cambio, Robbins y Judge (2013), considera que la productividad se desencadena por la eficacia y eficiencia, de tal medida que considera importante mencionarlas como dimensiones.

Teniendo como dimensión a la eficacia, se considera como tal cuando la organización alcanza las metas establecidas.

Dimensión de eficiencia, es cuando la organización alcanza sus metas con

la mínima cantidad de materiales siendo mano de obra, materia prima, etc.

Según la Ley N° 30057 publicada en el Diario el Peruano el 02 de octubre del 2013 “Ley del Servicio Civil”, artículo 8 “Proceso de Selección” menciona: todo proceso de selección que se da en las entidades debe ser sistematizado ya que todo proceso es un mecanismo de incorporación de la fuerza laboral, denominados directivos públicos o servidores civiles, con el fin de seleccionar a un personal capacitado, idóneo y con conocimiento necesario para efectuar el desarrollo de sus tareas.

Por otro lado, en el artículo 16 “Tipos de capacitación” menciona que: por un lado la formación laboral tiene como fin brindar la capacitación necesaria a todo servidor civil, referido a cursos, talleres, especializaciones, seminarios, entre otras formaciones que puedan contribuir con el desarrollo de sus actividades y que a la vez, se logre mejorar la calidad de su trabajo en corto plazo y fomentar el crecimiento autónomo de la entidad.

Además, la formación profesional es de vital importancia, debido a que todo servidor público debe contar con un grado académico enfocado al perfil laboral solicitado, donde garantice su profesionalismo y técnica.

En consiguiente, el artículo 23 “Tipos de Evaluación del desempeño”, hace referencia a que toda evaluación deberá realizarse en función a las características institucionales es decir, enfocándose en sus objetivos y sus planes estratégicos, estas evaluaciones deben tener criterios definidos según las necesidades organizacionales aplicándose así diversos instrumentos de medición tales como evaluación de 360°, 180° y 90°.

En su artículo 25 “Retroalimentación y Calificación” menciona que, todo proceso de evaluación debe garantizar retroalimentaciones constructivas brindándoles así oportunidades de mejora, garantizando las condiciones de la evaluación y los resultados de la misma.

Por último, el artículo 53 “Requisitos de los Funcionarios Públicos”: para ser funcionario público es necesario tener requisitos mínimos y uno de ellos es contar con las habilidades y competencias necesarias para ejercer la función pública, que conlleve a una productividad efectiva y eficiente.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación: básica, porque es justificación para otros estudios y ayuda a comprender, explicar y conocer los acontecimientos (Vieytes, 2004).

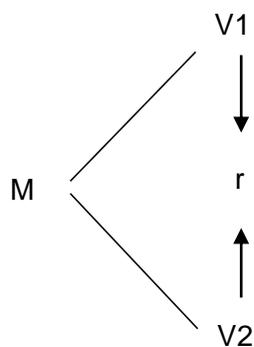
Teniendo como enfoque cuantitativo a través de la recolección de datos con el fin de establecer la relación existente entre el talento humano y la productividad de los trabajadores de una Municipalidad Distrital, Trujillo - 2022, por lo cual, la medición será numérica para obtener resultados estadísticos (Hernández et al., 2018).

El nivel de investigación es correlacional ya que se desea evaluar la relación que existe entre las variables para poder predecir el comportamiento de las mismas (Hernández et al., 2014).

3.1.2. Diseño de investigación: Es no experimental con corte transversal, según Hernández, Fernández y Baptista (2014) menciona que el diseño no experimental es cuando no existe manipulación de las variables y donde solo se observan los fenómenos en su mismo ambiente para ser analizados, asimismo siendo transversal porque se hace la recopilación de datos en un momento único.

Figura 1.

Esquema del diseño de investigación



Donde:

M: Trabajadores

V1: Talento Humano

V2: Productividad

R: Relación entre las dos variables

3.2. Variables y Operacionalización

Variable 1: Talento Humano

- **Definición conceptual:** Se refiere al capital humano, siendo un patrimonio invaluable que una organización requiere para ser más competitivos y lograr el éxito (Chiavenato, 2009).
- **Definición operacional:** Chiavenato (2009), menciona cuatro dimensiones del Talento Humano que son: conocimiento, habilidades, juicio, actitud.
- **Indicadores:** están enfocados de acuerdo a cada dimensión: la dimensión conocimiento, tiene como indicadores: programas de capacitación, importancia de la necesidad de capacitarse; la dimensión habilidades, tiene como indicadores: trabajo en equipo, liderazgo, comunicación; la dimensión juicio, tiene como indicadores: toma de decisiones, prioriza actividades; la dimensión de actitud, tiene como indicadores: responsabilidades, oportunidades, cumplimiento de metas personales.

Variable 2: Productividad

- **Definición conceptual:** La productividad permite a las organizaciones lograr sus temas con el menor costo en sus insumos para elaborar un producto, por lo cual se requiere tanto de la eficacia como de la eficiencia (Robbins y Judge, 2013).
- **Definición operacional:** Según Robbins y Judge (2013) determinan como dimensiones: eficacia y eficiencia.
- **Indicadores:** están enfocados según las dimensiones: la dimensión de eficacia tiene como indicadores: cumplimiento de metas trazadas, existencia de metas apropiadas, dimensión de eficiencia tiene como indicadores: recursos planificados, optimización de recursos.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población: Según Hernández et al. (2014), la población es el conjunto de elementos que permiten llegar a las conclusiones de la investigación. La población está conformada por el total de trabajadores de una Municipalidad Distrital con un conjunto de 252 colaboradores.

Tabla 1

Número de trabajadores de una Municipalidad Distrital

Número de trabajadores	Área
16	Desarrollo Social
55	Programas Sociales
7	Administración y Finanzas
17	Desarrollo Urbano y Rural
22	Logística y Patrimonio
68	Comercialización y Licencias
39	Desarrollo Económico Local
10	Planificación y Presupuesto
18	Talento Humano
252	Total

Fuente: Población de una municipalidad distrital

3.3.2. Muestra: Hernández et al., 2014, menciona que la muestra es un subgrupo de la población, estos son elegidos en forma aleatoria o al azar, ya que pocas veces es posible poder medir la población total.

$$n = \frac{z^2 * p * q * N}{e^2 (N - 1) + z^2 * p * q}$$

Donde:

n = Tamaño de la Muestra

N = Tamaño de la Población (252)

p = Probabilidad que se realice el evento (0.5).

q = Probabilidad que no se realice el evento (0.5).

z = Nivel de Confianza (95 % o 1.96)

e = Error Muestral (0.08)

Tras la aplicación de la fórmula antes mencionada, el resultado es de 94 trabajadores de una Municipalidad Distrital.

- **Unidad de Análisis:** está constituida por un colaborador de la Municipalidad Distrital.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Ha sido conveniente utilizar la técnica de la encuesta según (Hernández et al., 2014), esta técnica es la más empleada debido que está compuesta por una serie de preguntas formuladas de manera directa a las personas que fueron elegidas de manera aleatoria para participar en dicho estudio.

El instrumento sirvió para medir el registro de datos según las variables a investigar (Hernández et al., 2014). Teniendo como instrumento el cuestionario, el cual tuvo preguntas que está constituido en dos partes. La primera parte del cuestionario constó de 16 preguntas que pertenecen a la variable del Talento Humano las cuales están ordenadas por las dimensiones: en la dimensión del conocimiento consta de 03 preguntas, la dimensión de la habilidad tiene 07 preguntas, la de juicio 03 preguntas, actitudes consta de 03 preguntas. La segunda parte estuvo conformada por 07 preguntas que pertenecen a la variable de Productividad las cuales estuvieron ordenadas por las dimensiones: en la dimensión de eficiencia consta 03 preguntas, la dimensión de eficacia consta de 04 preguntas.

Se validó el instrumento, tomando en cuenta la opinión de 3 expertos especialistas en temas relacionados a esta investigación.

Tabla 2

Validez del instrumento Talento Humano

	Jueces expertos	Calificación
1	Dra. Evelin Edith Ruiz Agreda	Aplicable
2	Mg. Karen Elizabeth Martínez Gutiérrez	Aplicable
3	Mg. Pablo Ricardo Ciudad Fernández	Aplicable

Fuente: Validez de Expertos

Tabla 3

Validez del instrumento Productividad

	Jueces expertos	Calificación
1	Dra. Evelin Edith Ruiz Agreda	Aplicable
2	Mg. Karen Elizabeth Martínez Gutiérrez	Aplicable
3	Mg. Pablo Ricardo Ciudad Fernández	Aplicable

Fuente: Validez de Expertos

3.5. Procedimientos

Lo primero que se realizó para llevar a cabo esta investigación fue la revisión documental que permitió analizar las variables talento humano y productividad. Por consiguiente, fue oportuno emitir una solicitud por mesa de partes virtual a una Municipalidad Distrital, en la cual nos autoricen la aplicación del cuestionario a sus colaboradores de manera aleatoria, esto nos permitirá continuar con el análisis estadístico referente a la información obtenida conjuntamente con la tabulación en Excel.

Seguidamente, a través de whatsapp se envió a 94 subordinados un enlace con el cuestionario que estuvo conformado por dos partes, la primera parte es referente a la variable de talento humano y la segunda parte a la variable de productividad, asimismo se verificó que haya sido llenado correctamente y se realizó un levantamiento virtual de la información; que finalmente sirvió para construir tablas y figuras de los resultados.

3.6. Método de análisis de datos

Se llevó a cabo el análisis estadístico de los datos, interpretando, analizando los resultados que se obtuvieron mediante la encuesta aplicada. (Hernández et al., 2014).

Se procedió a ingresar los datos a Excel, para luego cargar la información en el programa SPSS, el cual nos permitió obtener los resultados y para saber el grado de correlación que existe entre las variables se aplicó la correlación de spearman.

Los instrumentos fueron evaluados en su confiabilidad por medio del coeficiente alpha de cronbach, que resulto de la aplicación de la prueba piloto.

3.7. Aspectos éticos

Se consideraron criterios nacionales e internacionales para garantizar la calidad ética de la investigación.

Por lo tanto, fue necesario aplicar el correcto uso de las normas, leyes, reglamentos y teorías según normas APA; considerando la mayor autenticidad y evitando el plagio al desarrollar este trabajo de investigación. Es por ello, se cree conveniente ser evaluado por el software Turnitin, quien revela el nivel de copia.

Para un estudio se debe tener como referencia tres principios básicos como: respeto, justicia y beneficencia, que son universales considerando los límites culturales, políticos y económicos (Alvarez, 2018)

Asimismo, la Resolución de Concejo Universitario de la Universidad César Vallejo con N° 0262-2020/UCV, establece los siguientes principios de ética: justicia, integridad humanística, cuidado ambiental, competencia profesional y científica.

Finalmente, el autor como muestra única de la veracidad de esta investigación se comprometió a mostrar transparencia en los procedimientos y resultados, brindando respeto y honestidad hacia las personas involucradas en esta investigación.

IV. RESULTADOS

Objetivo general:

Tabla 4

Determinar si existe relación entre el talento humano y la productividad de los trabajadores de una Municipalidad Distrital, Trujillo – 2022.

		Talento humano	Productividad	
Rho de Spearman	Talento humano	Coeficiente de correlación	1,000	,826**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	94	94
Productividad	Productividad	Coeficiente de correlación	,826**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	94	94

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

Puede verse en la tabla 4 que la correlación obtenida es 0,826 lo cual indica que existe una correlación positiva alta entre las variables. Asimismo, el nivel de significancia obtenido es ,000; en ese sentido se aprueba la hipótesis general. Por lo que se delimita una relación significativa entre las variables talento humano y la productividad en la Municipalidad Distrital. Por lo que se evidencia que la aplicación correcta de la gestión del talento humano ayuda al incremento en la productividad de los subordinados.

Objetivo Especifico 1

Tabla 5

Determinar si existe relación entre conocimiento y la productividad de los trabajadores de una Municipalidad Distrital, Trujillo – 2022.

			Conocimiento	Productividad
Rho de Spearman	Conocimiento	Coeficiente de correlación	1,000	,707**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	94	94
	Productividad	Coeficiente de correlación	,707**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	94	94

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

Se puede verificar en la tabla 5 que la correlación obtenida es 0,707 lo cual indica que existe una correlación positiva alta entre las variables. Asimismo, el nivel de significancia obtenido es ,000; en ese sentido se aprueba la hipótesis específica 1. Por lo que se establece una relación significativa entre la dimensión conocimiento y la productividad en la Municipalidad Distrital. Por lo cual, es importante continuar la programación de capacitaciones que ayuden al correcto desarrollo de las actividades que permitirán tener una mejor productividad.

Objetivo específico 2

Tabla 6

Determinar si existe relación habilidades y la productividad de los trabajadores de una Municipalidad Distrital, Trujillo – 2022.

		Habilidades	Productividad
Rho de Spearman	Habilidades	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,595**
		N	94
	Productividad	Coeficiente de correlación	,595**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	94

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

Se puede comprobar en la tabla 6 que la correlación obtenida es 0,595 lo cual indica que existe una correlación positiva alta entre las variables. Asimismo, el nivel de significancia obtenido es ,000; en ese sentido se aprueba la hipótesis específica 2. Por lo que se delimita una relación significativa entre la dimensión habilidades y la productividad en la Municipalidad Distrital. Es por ello, que se considera seguir trabajando las habilidades de los colaboradores para tener un mayor enfoque en sus fortalezas y debilidades, lo cual hará que la productividad sea más óptima.

Objetivo específico 3

Tabla 7

Determinar si existe relación entre juicio y la productividad de los trabajadores de una Municipalidad Distrital, Trujillo, 2022.

			Juicio	Productividad
Rho de Spearman	Juicio	Coeficiente de correlación	1,000	,595**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	94	94
	Productividad	Coeficiente de correlación	,595**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	94	94

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

Se puede corroborar en la tabla 7 que la correlación obtenida es 0,595 lo cual indica que existe una correlación positiva alta entre las variables. Asimismo, el nivel de significancia obtenido es ,000; en ese sentido se aprueba la hipótesis específica 3. Por lo que se establece una relación significativa entre la dimensión juicio y la productividad en la Municipalidad Distrital. Considerando de gran importancia conocer y analizar las situaciones, con espíritu crítico, sabiendo equilibrar y definir las prioridades para un mayor alcance en la productividad.

Objetivo específico 4

Tabla 8

Determinar si existe relación entre actitud y la productividad de los trabajadores de una Municipalidad Distrital, Trujillo – 2022.

			Actitud	Productividad
Rho de Spearman	Actitud	Coeficiente de correlación	1,000	,836**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	94	94
	Productividad	Coeficiente de correlación	,836**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	94	94

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

Se puede verificar en la tabla 8 que la correlación obtenida es 0,836 lo cual indica que existe una correlación positiva alta entre las variables. Asimismo, el nivel de significancia obtenido es ,000; en ese sentido se aprueba la hipótesis específica 4. Por lo que se considera una relación significativa entre la dimensión actitud y la productividad en la Municipalidad Distrital. Por lo que se considera seguir trabajando en mantener una actitud positiva, ya que mantiene a los individuos en un ambiente cálido, y esto beneficia al realizar sus tareas en menor tiempo e incremento de la productividad.

V. DISCUSIÓN

De acuerdo, a los resultados obtenidos, se determinó dentro del objetivo general, detallada en la tabla 4 la existencia de una relación significativa de nivel 0,01 entre el talento humano y la productividad de los trabajadores de una Municipalidad Distrital, habiéndose obtenido un Rho de Spearman de 0,826, estableciendo una correlación positiva alta; esto permitió que se acepte la hipótesis general que indica la existencia de relación. Por lo que se considera que aplicar correctamente la gestión del talento humano ayudará al incremento en la productividad de los subordinados. Esto también lo afirma Álvarez y Vilca (2021) en su investigación quien determina una correlación positiva muy alta con una significancia de 0,000 y un Rho Spearman de 0,989, por lo que se concluye que existe relación entre la gestión de talento humano y productividad laboral.

Otro resultado similar se refleja en el estudio de Morales (2021) con una significancia de 0,000 y un Rho Spearman de 0,676 que delimita una correlación positiva y moderada entre las variables, por lo cual rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; de esto podemos deducir que la gestión del talento humano fortalece el liderazgo y la competitividad incrementando el compromiso en la productividad.

En esa misma línea, Quezada (2021), en su investigación busca relacionar el talento humano y la eficiencia obteniendo resultados con un Rho de Spearman de 0,782, lo cual establece una relación positiva alta, asimismo relaciona el talento humano con la eficacia delimitando una relación positiva moderada con un Rho Spearman de 0,510. Por lo que, inferimos que la eficiencia y la eficacia son parte fundamental de la productividad.

Esto nos permite afirmar con la teoría de Robbins y Judge (2013), que la eficacia y la eficiencia se requieren para lograr la elaboración de productos con un menor costo en sus insumos, permitiendo que las organizaciones incrementen su productividad. Asimismo, Chiavenato (2009) considera que el talento humano es una fuente básica para el capital humano, siendo un bien invaluable que toda institución debería estimar para el logro del éxito y de competitividad dentro del mercado.

Por lo que, se considera el talento humano un factor importante en las instituciones debido que permite conocer y entender a los subordinados, obteniendo buenos resultados en la cadena de producción.

Respecto, al objetivo específico número 1, en donde se observa en la tabla 5 que existe relación significativa de nivel 0,01 entre el conocimiento y la productividad de los trabajadores de una Municipalidad Distrital, habiéndose obtenido un Rho de Spearman de 0,707, estableciendo una correlación positiva alta, el cual permite aceptar la hipótesis específica 1. Por lo que se considera importante la programación de capacitaciones que ayuden al correcto desarrollo de las actividades que permitirán tener una mejor productividad. Esto coincide con Espinoza y Montalvo (2021), quien determina una relación positiva buena con una significancia de 0,000 y un Rho de Spearman de 0,685, afirmando que el conocimiento se relaciona con la productividad.

Esto también coincide con Álvarez y Vilca (2021), en su tesis busca relacionar la capacitación con la productividad obteniendo una significancia de 0,000 y un Rho de Spearman de 0,818 siendo considerada positiva alta, por lo cual rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, de esto podemos inferir que las capacitaciones permiten desarrollarse de manera competente para lograr un mayor crecimiento en la productividad laboral.

De igual forma, Mantilla y Rayco (2021) en su estudio busca relacionar la capacitación con la productividad con un Rho de Spearman de 0,589 lo cual delimita una correlación positiva moderada, de lo que se deduce que la capacitación es de gran ventaja y necesaria para que el personal tenga mejor visión y se genere el aumento de la productividad.

Lo anteriormente expuesto, permite confirmar con la teoría de Chiavenato (2009) la capacitación radica en el saber, haciendo referencia al aprender de forma continua, siendo el conocimiento la moneda más valiosa del siglo XXI.

Por lo que, es importante recalcar que la capacitación ayuda a resolver problemas concretos en el día a día, a su vez incrementa la rentabilidad de la organización y por ende genera un aumento de la calidad y productividad de trabajo.

En cuanto al objetivo específico número 2, el cual se observa en la tabla 6 que existe relación significativa de nivel 0,01 entre las habilidades y la productividad de los trabajadores de una Municipalidad Distrital, habiéndose obtenido un Rho de Spearman de 0,595, estableciendo una correlación positiva moderada, el cual permite aceptar la hipótesis específica 2. Por lo que se considera importante trabajar las habilidades de los colaboradores para tener un mayor enfoque, lo cual hará que la productividad sea más óptima. Esto lo afirma Morales (2021), en su investigación pretende relacionar las habilidades con la productividad con un Rho de Spearman de 0,625 lo cual delimita una correlación positiva y moderada, reafirmando que las habilidades se relacionan con la productividad.

A su vez coincide con Mantilla y Rayco (2021), en su estudio establece la relación entre las habilidades y la productividad con un Rho de Spearman de 0,614 lo cual delimita una correlación positiva moderada, de lo que se infiere que las habilidades se ven reflejado en las competencias laborales y el aportes del trabajador hacia la empresa, esto conlleva a obtener mejores resultados viéndose reflejados en la productividad.

De igual manera, Espinoza y Montalvo (2021), en su tesis pretende relacionar la habilidad con la productividad con un Rho de Spearman de 0,606 lo cual delimita una correlación positiva buena, rechazado la hipótesis nula y aceptando la alterna, por lo que se concluye que los subordinados cuenta con habilidades únicas que les facilitan el desarrollo de sus actividades, favoreciendo la productividad de la empresa.

Por lo que se considera confirmar, con la teoría de Chiavenato (2009) considera que las habilidades permiten la transformación del conocimiento, es saber hacer, utilizar y aplicar el conocimiento resolviendo distintas situaciones en base a los resultados que se ven reflejados en la productividad.

Respecto al objetivo específico número 3 el cual se observa en la tabla 7 que existe relación significativa de nivel 0,01 entre juicio y la productividad de los trabajadores de una Municipalidad Distrital, habiéndose obtenido un Rho de Spearman de 0,595, estableciendo una correlación positiva moderada, el cual

permite aceptar la hipótesis específica 3. Por lo que se considera importante conocer y analizar las situaciones de acuerdo a los diferentes contextos, con espíritu crítico, sabiendo equilibrar y definir las prioridades para un mayor alcance en la productividad. Esto lo afirma Quezada (2021), en su investigación pretende relacionar el juicio con la productividad con un Rho de Spearman de 0,489 lo cual delimita una correlación positiva y moderada, reafirmando que el juicio se relaciona con la productividad.

Lo encontrado no concuerda con Mantilla y Rayco (2021) quien en su investigación establece la relación entre juicio y productividad laboral con un Rho Spearman de $-0,089$ estableciendo una correlación negativa alta, del cual se obtiene una significancia de 0,679 siendo mayor a 0.05, lo cual demuestra que el juicio no se relaciona significativamente en la productividad.

Sin embargo, Morales (2021), en su estudio demuestra la relación entre juicio y productividad de los trabajadores con una significancia de 0,000 y su Rho de Spearman es 0,635 la cual es considerada una correlación positiva y moderada, es decir que el juicio potencia la innovación, el aporte con ideas constructivas y esto beneficia a una productividad más alta.

Asimismo, Chiavenato (2009), relaciona al juicio con el saber analizar distintas situaciones de acuerdo al contexto y así poder obtener información adecuada; todo esto contribuirá a tener colaboradores más productivos.

En efecto, los resultados obtenidos en el objetivo número 4 detallada en la tabla 8 que existe relación significativa de nivel 0,01 entre actitud y la productividad de los trabajadores de una Municipalidad Distrital, habiéndose obtenido un Rho de Spearman de 0,836, estableciendo una correlación positiva alta, el cual permite aceptar la hipótesis específica 4. Por lo que se considera seguir trabajando en mantener una actitud positiva, ya que mantiene a los individuos en un ambiente cálido, se desarrollan sus actividades con responsabilidad, y esto beneficia al realizar sus tareas en menor tiempo e incremento de la productividad.

Esto coincide con Álvarez y Vilca (2021), en su tesis busca relacionar la actitud con la productividad obteniendo una significancia de 0,000 y un Rho de

Spearman de 0,737 siendo considerada positiva alta, por lo cual rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, de esto podemos inferir que la actitud se relaciona con la productividad laboral.

De igual forma, Espinoza y Montalvo (2021), en su estudio donde delimita la relación entre actitud y la productividad, con una significancia de 0,001 y un Rho Spearman de 0,619 lo cual demuestra una correlación positiva buena, asimismo se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, lo cual indica que la actitud de los subordinados maneja un rol importante en la productividad de las instituciones, y se ve reflejado en el interés que tienen al momento de resolver diferentes situaciones con mayor inteligencia y responsabilidad.

Esto se confirma con la teoría de Chiavenato (2009), considera que la actitud permite al individuo asumir riesgos, a proceder con carácter de cambios positivos, haciendo prevalecer los propósitos manteniendo su enfoque y potencial hacia la obtención de excelentes resultados, esto se verá reflejado en la productividad de las institución.

VI. CONCLUSIONES

1. De los resultados hallados, se observa que existe relación entre talento humano y la productividad de los trabajadores de una Municipalidad Distrital, siendo significativa <0.05 , un Rho de Spearman de 0,826, se concluye que al aplicar correctamente la gestión del talento humano ayudará al incremento en la productividad de los subordinados.
2. Existe relación entre el conocimiento y la productividad de los trabajadores de una Municipalidad Distrital, siendo significativa <0.05), un Rho de Spearman de 0, 707, se concluye que es importante la programación de capacitaciones que ayuden al correcto desarrollo de las actividades que permitirán tener una mejor productividad.
3. Existe relación entre habilidades y la productividad de los trabajadores de una Municipalidad Distrital, siendo significativa <0.05 , un Rho de Spearman de 0, 595, se concluye que es importante trabajar las habilidades para tener un mayor enfoque, lo cual hará que la productividad sea más óptima en los colaboradores.
4. Existe relación entre juicio y la productividad de los trabajadores de una Municipalidad Distrital, siendo significativa <0.05 , un Rho de Spearman de 0,595, se establece la importancia conocer y analizar las situaciones, con espíritu crítico, para un mayor alcance en la productividad.
5. Existe relación entre actitud y la productividad de los trabajadores de una Municipalidad Distrital, un Rho de Spearman de 0,826, tener actitud positiva, optimiza los procesos al realizar sus tareas en menor tiempo y se incrementa la productividad.

VII. RECOMENDACIONES

1. A la gerencia general, se recomienda mantener e implementar talleres de capacitación que permita ejecutar y desarrollar los conocimientos, talentos intelectuales, ya que esto conlleva a mejorar la eficiencia y eficacia de los subordinados, logrando una mejora continua en los procesos y obteniendo una productividad ideal.
2. Al área de Recursos Humanos, se recomienda poner mayor énfasis en las capacitaciones que permita a los colaboradores formar línea de carrera dentro de la institución y seguir instruyéndose profesionalmente. A su vez se sugiere implementar Feedback de manera progresiva conjuntamente de evaluaciones donde se visualice el rendimiento y así llevar un control de los nuevos aprendizajes obtenidos.
3. A la Gerencia de Desarrollo Social, se aconseja poner hincapié en mantener colaboradores que se sientan motivados al realizar sus funciones, demostrando un mayor compromiso. Asimismo desarrollar nuevas metodologías que permitan la correcta evaluación de sus habilidades, como la evaluación 360°, coaching, mentoring, esto con el fin de que los subordinados se sientan involucrados y estén dispuestos a hacer frente a los desafíos en el día a día.
4. A la asistente social, se le aconseja optar por un método más efectivo para mejorar el clima laboral en las diferentes áreas, esto podría ser mediante la creación de planes o proyectos que consiste en formar equipos multidisciplinarios, el coaching ejecutivo que beneficia en la comunicación asertiva y fomenta el espíritu colaborador; que desarrolla una postura responsable y productiva.
5. Al jefe inmediato, se recomienda efectuar un plan de acción con pautas que indiquen como mantener una actitud positiva en su área de trabajo, esto permitirá tener personas más saludables, reducir el estrés y como beneficio para la institución un aumento en la productividad.

REFERENCIAS

- Agudelo, M., Alveiro, C., Saavedra, B., & Ramiro, M. (julio –diciembre, 2016). El Recurso Humano como elemento fundamental para la gestión de calidad y competitividad organizacional. *Visión del Futuro*, vol. 20, núm. 2, 1-20
<https://www.redalyc.org/pdf/3579/357947335001.pdf>
- Aguirre, D. (2018). *Gestión del talento humano en la satisfacción del cliente de la empresa Yamaha motor SA, Trujillo* [Tesis de licenciatura]. Repositorio de la Universidad Privada del Norte.
<https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/13705>
- Alva, J., & Juárez, J. (2015). *Relación entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel de productividad de los colaboradores de la empresa Chimú Agropecuaria SA del distrito de Trujillo, 2014*. [Tesis de Licenciatura]. Repositorio de la Universidad Privada Antenor Orrego.
<https://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/716>
- Álvarez, D., & Vilca, L. (2021). *Gestión del talento humano y productividad laboral en la empresa Más Casa Inmobiliaria EAC S.A.C, Lima 2021*. [Tesis de Maestría].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/86074/%c3%81lvarez_BDA-Vilca_MLM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Andachi, S. (2002). *La teoría de la gestión del talento humano y el análisis del clima institucional*.) Editorial Mc Graw Hill
- Congreso de la República. (2013). *Ley del Servicio Civil - Ley 30057*. Congreso de la República del Perú - Palacio de Gobierno. Lima, Perú: GOB. Obtenido de <https://www.ipd.gob.pe/images/documentos/normas/general/Ley%20N%2030057.pdf>
- Cuadra, A., & Cuba, C. (2021). *Auditoria de recursos humanos para la gestión del talento humano en la empresa Grupo Beltrán de la ciudad de Trujillo, 2019*. Repositorio de la Universidad Privada Antenor Orrego
<http://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/7759>
- Chiavenato, I. (2008). *Gestión del Talento Humano* (3° Ed). Editorial Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. (3°. Ed). Editorial Mc Graw Hill.
- Chiavenato. (2011). *Administración de Recursos Humanos* (9°. Ed.) Editorial Mc Graw

Hill.

Chiavenato, I. (2013). *Gestión del Talento Humano*. (4°. Ed). Editorial Mc Graw Hill.

Espinoza, K., & Montalvo, J. (2021). *Gestión del talento Humano y desempeño laboral del personal administrativo de la Zona Registral N° VIII- Sede Huancayo en tiempos de Covid-19*. [Tesis de Maestría].

https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/10409/2/IV_PG_MRHGO_TE_Espinoza_Montalvo_2021.pdf

Escobar, J. (2017). *La gestión del talento humano y la productividad de la Agroempresa Unión Libre, Ambato- Ecuador*. [Tesis de Maestría]. Repositorio de la Universidad Técnica de Ambato. Obtenida de

<https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/25315/1/25%20GPAg.pdf>

García, B. (2018) *Gestión laboral: Un análisis de la capacitación y su impacto en la productividad. Caso central Termoeléctrica del ciclo combinado*. Repositorio Institucional de la Universidad de México.

<https://ciateq.repositorioinstitucional.mx/jspui/bitstream/1020/281/1/GarciaTovarBlancaR%20MDGPI%202018.pdf>

Horna, B. & Rossi, P. (2021) *Gestión del talento humano y clima organizacional de los colaboradores de la empresa Agroindustrial Cartavio S.A.A.- 2020*. Repositorio de la Universidad Antenor Orrego.

<http://repositorio.upao.edu.pe/browse?type=author&value=Horna+Guti%C3%A9rrez%2C+Brenda+Vanessa>

Hernández, Fernández & Baptista (2014). *Metodología de la Investigación*. (6°, Ed), McGraw-Hill Education.

Hernández, Fernández, & Baptista. (2016). *Metodología de la investigación* (5°, Ed.). McGraw-Hill Education.

Hernández, S., R., & Mendoza T., C. (2018). *Metodología de la Investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Editorial Mc Graw Hill.

Jone, G y George, J. (2010). *Administración contemporánea*. México D.F: McGraw-Hill.

Lagos, E. (2014). La motivación en la productividad laboral. *Voz Zootécnica*, 4, pp. 25 – 30.

- Lagos, E. (2014). La motivación y la Jerarquía de las Necesidades.doc.
<http://www.webdelprofesor.ula.ve/economia/mcesar/tema1/maslow.pdf>
- López, T. (2022). *La gestión del talento humano y la productividad en la Empresa Tecnimadera ubicado en la ciudad de Baños de Agua Santa, Tungurahua – Ecuador*. [Tesis de Licenciatura]. Repositorio de Universidad Nacional de Chimborazo.
<http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/8845/1/L%c3%b3pez%20Orozco%2cT.%282022%29%20La%20gesti%c3%b3n%20del%20talento%20humano%20y%20la%20productividad%20de%20la%20empresa%20Tecnimadera%2c%20ubicado%20en%20la%20ciudad%20de%20Ba%c3%b1os%20de%20Agu a%20Santa..pdf>
- Morales, G. (2021). *La gestión del talento humano influye en la productividad de los trabajadores de la gerencia de desarrollo social del gobierno regional de lima*. [Tesis de Maestría]. Repositorio Universidad José Faustino Sánchez Carrión
<https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/5108/GARLAND%20MANSEL%20MORALES%20ALVARADO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Mantilla, R. & Rayco, I. (2021). *La gestión del talento humano y su influencia en la productividad laboral de la empresa Hoteles Cajamarca S.A.C. periodo, 2018-2020*.
<http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/1784/TESIS%20DE%20INVESTIGACI%c3%93N%20FINAL-%20COMPLETO%20%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Macías, G. & Aguilera, C. (2012). *Contribución de la gestión de recursos humanos a la gestión del conocimiento*, Colombia.
<https://www.redalyc.org/pdf/212/21224852008.pdf>
- Mondy, W. (2005). Human Resource Management (9° Edition) Pearson Educación
https://books.google.com.pe/books/about/Human_Resource_Management.htm?l?id=UkWAvHmBswC&redir_esc=y
- Murillo, C. (2022). *Gestión del Talento Humano y su relación con la productividad laboral en Comercializadora Grupo Santa Fe Sac, Tacna 2018*. [Tesis de Maestría. Repositorio Universidad]. Repositorio Universidad Privada de Tacna.

- <https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/2234/Murillo-Salas-Cesar.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Mejía, A., Bravo, M., & Montoya, A. (2013). *El factor del talento humano en las organizaciones*. *Revista Ingeniería Industrial*, 2-11.
<http://scielo.sld.cu/pdf/rii/v34n1/rii02113.pdf>
- Organización internacional del trabajo (2007). *La productividad más alta de trabajo la tiene Estados Unidos*. *Noticias de la OIT agencia especializada de las Naciones Unidas*.
https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_083978/lang-es/index.htm
- Organización internacional del trabajo (2019). *El bienestar de los trabajadores es la mayor productividad*. *Noticias de la OIT agencia especializada de las Naciones Unidas*.
https://www.ilo.org/global/topics/wages/minimum-wages/monitoring/WCMS_538767/lang-es/index.htm
- Quezada, J. (2021). *Gestión del talento humano y productividad laboral en los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Marcona, Ica- 2021*. [[Tesis de Maestría]. Repositorio Universidad César Vallejo
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/75675/Quezada_AJL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ríos, G. & Morales, C. (2018) *Modelo de Gestión del talento humano aplicado al sector de servicios de transporte de la provincia de Tungurahua*. Repositorio de la Universidad de Ambato, Ecuador.
<https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/27621?locale=en>
- Ramos, L. & Valderrama, W. (2019). *Propuesta de un plan de retención laboral para mejorar el nivel de productividad de la empresa de transportes turismo y servicios generales Vía Latino SAC, Trujillo- 2018*. Repositorio de la Universidad Antenor Orrego.
<https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2908457>
- Ríos, E. & Vargas, R. (2021). *Gestión del talento humano y productividad laboral en los empleados de la gerencia de obras y desarrollo urbano de la municipalidad*

- distrital de Manantay – Ucayali, 2020. [Tesis de Licenciatura]. Repositorio de la Universidad Privada de Pucallpa.*
http://repositorio.upp.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/UPP/268/tesis_eusebio_reyna.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Robbins, S. & Judge, T. (2013), *Comportamiento Organizacional*. Pearson Educación.
- Sánchez, A. & Silva, E. (2020). *Diseño organizacional basado en procesos y su influencia en la productividad laboral del Oleocentro The Caroline EIRL, Chocope, 2019. [Tesis de Licenciatura]. Repositorio de la Universidad Privada del Norte.*
<https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/23689>
- Sánchez, G. J., & Silva, E. J. (2020). *Diseño organizacional basado en procesos y su influencia en la productividad laboral del Oleocentro The Caroline E.I.R.L., Chocope, 2019. [Tesis de licenciatura]. Repositorio de la Universidad Privada del Norte.*
<https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/23689?show=full>
- Sumanth, D. (1990). *Ingeniería y Administración de la Productividad*. Mc Graw Hill, 1990.
- Vargas Zúñiga, F. (2010). *La Gestión de la Calidad en la Formación de la Calidad. Oficina Internacional del Trabajo. Cinterfor.*
https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/calidad.pdf
- Vera, A., & Blanco, A. (2019). *Modelo para la gestión del talento humano en las pymes del sector servicios de Barranquilla, Colombia.* Revista Innovar, Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/inno/v29n74/0121-5051-inno-29-74-25.pdf>
- Villegas, G. (2019). *Gestión del Talento humano y la productividad laboral en la empresa Tottus, Bellavista- Callao, 2019. [Tesis de Licenciatura]. Repositorio Latinos Americanos, Obtenido de*
<http://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/2250/3211735>
- Verona, J. (2019). *Productividad laboral*. Grupo Verona
<https://grupoverona.pe/productividad-laboral/>
- Vieytes, R. (2004). *Metodología de la investigación en organizaciones, mercado y sociedad.*

Valentín, H. (2017). *Gestión del Talento humano y desempeño laboral del personal de la red de salud Huaylas Sur, 2016*. [Tesis de Licenciatura] .Repositorio Universidad Inca Garcilaso de la Vega.

<http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/2108/TESIS%20VALENT%c3%8dN%20RODR%c3%8dGUEZ%2c%20HUGO%20AM%c3%89RICO.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

Vroom, V. (2016). *Work and Motivation*. California: Adventure Works.

Anexo 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
P.G: ¿Cuál es la relación que existe entre el talento humano y la productividad de los trabajadores de una Municipalidad Distrital, Trujillo - 2022?	Objetivo General: Determinar si existe relación entre el talento humano y la productividad de los trabajadores de una Municipalidad Distrital, Trujillo, 2022?	Hipótesis General: Existe relación entre el talento humano y la productividad de los trabajadores de una Municipalidad Distrital, Trujillo, 2022	Talento Humano	Conocimiento	Programas de capacitación Importancia de la necesidad de capacitarse
PE1: ¿Cuál es la relación que existe entre el conocimiento y la productividad de una Municipalidad Distrital, Trujillo - 2022?	OE1: Determinar si existe relación entre el conocimiento y la productividad de los trabajadores de una Municipalidad Distrital, Trujillo, 2022.	HE1: Existe una relación entre el conocimiento y la productividad de los trabajadores de una Municipalidad Distrital, Trujillo, 2022.		Habilidades	Trabajo en equipo Liderazgo Comunicación
PE2: ¿Cuál es la relación que existe entre las habilidades y la productividad de los trabajadores de una Municipalidad Distrital, Trujillo - 2022?	OE2: Determinar si existe relación entre las habilidades y la productividad de los trabajadores de una Municipalidad Distrital, Trujillo, 2022.	HE2: Existe una relación entre las habilidades y la productividad de los trabajadores de una Municipalidad Distrital, Trujillo, 2022		Juicio	Toma de decisiones Prioriza actividades
PE3: ¿Cuál es la relación que existe entre el juicio y la productividad de los trabajadores de una Municipalidad Distrital, Trujillo - 2022?	OE3: Determinar si existe relación entre el juicio y la productividad de los trabajadores de una Municipalidad Distrital, Trujillo, 2022.	HE3: Existe una relación entre el juicio y la productividad de los trabajadores de una Municipalidad Distrital, Trujillo, 2022		Actitud	Responsabilidades Oportunidades
PE4: ¿Cuál es la relación que existe entre la actitud y la productividad de los trabajadores de una Municipalidad Distrital, Trujillo - 2022?	OE4: Determinar si existe relación entre la actitud y la productividad de los trabajadores de una Municipalidad Distrital, Trujillo, 2022.	HE 4: Existe una relación entre la actitud y la productividad de los trabajadores de una Municipalidad Distrital, Trujillo, 2022		Productividad	Eficiencia
			Eficacia		Cumplimiento de metas trazadas Existencia de metas apropiadas

Anexo 2: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Items	Escala de Medición	Nivel de Rango
Talento Humano	El concepto de Talento Humano se refiere al capital humano, siendo un patrimonio invaluable que una organización requiere para ser más competitivos y lograr el éxito (Chiavenato, 2009, p.52).	Chiavenato (2009), menciona cuatro dimensiones del Talento Humano que son: conocimiento, habilidades, juicio, actitud.	Conocimiento	Programas de capacitación Importancia de la necesidad de capacitarse	1-3	Escala de Likert Totalmente de Acuerdo De Acuerdo Indiferente En desacuerdo Totalmente en desacuerdo	Malo 17-39
			Habilidades	Trabajo en equipo Liderazgo Comunicación	4-11		Regular
			Juicio	Toma de decisiones Prioriza actividades	12-14		40-62
			Actitud	Responsabilidades Oportunidades Cumplimiento de metas personales	15-17		Bueno 63-85
Productividad	La productividad permite a las organizaciones lograr sus metas con el menor costo en sus insumos al elaborar un producto, por lo cual se requiere tanto de la eficacia como de la eficiencia (Robbins y Judge 2013,p.28)	Según Robbins y Judge (2013) determinan como dimensiones: eficacia y eficiencia	Eficiencia	Recursos planificados Optimización de recursos	18-20	Escala de Likert Totalmente de Acuerdo De Acuerdo Indiferente En desacuerdo Totalmente en desacuerdo	Malo 7-16
			Eficacia	Cumplimiento de metas trazadas Existencia de metas apropiadas	21-24		Regular 17-25
							Bueno 26-35

Anexo 3: INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

ENCUESTA SOBRE EL TALENTO HUMANO Y SU INCIDENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE UNA MUNICIPALIDAD DISTRITAL, 2022

La encuesta tiene como objetivo realizar una serie de preguntas elaboradas a los trabajadores para conocer la incidencia entre el talento humano y la productividad en una Municipalidad Distrital, 2021. La información que nos brinde es importante para conocer su interés en el trabajo. Por lo cual, se le sugiere leer y completar la encuesta con veracidad, asimismo marque su respuesta con una "X"

Criterio	Puntaje
Totalmente de Acuerdo	5
De Acuerdo	4
Indiferente	3
En desacuerdo	2
Totalmente en desacuerdo	1

ITEMS	Puntaje				
	5	4	3	2	1
TALENTO HUMANO					
DIMENSIÓN: CONOCIMIENTO					
1.Es una necesidad importante la capacitación de los trabajadores					
2.Se brindan capacitaciones con el objetivo de mejorar el desempeño					
3.Es importante y necesario la capacitación para un mejor desarrollo de su trabajo					
DIMENSIÓN: HABILIDADES					
4.Considera que existe una mayor producción cuando realiza sus actividades en equipo					
5.Considera que mediante el trabajo en equipo se obtiene un servicio de calidad					
6.Considera importante que se asigne un líder en su área de trabajo					
7.Usted toma la iniciativa para organizar el trabajo dentro de su área					
8. Tiene suficiente capacidad de iniciativa en su trabajo					
9.Mantiene comunicación asertiva con sus compañeros de trabajo					
10.Mantiene comunicación asertiva con sus superiores					

DIMENSIÓN: JUICIO					
11.Opina y hace prevalecer sus ideas cuando cree que está en lo correcto					
12.Tiene suficiente criterio para tomar decisiones frente a un problema					
13.Prioriza sus actividades que realiza en el día, de acuerdo a sus funciones					
DIMENSIÓN: ACTITUD					
14.Asume con responsabilidad las decisiones que toma en las funciones que desempeña					
15.Considera que existe un ambiente adecuado en la entidad para su autorrealización					
16.Cuenta con los recursos necesarios para desempeñar sus actividades, cumpliendo así con sus metas personales					
ITEMS	Puntaje				
PRODUCTIVIDAD	5	4	3	2	1
DIMENSIÓN: EFICIENCIA					
17.Cuenta con los materiales y/o recursos necesarios para desempeñar sus laborales adecuadamente, según como ha sido planificado					
18.Considera usted que, que se realiza un proceso de evaluación de los costos generados y de los beneficios obtenidos en la productividad					
19.Considera usted que, los procedimientos planteados por la Entidad contribuyen a optimizar el desarrollo de su trabajo					
DIMENSIÓN: EFICACIA					
20.Prioriza sus actividades laborales de manera adecuada para así cumplir con las actividades asignadas					
21.Considera que ha cumplido con las metas trazadas por la entidad					
22.Considera que la entidad tiene metas apropiadas					
23.Las metas de la entidad se deciden sin aportes externos					
¡Gracias por su Participación!					

Anexo 4: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE TALENTO HUMANO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	CONOCIMIENTO							
1	Es una necesidad importante la capacitación de los trabajadores	X		X		X		
2	Se brindan capacitaciones con el objetivo de mejorar el desempeño	X		X		X		
3	Es importante y necesario la capacitación para un mejor desarrollo de su trabajo	X		X		X		
	HABILIDADES							
4	Considera que existe una mayor producción cuando realiza sus actividades en equipo	X		X		X		
5	Considera que mediante el trabajo en equipo se obtiene un servicio de calidad	X		X		X		
6	Considera importante que se asigne un líder en su área de trabajo	X		X		X		
7	Usted toma la iniciativa para organizar el trabajo dentro de su área	x		x		x		
8	Tiene suficiente capacidad de iniciativa en su trabajo							
9	Mantiene comunicación asertiva con sus compañeros de trabajo	X		X		X		
10	Mantiene comunicación asertiva con sus superiores	x		x		x		
	JUICIO							
11	Opina y hace prevalecer sus ideas cuando cree que está en lo correcto	X		x		x		
12	Tiene suficiente criterio para tomar decisiones frente a un problema	x		x		x		
13	Prioriza sus actividades que realiza en el día, de acuerdo a sus funciones	X		X		X		
	ACTITUD							
14	Asume con responsabilidad las decisiones que toma en las funciones que desempeña	X		X		X		
15	Considera que existe un ambiente adecuado en la entidad para su autorrealización	x		x		x		
16	Cuenta con los recursos necesarios para desempeñar sus actividades, cumpliendo así con sus metas personales	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: **Dra. Ruiz Agreda Evelyn Edyth** **DNI: 43111329**

Especialidad del validador: **Doctora en Gestión Pública y Gobernabilidad**

15 de junio del 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³**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.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE TALENTO HUMANO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	CONOCIMIENTO							
1	Es una necesidad importante la capacitación de los trabajadores	X		X		X		
2	Se brindan capacitaciones con el objetivo de mejorar el desempeño	X		X		X		
3	Es importante y necesario la capacitación para un mejor desarrollo de su trabajo	X		X		X		
	HABILIDADES	Si	No	Si	No	Si	No	
4	Considera que existe una mayor producción cuando realiza sus actividades en equipo	X		X		X		
5	Considera que mediante el trabajo en equipo se obtiene un servicio de calidad	X		X		X		
6	Considera importante que se asigne un líder en su área de trabajo	X		X		X		
7	Usted toma la iniciativa para organizar el trabajo dentro de su área	x		x		x		
8	Tiene suficiente capacidad de iniciativa en su trabajo							
9	Mantiene comunicación asertiva con sus compañeros de trabajo	X		X		X		
10	Mantiene comunicación asertiva con sus superiores	x		x		x		
	JUICIO							
11	Opina y hace prevalecer sus ideas cuando cree que está en lo correcto	X		x		x		
12	Tiene suficiente criterio para tomar decisiones frente a un problema	x		x		x		
13	Prioriza sus actividades que realiza en el día, de acuerdo a sus funciones	X		X		X		
	ACTITUD							
14	Asume con responsabilidad las decisiones que toma en las funciones que desempeña	X		X		X		
15	Considera que existe un ambiente adecuado en la entidad para su autorrealización	x		x		x		
16	Cuenta con los recursos necesarios para desempeñar sus actividades, cumpliendo así con sus metas personales	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Martínez Gutiérrez, Karen Elizabeth DNI: 46977047

Especialidad del validador: Maestra en Ciencias Económicas Mención: Gestión Pública y Desarrollo Local

14 de junio del 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³**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.

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	EFICIENCIA							
1	Cuenta con los materiales y/o recursos necesarios para desempeñar sus laborales adecuadamente, según como ha sido planificado	X		X		X		
2	Considera usted, que se realiza un proceso de evaluación de los costos generados y de los beneficios obtenidos en la productividad	X		X		X		
3	Considera usted que, los procedimientos planteados por la Entidad contribuyen a optimizar el desarrollo de su trabajo	X		X		X		
	EFICACIA							
4	Prioriza sus actividades laborales de manera adecuada para así cumplir con las actividades asignadas	X		X		X		
5	Considera que ha cumplido con las metas trazadas por la entidad	X		X		X		
6	Considera que la entidad tiene metas apropiadas	X		X		X		
7	Las metas de la entidad se deciden sin aportes externos	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: **Mg. Martínez Gutiérrez, Karen Elizabeth DNI: 46977047**

Especialidad del validador: **Maestra en Ciencias Económicas Mención: Gestión Pública y Desarrollo Local**

14 de junio del 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³**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.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE TALENTO HUMANO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	CONOCIMIENTO							
1	Es una necesidad importante la capacitación de los trabajadores	X		X		X		
2	Se brindan capacitaciones con el objetivo de mejorar el desempeño	X		X		X		
3	Es importante y necesario la capacitación para un mejor desarrollo de su trabajo	X		X		X		
	HABILIDADES	Si	No	Si	No	Si	No	
4	Considera que existe una mayor producción cuando realiza sus actividades en equipo	X		X		X		
5	Considera que mediante el trabajo en equipo se obtiene un servicio de calidad	X		X		X		
6	Considera importante que se asigne un líder en su área de trabajo	X		X		X		
7	Usted toma la iniciativa para organizar el trabajo dentro de su área	x		x		x		
8	Tiene suficiente capacidad de iniciativa en su trabajo							
9	Mantiene comunicación asertiva con sus compañeros de trabajo	X		X		X		
10	Mantiene comunicación asertiva con sus superiores	x		x		x		
	JUICIO							
11	Opina y hace prevalecer sus ideas cuando cree que está en lo correcto	X		x		x		
12	Tiene suficiente criterio para tomar decisiones frente a un problema	x		x		x		
13	Prioriza sus actividades que realiza en el día, de acuerdo a sus funciones	X		X		X		
	ACTITUD							
14	Asume con responsabilidad las decisiones que toma en las funciones que desempeña	X		X		X		
15	Considera que existe un ambiente adecuado en la entidad para su autorrealización	x		x		x		
16	Cuenta con los recursos necesarios para desempeñar sus actividades, cumpliendo así con sus metas personales	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si es aplicable

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Pablo Ricardo Ciudad Fernández **DNI 18100336**

Especialidad del validador: Maestro en Gestión del Talento Humano

10 de junio del 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³**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.

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	EFICIENCIA							
1	Cuenta con los materiales y/o recursos necesarios para desempeñar sus laborales adecuadamente, según como ha sido planificado	X		X		X		
2	Considera usted, que se realiza un proceso de evaluación de los costos generados y de los beneficios obtenidos en la productividad	X		X		X		
3	Considera usted que, los procedimientos planteados por la Entidad contribuyen a optimizar el desarrollo de su trabajo	X		X		X		
	EFICACIA							
4	Prioriza sus actividades laborales de manera adecuada para así cumplir con las actividades asignadas	X		X		X		
5	Considera que ha cumplido con las metas trazadas por la entidad	X		X		X		
6	Considera que la entidad tiene metas apropiadas	X		X		X		
7	Las metas de la entidad se deciden sin aportes externos	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia |

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Pablo Ricardo Ciudad Fernández DNI 18100336

Especialidad del validador: Maestro en Gestión del Talento Humano

10 de junio del 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³**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.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ALVAREZ TORRES MOISES FREDDY, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "El Talento Humano y la Productividad de los Trabajadores de una Municipalidad Distrital, Trujillo - 2022.", cuyo autor es GARCIA LLANOS MARGORIETH TAMARA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 24.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

TRUJILLO, 12 de Agosto del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ALVAREZ TORRES MOISES FREDDY DNI: 17609827 ORCID: 0000-0001-9451-0850	Firmado electrónicamente por: MALVAREZTO el 12- 08-2022 11:43:12

Código documento Trilce: TRI - 0411517