

**UNIVERSIDAD NACIONAL INTERCULTURAL FABIOLA
SALAZAR LEGUÍA DE BAGUA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS
GLOBALES**



TÍTULO

**Gestión del talento humano y productividad laboral en colaboradores de
la Municipalidad Distrital de Rio Santiago, Condorcanqui, Amazonas,
2023**

**INFORME DE TESIS PARA OBTENER
EL TITULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN
ADMINISTRACION DE NEGOCIOS GLOBALES**

AUTOR:

JULIAN PALOMINO AKINTUI ANTICH

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4511-9024>

ASESOR:

DR. TITO EDINSON QUISPE CAMPOS

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8179-5658>

Registro: ()

BAGUA – PERÚ

2024

Dedicatoria

Dedico esta tesis a Dios todo poderoso por haberme dado la vida, la energía, la motivación y la sabiduría, a todos mis hermanos por haberme apoyado incondicionalmente tanto en lo económico y emocionalmente para cumplir este sueño que tanto e anhelado. A mis padres Julián y Celia Antich, especialmente a mi madre que en cada llamada telefónica me daba ánimos a seguir estudiando e investigando porque, en los momentos más difíciles, fue la única que me motivo a no rendirme.

Agradecimiento

Agradezco infinitamente de todo corazón a mis profesores de la UNIFSLB, especialmente al Dr. Fredy, Dra. Lila, Dr. Alex, Dra. Anita, Mg. Silvia, Mg. Erlith Tafur, Dra. Erlita y al Lic. Ismael, que fueron quienes me motivaron a seguir creciendo profesionalmente y en los momentos que más necesité siempre estuvieron para orientarme con sus conocimientos.

ÍNDICE DE CONTENIDO

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de tablas	vi
Índice de figuras.....	vii
RESUMEN	viii
ABSTRAC	ix
INTRODUCCIÓN	x
I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	1
1.1. Determinación de la realidad problemática	1
1.2. Formulación del problema.....	3
1.3. Objetivos.....	3
1.4. Importancia y alcance de la investigación	4
1.5. Limitaciones de la investigación	4
II. MARCO TEÓRICO	6
2.1. Antecedentes del estudio	6
2.2. Bases teóricas de la primera y segunda variable	10
2.3. Definición de términos básicos.....	11
III. HIPÓTESIS Y VARIABLES	13
3.1. Hipótesis	13
3.2. Variables	13
Definición operacional de las variables	14
3.3. Operacionalización de variables	15
IV. METODOLOGÍA.....	16
4.1. Enfoque de investigación.....	16
4.2. Tipo de investigación.....	16
4.3. Diseño de investigación.....	16
4.4. Método.....	17
4.5. Población y muestra.....	17
4.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	18
4.7. Validez y confiabilidad de instrumentos	18
4.8. Contrastación de hipótesis	19

V. RESULTADOS	21
VI. CONCLUSIONES.....	38
VII. RECOMENDACIONES.....	39
VIII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	41
ANEXOS	49

Índice de tablas

Tabla 1 Confiabilidad de los instrumentos de la gestión del talento humano y de la productividad laboral	19
Tabla 2 Prueba de normalidad de datos	19
Tabla 3 Relación que existe entre la incorporación del personal con la productividad laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Rio Santiago, Condorcanqui, Amazonas, 2023.....	24
Tabla 4 Relación que existe entre el desarrollo de personas con la productividad laboral en colaboradores de la Municipalidad Distrital de Rio Santiago, Condorcanqui, Amazonas, 2023	25
Tabla 5 Relación entre compensación laboral con la productividad laboral en colaboradores de la Municipalidad Distrital de Rio Santiago, Condorcanqui, Amazonas, 2023	26
Tabla 6 Relación entre el Clima laboral con la productividad laboral en colaboradores de la Municipalidad Distrital de Rio Santiago, Condorcanqui, Amazonas, 2023.....	27
Tabla 7 Relación entre la gestión de talento humano y la productividad laboral en colaboradores de la Municipalidad Distrital de Rio Santiago, Condorcanqui, Amazonas, 2023	28

Índice de figuras

Figura 1 Diagnóstico de la gestión del talento humano y sus dimensiones según percepción de los encuestados.....	21
Figura 2 Diagnóstico de la productividad laboral y sus dimensiones según la percepción de los encuestados	22

RESUMEN

La investigación aborda la relación entre la gestión del talento humano y la productividad laboral, contribuyendo al ODS (Trabajo decente y crecimiento económico). El objetivo general fue determinar dicha relación. La metodología empleada fue cuantitativa, de tipo básico, con un diseño no experimental, transversal y correlacional. Se recolectaron datos a través de encuestas aplicadas a 75 colaboradores administrativos. Los principales resultados indican una correlación positiva significativa (Rho de Spearman = 0,740) entre la gestión del talento humano y la productividad laboral. Conclusiones destacadas incluyen la necesidad de mejorar la remuneración y los procesos de incorporación de personal. Esta investigación proporciona datos valiosos para desarrollar estrategias efectivas en la gestión del talento humano, mejorando la productividad y el rendimiento laboral en el contexto municipal.

Palabras clave: Gestión de recursos humanos, productividad, administración pública, desarrollo económico, trabajo decente.

ABSTRAC

The research addresses the relationship between human talent management and labour productivity, contributing to SDG (Decent Work and Economic Growth). The general objective was to determine this relationship. The methodology employed was quantitative, basic, with a non-experimental, cross-sectional and correlational design. Data were collected through surveys applied to 75 administrative collaborators. The main results indicate a significant positive correlation (Spearman's Rho = 0.740) between human talent management and labour productivity. Key findings include the need to improve remuneration and onboarding processes. This research provides valuable data for developing effective human talent management strategies to improve labour productivity and performance in the municipal context.

Keywords: Human resource management, productivity, public administration, economic development, decent work.

INTRODUCCIÓN

La tesis de investigación aborda un tema de gran relevancia y actualidad en la administración pública. El capital humano se rige como un pilar fundamental en el funcionamiento de toda entidad organizativa que busque mejorar su eficiencia y eficacia. La investigación analiza la influencia de las estrategias y normas de administración del personal municipal, aportando al cumplimiento de la meta de Desarrollo Sostenible relacionado con el empleo digno y el progreso económico.

La novedad de este estudio se enfoca en la comuna de la región remota de Amazonas, proporcionando datos empíricos que pueden ser utilizados en contextos similares. La metodología cuantitativa, con un diseño no experimental, transversal y correlacional, permitió obtener resultados precisos y replicables. El estudio encontró una correlación positiva significativa entre GTH y la productividad laboral, destacando áreas clave de mejora, como la remuneración y los procesos de incorporación.

La sección inicial del estudio expone la problemática central, ofreciendo un panorama del escenario vigente y destacando la trascendencia de la indagación en el ámbito municipal. Se formulan las interrogantes rectoras que orientan la investigación, se establecen las metas globales y particulares a alcanzar, se fundamenta la significación del análisis y su posible repercusión, y se detallan los obstáculos y desafíos confrontados a lo largo del proceso investigativo.

La segunda sección de este estudio presenta el sustento conceptual, a incluir un examen de investigaciones previas y literatura pertinente. Se exponen los principios teóricos que fundamentan la administración del capital humano y el rendimiento laboral. Además, se proporciona una elucidación de los términos esenciales empleados a lo largo de la información, facilitando así una comprensión integral del marco analítico utilizado.

El tercer capítulo expone las hipótesis que la investigación pretende probar, identifica las variables independientes y dependientes, describe detalladamente cómo se medirán las variables y expone el procedimiento para la medición y el análisis.

En la sección de metodología de la investigación, el cuarto capítulo proporciona una justificación para adoptar un enfoque cuantitativo. Describe el tipo específico de investigación y su finalidad, al tiempo que profundiza en el diseño no experimental,

transversal y correlacional empleado. El capítulo profundiza en las técnicas y procedimientos utilizados para recopilar y analizar los datos, además de proporcionar una descripción completa de la población y la muestra seleccionada, se evalúa exhaustivamente la validez y confiabilidad de los instrumentos utilizados en el estudio. Además, el capítulo aclara los métodos empleados para probar las hipótesis.

El quinto capítulo presenta y analiza los resultados obtenidos de la investigación, incluidas las interpretaciones y discusiones pertinentes.

El sexto capítulo resume las conclusiones más importantes y sus implicaciones para GTH y la productividad laboral.

El séptimo capítulo ofrece recomendaciones prácticas y estrategias de mejora que debe implementar la comuna estudiada.

Finalmente, el octavo capítulo presenta un listado de las fuentes y literatura consultada durante las investigaciones.

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Determinación de la realidad problemática

La gestión administración centrar su atención en el comportamiento del personal porque, de su conocimiento, habilidades, experiencia y empeño en sus actividades laborales depende el desempeño de la organización, destacan la importancia de identificar, desarrollar y retener el talento dentro de una organización para maximizar su eficiencia y competitividad.

Internacionalmente Hinojo *et al.* (2020), en ayuntamientos de Granada, España se evidencio disminución de la productividad laboral de sus trabajadores ya que no se ponía en práctica los planes instructivos que ampliaría las competencias profesionales; sin embargo, como consecuencia generaban masivos despidos. En la entidad pública del Cantón la Troncal, Ecuador la situación conflictiva afecta los resultados de productos y servicios institucionales no cumplen con las necesidades de la sociedad, teniendo en cuenta que es el núcleo esencial para impulsar la eficiencia y el desarrollo en un mercado laboral muy competitivo, se presenta un programa de mejora, tiene como propósito asistir al equipo encargado del talento y los líderes en general a modificar la dinámica laboral, que se logrará fomentando la colaboración entre equipos, ofreciendo un servicio de alta calidad a la comunidad, estimulando la colaboración y mejorando el rendimiento y la productividad en favor de los habitantes de La Troncal. (Ronquillo, 2022). En Colombia se realizó el estudio en una entidad pública en Carolina, San Andrés, donde se evidenció que dicha entidad no está involucrada ni participa activamente en la mejora continua, muestran desmotivación y falta de compromiso, lo que da la impresión de que solo trabajan para cumplir con las tareas diarias, dejando de lado otros aspectos importantes del fortalecimiento (Romero & Salcedo, 2019).

La alta tasa de informalidad laboral en Argentina y otros países latinoamericanos se debe a la baja productividad económica. La falta de productividad en muchas unidades económicas dificulta la creación de valor agregado necesario para el desarrollo del trabajo formal. Además, la propagación de la informalidad laboral en áreas económicas de bajo rendimiento permite que empresas de alta productividad contraten empleados informales (OIT, 2022).

En el ámbito nacional Olivos *et al.* (2023), la eficiencia de los modelos de gestión ha sido examinada desde varios ángulos, destacando los diversos elementos que contribuyen a su éxito, para la GTH; sin embargo, no realizan una buena

selección, análisis de puestos, desempeño, evaluación y reclutamiento y así economizar tiempo y recursos en las entidades públicas en Perú. (Cortéz, 2020) la Municipalidad de Santa presenta diversos problemas y destaca la mala e insuficiente planificación de la GTH, lo que resulta en una baja productividad laboral. Esto se debe a causa de que los contratos no cumplen con los requisitos básicos, lo que da como resultado un nivel mínimo de integración del personal. (Velásquez, 2022) en la Municipalidad de Cajamarca, el problema radica en los puestos debido a la falta de perfiles y competencias necesarias. Como resultado, se produce una deficiente atención pública a los ciudadanos.

El diagnóstico de la problemática en el ayuntamiento, se centra en identificar la falta de programas de capacitación y desarrollo efectivos para los colaboradores, esta carencia impacta directamente en la calidad y eficiencia de las tareas realizadas, ya que los empleados no cuentan con las habilidades y conocimientos necesarios para afrontar los desafíos laborales actuales. Además, la ausencia de incentivos y reconocimiento adecuados contribuye a una disminución en la motivación por la falta de una comunicación clara y transparente entre la administración y los empleados, lo que genera malentendidos y conflictos que afectan el ambiente laboral y la colaboración entre equipos. En conjunto, estas deficiencias en la GTH limitan el potencial de los colaboradores y obstaculizan el cumplimiento eficiente de las responsabilidades municipales en Rio Santiago.

Este escenario repercute directamente en el cumplimiento de metas institucionales, evidenciando falencias en la alineación del personal con los objetivos y lineamientos estratégicos establecidos en el Reglamento de Organización y Funciones (ROF) y otros documentos normativos. La falta de capacitación adecuada y procesos de inducción efectivos para los empleados agrava esta problemática, limitando su desempeño y, consecuentemente, la productividad laboral de la municipalidad. La situación actual no sólo obstaculiza el crecimiento de los empleados tanto a nivel personal como profesional, sino que también plantea desafíos para adaptarse a un entorno dinámico y en evolución constante. Como resultado, se afecta el avance hacia el desarrollo local sostenible y el cumplimiento de las disposiciones legales en el Perú.

1.2. Formulación del problema

¿Qué relación existe entre la gestión de talento humano y la productividad laboral en colaboradores de la Municipalidad Distrital de Rio Santiago, Amazonas 2023?

Problemas específicos:

PE1: ¿Qué relación existe entre la incorporación del personal con la productividad laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Rio Santiago, Condorcanqui, Amazonas, 2023?, **PE2:** ¿Qué relación existe entre el desarrollo de personas con la productividad laboral en colaboradores de la Municipalidad Distrital de Rio Santiago, Condorcanqui, Amazonas, 2023?, **PE3:** ¿Qué relación existe entre compensación laboral con la productividad laboral en colaboradores de la Municipalidad Distrital de Rio Santiago, Condorcanqui, Amazonas, 2023? **PE4:** ¿Qué relación existe entre el Clima laboral con la productividad laboral en colaboradores de la Municipalidad Distrital de Rio Santiago, Condorcanqui, Amazonas, 2023?

1.3. Objetivos

OG: Determinar la relación entre la gestión de talento humano y la productividad laboral en colaboradores de la Municipalidad Distrital de Rio Santiago, Condorcanqui, Amazonas, 2023.

Objetivos específicos:

OE1: Determinar la relación que existe entre la incorporación del personal con la productividad laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Rio Santiago, Condorcanqui, Amazonas, 2023, **OE2:** Evaluar la relación que existe entre el desarrollo de personas con la productividad laboral en colaboradores de la Municipalidad Distrital de Rio Santiago, Condorcanqui, Amazonas, 2023, **OE3:** Determinar la relación entre compensación laboral con la productividad laboral en colaboradores de la Municipalidad Distrital de Rio Santiago, Condorcanqui, Amazonas, 2023, **OE4:** Determinar la relación entre el Clima laboral con la productividad laboral en colaboradores de la Municipalidad Distrital de Rio Santiago, Condorcanqui, Amazonas, 2023

1.4. Importancia y alcance de la investigación

La productividad laboral en colaboradores del ayuntamiento, tiene una importancia significativa en varios aspectos claves que impactan tanto a la organización estudiada como al entorno académico y social en general.

Importancia: Este estudio es crucial porque aborda la GTH, aspecto esencial para cualquier entidad que busque mejorar su eficiencia y eficacia. La optimización de la GTH tiene un efecto directo en la productividad laboral, que a su vez repercute en el desempeño general del municipio. En un contexto en el que los municipios desempeñan un papel vital y en la prestación de servicios esenciales a la comunidad.

Relevancia: Radica en que permite conocer a profundidad las variables que influyen en la GTH y cómo éstas se correlacionan con la productividad laboral. Al proporcionar datos empíricos y un análisis riguroso, el estudio contribuye al cuerpo de conocimientos existente sobre la administración pública. Los resultados pueden ser utilizados por otros municipios y organizaciones similares para desarrollar estrategias eficaces que mejoren la GTH y, en consecuencia, aumenten la productividad laboral.

Ámbito de aplicación: El alcance de la investigación incluye a la totalidad de los 75 funcionarios de la comuna de Río Santiago, proporcionando un análisis detallado y representativo de la situación actual. La investigación permite obtener un panorama preciso de en un momento determinado. Además, los resultados del estudio servirán de base para aplicaciones prácticas en otros contextos similares, extendiendo su impacto más allá del municipio concreto estudiado.

1.5. Limitaciones de la investigación

Durante la elaboración de la tesis los colaboradores de la comuna, enfrentaron varias limitaciones que fueron efectivamente superadas. Una de las principales dificultades fue el acceso a información confidencial, ya que las políticas del municipio restringían la recolección de datos relevantes. Para superar esta barrera, se establecieron acuerdos de confidencialidad y se obtuvo el consentimiento informado de los participantes, trabajando en estrecha

colaboración con las autoridades municipales para garantizar el acceso controlado a la información necesaria.

La disponibilidad de los colaboradores también supuso un reto importante, debido a que sus apretadas agendas dificultaban la recogida de datos mediante entrevistas y encuestas. Para solucionar este problema, estas actividades se programaron en horarios flexibles para adaptarse a la disponibilidad del personal, y se ofreció la opción de responder a las encuestas en línea, lo que proporcionó una mayor comodidad.

Otra limitación importante fue la resistencia al cambio por parte de algunos funcionarios, que podía afectar a la validez de los datos recogidos. Para mitigar esta resistencia, se celebraron sesiones informativas para explicar la finalidad y los beneficios de la investigación, fomentando una actitud positiva y de colaboración. Además, se garantizó el anonimato de los participantes, lo que redujo la resistencia.

La variabilidad de la productividad laboral debida a factores externos, como las condiciones meteorológicas y los acontecimientos locales, también podía sesgar los resultados. Para contrarrestar esta variabilidad, los datos se recogieron a lo largo de un periodo prolongado, lo que permitió promediar las fluctuaciones y obtener una representación más exacta de la productividad. Además, se incluyeron preguntas en las encuestas para identificar y controlar posibles factores externos.

Las limitaciones tecnológicas planteaban otro reto, ya que la falta de infraestructuras adecuadas dificultaba la implantación de herramientas modernas de GTH y el seguimiento de la productividad. Para superar esta limitación, se propusieron soluciones tecnológicas de bajo coste y se buscaron alianzas con instituciones que pudieran proporcionar apoyo técnico. También se capacitó al personal en el uso de las nuevas herramientas implementadas.

Por último, las limitaciones geográficas y logísticas de Río Santiago complicaron la recogida de datos y la aplicación de mejoras. Para hacer frente a este reto, se utilizó tecnología de comunicación a distancia, como videollamadas y correo electrónico, para realizar las entrevistas y la formación. Además, se planificaron visitas presenciales estratégicas, optimizando el tiempo y los recursos disponibles.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del estudio

En el ámbito internacional según Barrios *et al.* (2020), investigan y analizan las circunstancias de la GTH que fomentan el desarrollo de capacidades dinámicas en un conjunto de directivos de la organización. Un estudio cuantitativo se realizó en Barranquilla, Colombia, empleando un cuestionario de catorce elementos con escala Likert, aplicado a setenta dirigentes de diversos ámbitos económicos. Los resultados sugieren que el desarrollo de estas aptitudes depende significativamente de un liderazgo transformador y la formación de grupos de trabajo eficaces. Se encontró que la destreza y el entusiasmo de los empleados son fundamentales para fomentar capacidades dinámicas. Este proceso involucra la interacción entre individuos y su entorno, lo cual promueve la habilidad de establecer conexiones. La investigación corrobora que los factores que propician una efectiva administración del capital humano incluyen el intercambio de conocimientos entre los miembros del equipo.

Hinojo *et al.* (2020), en su artículo de estudio empleó un enfoque cuantitativo, aplicando la técnica Delphi para recopilar información de un grupo de 15 expertos en orientación profesional, capacitación y gestión de personal en Granada, España. Se destaca cómo las empresas se han visto obligadas a evolucionar frente a los paradigmas emergentes para garantizar la continuidad de sus operaciones, en respuesta a las fluctuaciones constantes del mercado laboral. Con el objetivo de incrementar la eficiencia organizacional, se ha puesto énfasis en el capital humano. Los resultados del estudio sugieren que las competencias fundamentales son las más cruciales en este contexto.

En la misma línea de acuerdo con Ronquillo (2022) menciona que, en un entorno laboral, adoptó una metodología híbrida, combinando técnicas cualitativas y cuantitativas, lo que facilitó la obtención de datos directamente relacionados con las variables mediante el uso de registros observacionales, diálogos estructurados y cuestionarios. El estudio abarcó a la totalidad del personal de la entidad como población y muestra. Se destaca la relevancia del MGTH por su capacidad para facilitar decisiones acertadas sobre el personal, asignando a cada colaborador tareas que potencien su confort y eficiencia laboral, en un proceso de optimización

constante. Se propone un esquema de optimización destinado a transformar las relaciones laborales, asistiendo a los responsables de recursos humanos ya la alta dirección. Este enfoque reconoce a los empleados como el núcleo fundamental para impulsar la eficiencia y el desarrollo en un ámbito profesional caracterizado por una intensa competencia.

Al-Hussaini *et al.* (2019), la investigación propuso examinar cómo la administración del capital humano influye en la eficiencia productiva, considerando el desempeño laboral como factor intermediario en los resultados. Se empleó una metodología cuantitativa sin manipulación experimental. Para la recolección de datos, se utilizó un sondeo aplicado a una muestra de 200 colaboradores. Los resultados evidenciaron un efecto considerable de la GT sobre el rendimiento laboral ($R^2=.470$; $p=.000$). Además, se observará efectos de la administración del capital humano actúan como mediadores parciales en esta relación ($t=2.3003$; $p=.0225$). El estudio concluye que las prácticas de GTH ejercen una influencia significativa en el nivel de desempeño de los empleados.

Vera y Vera (2020), el estudio analiza la interrelación entre el rendimiento laboral y la remuneración real en Venezuela. La investigación implementó análisis de causalidad de Granger tradicionales, así como pruebas de causalidad en un contexto de cointegración, utilizando datos anuales y trimestrales del país. Contrario a las perspectivas convencionales, los resultados sugieren una estadística entre la eficiencia del trabajo y los salarios ajustados por inflación. Los autores señalan la complejidad que ha enfrentado la ciencia económica para establecer una conexión inequívoca entre estos factores, a pesar de las fuertes correlaciones estadísticas y las tendencias observadas en diversas investigaciones. El artículo concluye que las implicaciones para las políticas públicas pueden variar considerablemente según la naturaleza de la relación causal entre estas variables.

En el ámbito nacional Olivos *et al.* (2023), el análisis, la evaluación y las estrategias de GTH son solo algunos puntos de vista que se han discutido. El estudio propuso analizar la administración del personal de los gobiernos locales peruanos mediante el uso de paradigmas teóricos. La metodología se basó en un análisis bibliográfico descriptivo, ha incluido 28 publicaciones académicas comprendidas entre marzo de 2012 y diciembre de 2021. Los resultados principales evidencian que

la temática más abordada se centra en los esquemas de gestión del personal en las entidades y cómo estos logran niveles de eficacia que favorecen el funcionamiento del recurso humano en el sector público, a través de un enfoque integral y coherente. El estudio concluye que la administración del talento humano engloba aspectos vinculados a un enfoque directivo particular, lo cual refleja la diversidad de modelos incorporados en las políticas gubernamentales.

Quezada (2021), promovió la mejora existente entre el desempeño profesional y la administración del capital humano en el personal del ayuntamiento, utilizó un enfoque de investigación cuantitativa, de diseño no experimental y tipo correlacional para investigar a toda la población que consistía en 24 trabajadores, Se emplearon dos sondeos con interrogantes definidos y opciones de respuesta en gradación Likert. La validación fue efectuada por evaluadores especializados, confirmando la confiabilidad de ambas herramientas: la de gestión de personal y la eficiencia laboral, obteniendo ambas valoraciones sobresalientes. El análisis de los datos se realizó mediante el coeficiente de evaluación de Spearman para establecer la relación entre las variables. Los resultados revelaron una asociación positiva, directa y estadísticamente reveladora ($Rho=0,757$, $p<0,01$) de nivel considerable entre la administración del capital humano y el rendimiento en el trabajo. Además, un 70,8% de los participantes calificaron como moderada la gestión del potencial humano, mientras que el 54,2% evaluaron de manera similar el desempeño laboral.

Chávez *et al.* (2023), en su artículo determinó el impacto de la gestión del conocimiento y las TIC en la productividad de los servidores públicos emplearon una metodología de investigación cuantitativa, no experimental y correlacional causal. El estudio se aplicó a 51 empleados del sector público, constituyendo la totalidad de la población analizada. La metodología de recolección de datos incluye la elaboración y validación de tres herramientas de medición, cuya validez se establece mediante el criterio de expertos y su confiabilidad a través del coeficiente alfa de Cronbach. El análisis de datos se realizó empleando modelos de regresión logística ordinal. Los hallazgos indican que la administración del saber y los sistemas de información y comunicación explicarían el 51,8% de la variación en el rendimiento laboral de los funcionarios en los centros de observación socioeconómica y laboral regional. Asimismo, se consideran que los aspectos técnicos, económicos y sociales de la eficiencia laboral se ven influenciados en un 48,8% por la gestión del conocimiento

y las tecnologías de la información, respectivamente. Se concluye que el desempeño de los servidores públicos está significativamente determinado por estos dos factores.

Mendivel *et al.* (2020), el objetivo de la investigación fue determinar la relación entre la gestión administrativa y la GTH por competencias en una entidad de Chanchamayo en 2019. La premisa central del estudio postulaba una evaluación positiva y relevante entre los dos ámbitos analizados en la institución. El enfoque metodológico adoptado fue de carácter no experimental, con un corte transversal, clasificándose como una investigación básica de nivel correlacional. Para la recopilación de datos, se implementaron cuestionarios mediante la técnica de encuesta, con el propósito de cuantificar la asociación entre las variables examinadas. La muestra, constituida por 20 colaboradores del área administrativa de la entidad, fue analizada durante el año 2019. Los resultados estadísticos evidenciaron una fuerte asociación positiva, con un valor p oscilando entre 0,000 y 0,010, entre los procesos de administración y la gestión del capital humano basado en competencias en el personal administrativo.

Flores (2019), el propósito del estudio es examinar cómo la gestión de recursos humanos afecta la rentabilidad económica y financiera de las organizaciones. La investigación adopta un enfoque cuantitativo con un diseño no experimental, lo que implica el análisis de las variables sin manipulación intencional, limitándose a la observación de los fenómenos en su contexto natural. Este estudio resalta la gestión del capital humano como un ámbito crucial y delicado en las entidades, fundamental para el logro de los propósitos organizacionales y un factor determinante en la rentabilidad financiera. Entre las seis dimensiones evaluadas de la administración del talento, la incorporación de personal y los sistemas de remuneración mostraron la clasificación más significativa con la rentabilidad. La investigación sugiere que el éxito organizacional está más estrechamente vinculado a una eficaz gestión del talento que a los recursos monetarios o activos tangibles suelen considerarse prioritarios.

Asimismo, con respecto a la variable productividad laboral Chávez *et al.* (2023) la investigación se llevó a cabo de manera cuantitativa, no experimental y correlacional causal. En el contexto peruano, se llevó a cabo un estudio en un

observatorio regional que contó con la participación de 51 empleados del sector público, constituyendo la totalidad de la población analizada. La recolección de datos se realizó mediante la técnica de encuesta. Se diseñaron y validaron tres instrumentos de medición, cuya validez fue determinada por juicio de expertos y su confiabilidad se corroboró a través del coeficiente alfa de Cronbach. El análisis de la información se efectuó utilizando el software estadístico SPSS en su versión 26, empleando modelos de regresión logística ordinal. Los hallazgos revelan que, en los centros de observación socioeconómica y laboral de las regiones, la administración del conocimiento y los sistemas de información y comunicación explicarían el 51,8% de la variación en el desempeño laboral de los funcionarios públicos.

2.2. Bases teóricas de la primera y segunda variable

En la variable administración del capital humano, se destaca el enfoque de la gestión responsable del potencial, cuya premisa central sostiene que las políticas y tácticas empresariales deben manifestar el compromiso organizacional de identificar, cultivar e impulsar a los individuos con aptitudes sobresalientes. Esta perspectiva enfatiza la obligación de las entidades de nutrir y maximizar el talento interno de manera consciente y sistemática. Diversos postulados fundamentan esta perspectiva teórica: a) integración, aludiendo a la variedad de aptitudes del personal y cómo potenciarlas; b) compromiso empresarial, enfatizando la promoción de prácticas éticas para la perdurabilidad; c) imparcialidad y acceso equitativo a oportunidades laborales, garantizando un respaldo eficaz y promoviendo la colaboración para lograr expeditamente las metas organizacionales (Anlesinya & Amponsah-Tawiah, 2020).

Teoría de Atracción-Selección-Adaptación (ASA). Esta teoría, propuesta por Schneider en su libro "The People Make the Place" (1987), sostiene que las organizaciones atraen, seleccionan y adaptan a los empleados que encajan con su cultura y valores. En el contexto de la GTH, también respalda la dimensión de incorporación del personal al enfatizar la importancia de seleccionar y atraer colaboradores que se ajusten a la cultura organizacional y contribuyan al éxito de la empresa. El objetivo es que todos se identifiquen completamente con la entidad para crear relaciones positivas y ser comunicativos y participativos entre ellos (Jara, Asmat, Alberca, & Medina, 2019).

Con respecto a la variable productividad laboral se define como el enfoque que tienen los empleados para mejorar su desempeño al realizar las tareas y responsabilidades asignadas a ellos en la organización. (Economía, 2015) en su artículo indican que la producción promedio por trabajador en un período de tiempo se conoce como productividad laboral. La cuantificación puede realizarse considerando la cantidad material producida o mediante el valor monetario, que representa el precio por unidad de volumen, de los productos y servicios generados. Los postulados económicos sostienen que la remuneración debería ser un reflejo de la eficacia en el trabajo, implicando que el rendimiento medio de los empleados debe ser suficiente para compensar los costos asociados a los salarios.

Pariboni y Tridico (2020), el incremento en el rendimiento laboral es atribuible a la adopción de estrategias corporativas, impulsos innovadores y progresos en tecnología que responden a las exigencias contemporáneas del entorno competitivo. Esto promueve un proceso de decisión que abraza el riesgo y estimula medidas de ajuste. Además, la eficiencia en el trabajo repercute significativamente en el ámbito empresarial, ya que conlleva la consecución de objetivos optimizando y satisfaciendo criterios de eficacia.

2.3. Definición de términos básicos

En el contexto financiero está constante en cambio, es crucial que las empresas se enfoquen más en identificar los elementos que influyen en el rendimiento laboral de su personal. Asimismo, resulta esencial evaluar la capacidad mental requerida para que los trabajadores cumplan eficazmente sus responsabilidades. Esta doble consideración es fundamental para que las organizaciones logren alcanzar sus objetivos y obtener resultados favorables en el competitivo entorno empresarial de hoy. Cuando el personal amplía sus obligaciones y aumenta su motivación, se optimiza su manejo, transformándose en un factor decisivo para el logro de metas corporativas, personales y competitivas mediante la aplicación de saberes, destrezas, disposición y criterio (Chiavenato, 2009, pág. 54). Es imperativo explorar e implementar estrategias innovadoras para atraer y maximizar el talento humano en el entorno organizacional contemporáneo. Estas iniciativas pueden trazar la ruta hacia el logro de las metas institucionales. Una gestión eficaz del capital humano facilita que los colaboradores optimicen sus capacidades y experimenten satisfacción

laboral, al sentirse parte esencial de un equipo cohesionado. Este enfoque no solo beneficia a los individuos, sino que también impulsa el progreso colectivo de la organización.

Teoría de la Equidad en la Compensación, esta teoría desarrollada por Adams en su libro "Injustice in Social Exchange" (1965), se centra la equidad en la compensación laboral, afirma que los empleados comparan su compensación y beneficios con los de sus colegas y esperan recibir una recompensa justa por su esfuerzo y contribución. En relación a la dimensión de compensación laboral, equilibrio percibido entre el esfuerzo laboral y las recompensas recibidas para motivar a los colaboradores y mejorar su desempeño.

Teoría de la Motivación-Higiene. Esta teoría, desarrollada por Frederick Herzberg en su libro "The Motivation to Work" (1959), distingue entre factores motivacionales (como el trabajo interesante, el reconocimiento y la responsabilidad) y factores higiénicos (como las condiciones laborales, la compensación y las políticas organizativas). En relación a la productividad laboral, esta teoría respalda la dimensión de calidad de trabajo al destacar la importancia de factores motivacionales para aumentar la satisfacción y la eficiencia en el trabajo.

Teoría del Compromiso Organizacional. Esta teoría, desarrollada por Meyer y Allen en su libro "Commitment in the Workplace" (1991), se centra en la conexión emocional y psicológica que los empleados desarrollan con su organización. En relación a la productividad laboral, esta teoría respalda la dimensión de compromiso institucional al destacar que empleados comprometidos tienden a esforzarse más, ser más leales y tener un desempeño superior.

Teoría de la Eficiencia Laboral. Frederick Taylor, en su libro "Principles of Scientific Management" (1911), propuso esta teoría que enfatiza la importancia de la eficiencia y la optimización de los procesos laborales. En relación a la productividad laboral, esta teoría respalda la dimensión de efectividad laboral al proponer métodos científicos para mejorar la eficiencia en el trabajo, reducir el tiempo de realización de tareas y aumentar la producción.

III. HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1. Hipótesis

Existe relación significativa entre la gestión de talento humano y la productividad laboral en colaboradores de la Municipalidad Distrital de Rio Santiago, Condorcanqui, Amazonas, 2023.

Como hipótesis específicas se tiene: **HE1:** La incorporación del personal se relaciona significativamente con la productividad laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Rio Santiago, Condorcanqui, Amazonas, 2023, **HE2:** Existe relación entre el desarrollo de personas y la productividad laboral en colaboradores de la Municipalidad Distrital de Rio Santiago, Condorcanqui, Amazonas, 2023, **HE3:** Existe relación entre compensación laboral y la productividad laboral en colaboradores de la Municipalidad Distrital de Rio Santiago, Condorcanqui, Amazonas, 2023. **HE4.** Existe relación entre el clima laboral y la productividad laboral en colaboradores de la Municipalidad Distrital de Rio Santiago, Condorcanqui, Amazonas, 2023.

3.2. Variables

Variable 1: Gestión del talento humano

Conjunto de estrategias, políticas y prácticas que una organización implementa para identificar, atraer, desarrollar y retener a los empleados más talentosos y capacitados, este enfoque busca optimizar el rendimiento y la contribución de los colaboradores alineando sus habilidades y motivaciones con los objetivos y necesidades de la organización, fomentando así un ambiente laboral productivo, innovador y satisfactorio para todos los involucrados (Lledó, 2011).

Variable 2: Productividad laboral

Se refiere a la eficiencia y rendimiento con los que los trabajadores llevan a cabo sus tareas y responsabilidades dentro de una organización, se mide a través de la relación entre la producción o resultados obtenidos y los recursos utilizados, como el tiempo, esfuerzo y recursos materiales. Una mayor productividad laboral indica una mejor utilización de los recursos y una mayor capacidad para lograr objetivos de manera eficaz, lo que contribuye al éxito y competitividad de la organización. Menciona también que la productividad

laboral se enfoca en la persona, el trabajador, quien es el ente fundamental y realiza el trabajo, y no se limita a los insumos, productos o maquinaria establecidos por la organización (Cuesta & Valencia, 2010).

Definición operacional de las variables

Variable 1: Gestión del talento humano

Para examinar este factor, se empleó el método de sondeo, utilizando como herramienta principal un formulario de preguntas. Este enfoque permitió profundizar en sus componentes clave: reclutamiento de talentos, fomento del crecimiento profesional, retribución por desempeño y ambiente organizacional. Estos elementos constituyen el eje central de la entidad, y las estrategias a implementar deben alinearse con estos aspectos fundamentales. La recopilación de información se llevó a cabo mediante un cuestionario compuesto por 20 enunciados. Para su evaluación, se implementó una gradación de cinco puntos tipo Likert, donde el valor mínimo (1) representa "nunca" y el máximo (5) indica "siempre".

Indicadores: Reclutamiento, selección del personal, relaciones, trabajo en equipo, capacitación, remuneración, reconocimiento, respeto mutuo, toma de decisiones y actividades que desarrolla.

Escala: Ordinal

Variable 2: Productividad laboral

Para evaluar este factor, se diseñó un cuestionario de veinte enunciados que abarca tres aspectos fundamentales: excelencia en el desempeño, adhesión a los valores organizacionales y eficacia en las tareas asignadas. La medición se realizó mediante una escala gradual tipo Likert, estableciendo tres categorías de rendimiento: superior (76-100), intermedio (46-75) e inferior (15-45). Este instrumento de recolección de datos se enfocó en valorar la eficiencia laboral a través de los tres componentes mencionados. El análisis de las respuestas individuales se llevó a cabo utilizando una gradación de cinco niveles, lo que permitió clasificar los resultados en las tres categorías de rendimiento previamente definidas.

Indicadores:

Competitividad, eficiencia y eficacia, evita sanciones, políticas de trabajo, puntualidad en la entrega del trabajo, conocimiento del puesto de trabajo, compromiso, responsabilidad al asumir funciones, trabaja bajo presión y estado de ánimo.

Escala: Ordinal

3.3. Operacionalización de variables

Ver anexo 1

IV. METODOLOGÍA

4.1. Enfoque de investigación

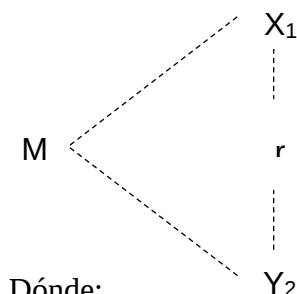
Se consideró el enfoque cuantitativo, ya que permitió la recolección y análisis de datos numéricos, lo cual fue esencial para probar hipótesis de manera objetiva y sistemática. En el contexto de esta investigación, el objetivo era establecer patrones de comportamiento de las variables "gestión del talento humano" y "productividad laboral" y validar teorías específicas relacionadas con estas variables. El uso de datos cuantificables facilitó la identificación de patrones, tendencias y relaciones estadísticas entre las variables estudiadas, proporcionando resultados precisos y replicables.

4.2. Tipo de investigación

La investigación es de tipo básico, teniendo como objetivo mejorar y ampliar la comprensión de las variables, la GTH y la productividad laboral en los administrativos del ayuntamiento de Rio Santiago, Condorcanqui en relación con los perfiles de los profesionales, procesos y/o cualquier otro tipo de proceso que se incluya en un análisis (Ceroni, 2020).

4.3. Diseño de investigación

Se optó por examinar los fenómenos en su contexto natural – diseño no experimental, sin alterar las condiciones existentes de las variables objeto de análisis. Es transversal porque estudiará las variables en un solo momento, lugar y tiempo, y correlacional porque estudiará cómo se relacionan dos variables (Sánchez & Reyes, 2015)



Dónde:

- | | | |
|----|---|--|
| M | : | Muestra conformada por 75 trabajadores |
| X1 | : | Variable 1: Gestión del talento humano |
| r | : | Relación entre variables |
| Y2 | : | Variable 2: Productividad laboral |

4.4. Método

Constituye una serie de protocolos y métodos estructurados empleados para recolectar, examinar y descifrar información con el propósito de resolver interrogantes investigativas o verificar supuestos planteados. Proporciona un marco estructurado que guía a los investigadores en la búsqueda del conocimiento y la extracción de conclusiones válidas y fiables. (Hernández & Mendoza, 2018).

Objetividad y precisión: La recopilación de datos cuantitativos permitió analizar objetivamente la relación entre la GTH y la productividad laboral, minimizando el sesgo del investigador.

Validación de teorías: Utilizando métodos estadísticos, se validará las teorías relacionadas con la GTH y su impacto en la productividad laboral, proporcionando una base sólida para las conclusiones.

Generalización de resultados: Aplicando encuestas y cuestionarios estandarizados a una muestra representativa de la población de empleados, se logró generalizar las conclusiones a la población total, aumentando la validez externa de su estudio.

Análisis descriptivo e inferencial: El enfoque cuantitativo permitió utilizar herramientas estadísticas avanzadas para describir las características de la muestra y explorar relaciones causales y correlaciones entre variables, proporcionando una visión integral de los factores que influyen en la GTH y la productividad laboral.

4.5. Población y muestra

Población

La investigación consideró a 75 colaboradores de la Municipalidad Distrital de Río Santiago. Al respecto, Hernández & Mendoza (2018) refiere que la población investigativa representa al universo de lo que se va a investigar.

Muestra

Se consideró 75 trabajadores de la administración municipal de Río Santiago. En este sentido, Hernández & Mendoza (2018) sostienen que la muestra incluye un subconjunto representativo de una población específica, lo cual es

un elemento crucial para una recolección precisa de datos, tal como se muestra en la tabla de trabajadores.

Muestreo: Se utilizó el método de muestreo no probabilístico, tomando como prueba piloto a 18 encuestados para análisis y estudio. Para este propósito, se seleccionó a una cantidad de trabajadores como muestra (Baena, 2017).

Criterios de inclusión:

Trabajadores administrativos que laboran en la Municipalidad.

Criterios de exclusión:

Trabajadores que se encuentran laborando en áreas operativas (limpieza. Transporte y vigilancia) de la Municipalidad Distrital de Rio Santiago.

4.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica de la investigación se llevó a cabo mediante encuesta tipo cuestionario que es el medio por el cual se recopila la información necesaria para obtener los resultados de una investigación, se desarrolló dos cuestionarios según las variables de estudio (Chávez, 2017).

El instrumento pasó por un proceso de validez y confiabilidad antes de poder ser utilizado. La validez se calcula por un juicio de tres expertos con grado de Doctor, que emitieron su veredicto positivo o negativo sobre el instrumento. Y para determinar la confiabilidad, se aplicó el instrumento en una muestra con características similares a la muestra del estudio (Sánchez & Reyes, 2017). Después de recopilar la información, se sometió al análisis estadístico con el método del alfa de Cronbach, lo que confirmo que el instrumento es confiable.

4.7. Validez y confiabilidad de instrumentos

El informe de investigación fue validado por tres (3) expertos en el tema, obteniendo aceptación favorable para la aplicación de los instrumentos y concluir con la investigación.

Tabla 1

Confiabilidad de los instrumentos de la gestión del talento humano y de la productividad laboral

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	18	100,00
	Excluido ^a	0	0
	Total	18	100,00
a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento			

Estadísticas de fiabilidad			
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos	
,960	,962	40	

Se observan dieciocho casos válidos, que constituyen la totalidad de la muestra sin exclusiones. Se presentan dos coeficientes alfa de Cronbach, ambos superiores a 0,96, lo que refleja una excelente consistencia interna de los ítems utilizados en la investigación. Esta elevada fiabilidad sugiere que los instrumentos son adecuados para evaluar los constructos de interés en el estudio de 40 ítems.

4.8. Contrastación de hipótesis

Para la contrastación de hipótesis se consideró la prueba de normalidad de datos de Kolmogorov-Smirnov^a dado que la muestra considerada en este trabajo fue mayor a 50 personas, siendo establecido en la siguiente tabla:

Tabla 2

Prueba de normalidad de datos

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión del talento humano	0.410	73	0.000
Productividad laboral	0.435	73	0.000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Interpretación: Las pruebas de normalidad realizadas mediante la prueba de Kolmogorov-Smirnov para "Gestión del talento humano" y "Productividad laboral" ambas variables no siguen una distribución normal. El estadístico de Kolmogorov-

Smirnov para "Gestión del talento humano" es de 0,410 y para "Productividad laboral" es de 0,435, ambos con un nivel de significación (Sig.) de 0,000.

Dado que los valores de significación son inferiores a 0,05, rechazamos la hipótesis nula de normalidad para ambas variables.

Esta no normalidad sugiere que los datos no se distribuyen de forma uniforme y simétrica en torno a la media, lo que influye en la elección de los métodos estadísticos posteriores para el análisis. En este caso, sería más apropiado utilizar pruebas no paramétricas para evaluar la relación entre la GTH y la productividad laboral, ya que éstas no requieren el supuesto de normalidad en los datos, es decir se debe aplicar el Rho de Spearman.

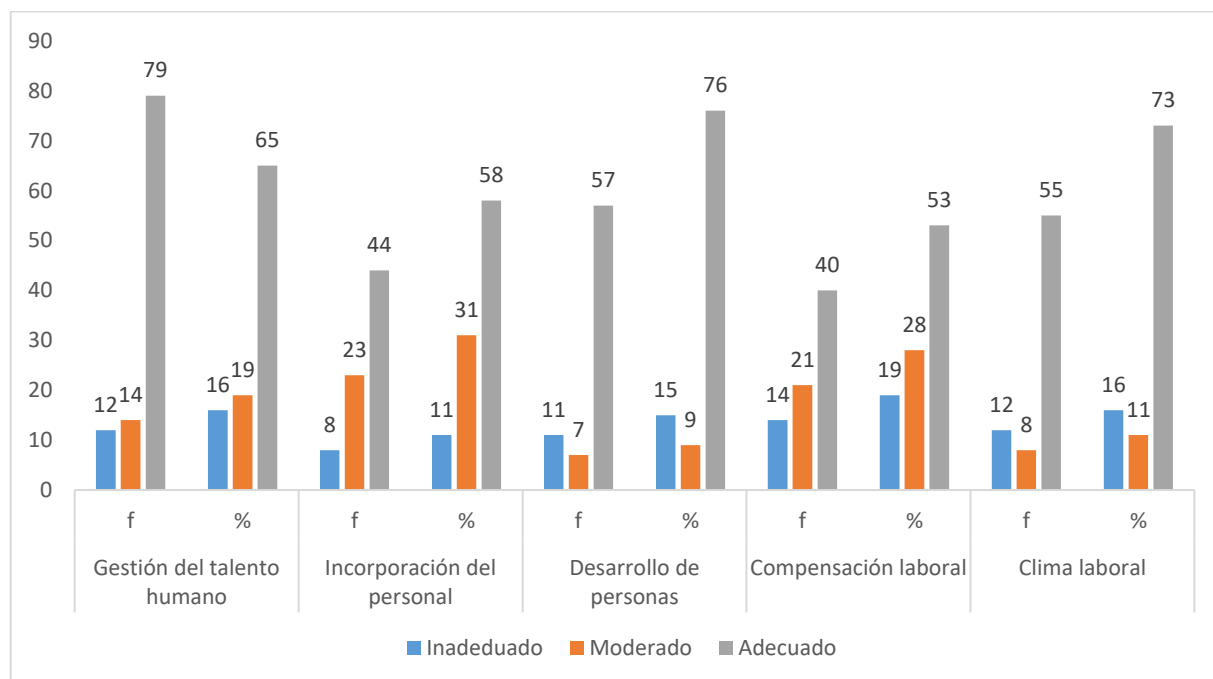
V. RESULTADOS

5.1. Presentación y análisis de los resultados

5.1.1. Resultados de diagnóstico

Figura 1

Diagnóstico de la gestión del talento humano y sus dimensiones según percepción de los encuestados



Interpretación: la figura muestra que la GTH es mayoritariamente adecuada, con un 65% de los encuestados que la califican así. El 19% la considera moderada y sólo el 16% la considera inadecuada. Esto sugiere que, en general, las prácticas de gestión del talento están bien implantadas, aunque hay margen de mejora, sobre todo para reducir el índice de insatisfacción.

En cuanto a la incorporación del personal, el 58% de los encuestados la califica de adecuada, lo que es positivo, aunque un significativo 31% la percibe como moderada y un 11% como inadecuada. Esto indica que hay áreas del proceso de incorporación que podrían optimizarse para mejorar la percepción general.

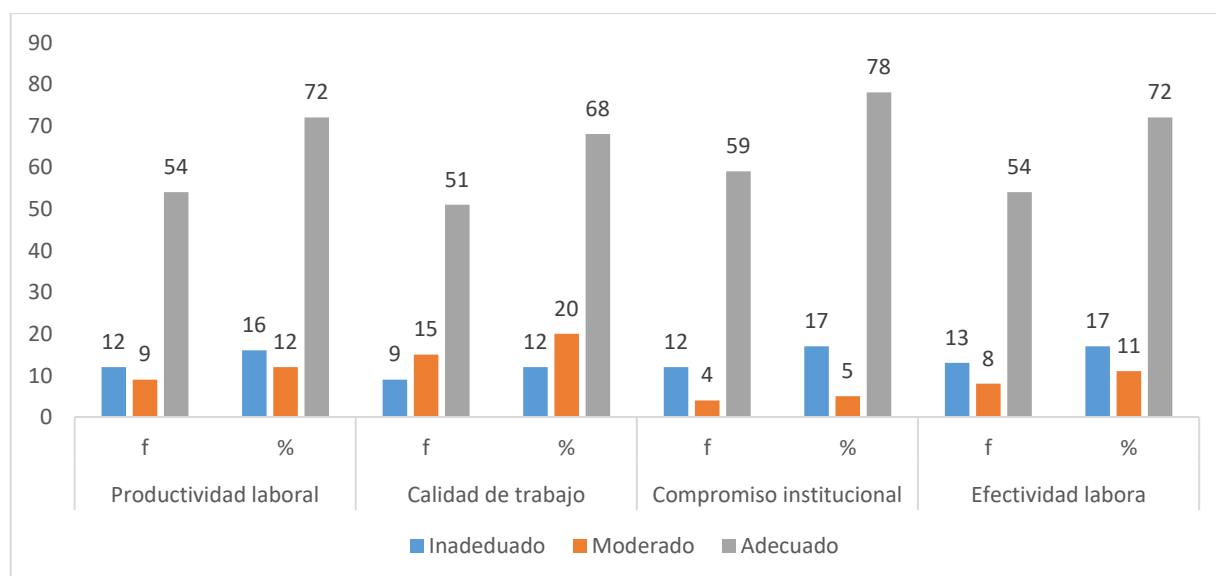
El desarrollo de las personas presenta un panorama más favorable, ya que el 76% de los encuestados lo califica de adecuado. Sólo el 9% lo califica de moderado y el 15% de inadecuado. Esto sugiere que los programas de desarrollo y formación están bien diseñados y son eficaces para la mayoría del personal.

En cuanto a la remuneración, el 53% de los encuestados la considera adecuada, mientras que el 28% la percibe como moderada y el 19% como inadecuada. Aunque la mayoría está satisfecha con la remuneración, casi la mitad de los encuestados considera que puede mejorarse, lo que podría implicar ajustes en la estructura salarial y de prestaciones para aumentar la satisfacción laboral.

Por último, el clima laboral es evaluado positivamente por el 73% de los encuestados, que lo califican de adecuado. El 11% lo considera moderado y el 16% inadecuado. Este alto porcentaje de satisfacción indica que el ambiente de trabajo es, en general, saludable y propicio para la productividad, aunque hay un segmento de la plantilla que podría beneficiarse de iniciativas adicionales para mejorar el clima laboral.

Figura 2

Diagnóstico de la productividad laboral y sus dimensiones según la percepción de los encuestados



Interpretación: En cuanto a la productividad laboral, el 72% de los encuestados la califica de adecuada, lo que indica un alto nivel de eficiencia y rendimiento entre la mayoría de los empleados. Sin embargo, el 16% considera que la productividad es inadecuada y el 12% la percibe como moderada, lo que indica que existe un grupo significativo de empleados cuya productividad podría mejorarse mediante intervenciones específicas.

La calidad del trabajo también es evaluada positivamente por el 68% de los encuestados, que la consideran adecuada. El 20% la califica de moderada y el 12% de

inadecuada. Esto sugiere que, aunque la mayoría de los empleados mantiene un alto nivel en la calidad de su trabajo, hay una proporción notable que requiere mayor atención y apoyo para alcanzar niveles óptimos de rendimiento.

El compromiso organizativo obtiene una puntuación muy favorable, ya que el 78% de los encuestados lo califica de adecuado. Sólo el 5% lo considera moderado y el 17% inadecuado. Este alto nivel de compromiso es un indicador positivo de la lealtad y dedicación del personal a la institución, que a su vez puede influir positivamente en otros aspectos del rendimiento laboral.

Por último, la eficacia en el trabajo es percibida como adecuada por el 72% de los encuestados, mientras que el 17% la califica de inadecuada y el 11% de moderada. Estos resultados indican que, si bien la mayoría de los empleados son eficaces en su trabajo, existe una minoría significativa que podría beneficiarse de estrategias adicionales para mejorar su eficacia y contribuir más eficazmente a los objetivos de la institución.

5.1.2. Resultados inferenciales: Objetivos específicos

Tabla 3

Relación que existe entre la incorporación del personal con la productividad laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Río Santiago, Condorcanqui, Amazonas, 2023

			Incorporación del personal	Productividad laboral
Rho de Spearman	Incorporación del personal	Coeficiente de correlación	1.000	,492**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	74	74
	Productividad laboral	Coeficiente de correlación	,492**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	74	75

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

El estudio correlacional, utilizando el coeficiente Spearman entre "Reclutamiento de personal" y "Eficiencia laboral", muestra una asociación positiva significativa. El valor de 0,492 con significancia 0,000 indica relevancia al nivel 0,01 (bilateral). Esta calificación moderada positiva sugiere que el perfeccionamiento en la contratación se relaciona con un incremento en el rendimiento laboral de los funcionarios municipales de Río Santiago. Es decir, la efectividad en los procesos de integración de personal se vincula con una mayor productividad en el trabajo.

Dado que el valor de significación es muy bajo (0,000), podemos concluir que la relación observada no es producto del azar, y que existe una conexión estadísticamente significativa entre cómo se gestiona el onboarding y la productividad laboral.

Este hallazgo tiene importantes implicaciones prácticas, ya que pone de relieve la importancia de invertir en procesos de incorporación bien estructurados y eficaces para mejorar la productividad laboral. Las políticas y prácticas que garantizan una integración adecuada de los nuevos empleados pueden contribuir significativamente al rendimiento global del municipio.

Tabla 4

Relación que existe entre el desarrollo de personas con la productividad laboral en colaboradores de la Municipalidad Distrital de Río Santiago, Condorcanqui, Amazonas, 2023

			Desarrollo de personas	Productividad laboral
Rho de Spearman	Desarrollo de personas	Coeficiente de correlación	1.000	,685**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	75	75
	Productividad laboral	Coeficiente de correlación	,685**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	75	75

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

Análisis: La evaluación de la relación utilizando el coeficiente Spearman entre "Crecimiento profesional" y "Eficiencia laboral" revela una conexión positiva significativa. El valor correlacional de 0,685 con significancia 0,000 demuestra relevancia al nivel 0,01 (bilateral). Este índice correlacional señala una robusta asociación positiva entre el fomento del desarrollo personal y el rendimiento en el trabajo. En la práctica, esto significa que, a medida que se aplican mejores programas y estrategias de desarrollo de los empleados, se observa un aumento significativo de la productividad laboral.

El hecho de que el nivel de significación sea muy bajo (0,000) refuerza la fiabilidad de esta relación, indicando que la probabilidad de que esta correlación sea producto del azar es extremadamente baja. Por lo tanto, podemos concluir que existe una relación estadísticamente significativa y fuerte entre el desarrollo de las personas y la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Río Santiago.

Este hallazgo subraya la importancia de invertir en programas de formación y desarrollo continuos para los empleados. Los esfuerzos para mejorar las habilidades, conocimientos y competencias del personal no sólo benefician a los empleados individualmente, sino que también se traducen en mejoras sustanciales de la productividad laboral a nivel organizativo.

Tabla 5

Relación entre compensación laboral con la productividad laboral en colaboradores de la Municipalidad Distrital de Río Santiago, Condorcanqui, Amazonas, 2023

		Compensación laboral	Productividad laboral
Rho de Spearman	Compensación laboral	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	,568**
		N	75
		Coeficiente de correlación	,568**
		Sig. (bilateral)	0.000
	Productividad laboral	N	75

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

Análisis: La evaluación de la asociación empleando el coeficiente Spearman entre "Compensación salarial" y "Eficiencia laboral" evidencia una conexión positiva significativa. El valor correlacional es 0,568, con una significancia de 0,000, lo cual demuestra que esta relación es relevante al nivel 0,01 (bilateral).

Este coeficiente de correlación sugiere una relación positiva moderada entre la remuneración del trabajo y la productividad laboral. En términos prácticos, esto implica que unas mejores prácticas y políticas de remuneración están asociadas a un aumento de la productividad de los trabajadores. Una remuneración laboral adecuada, que puede incluir salarios competitivos, prestaciones complementarias y recompensas por rendimiento, parece tener un impacto significativo en el rendimiento laboral.

La significación estadística (0,000) refuerza la confianza en esta relación, indicando que es muy poco probable que la correlación observada sea producto del azar. Por lo tanto, se puede concluir que existe una relación estadísticamente significativa entre la remuneración laboral y la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Río Santiago.

Este hallazgo subraya la importancia de diseñar y mantener políticas de compensación atractivas y justas para fomentar un ambiente de trabajo en el que los empleados se sientan motivados y valorados. La percepción de una remuneración justa no sólo mejora la satisfacción laboral, sino que también se traduce en mayores niveles de productividad.

Tabla 6

Relación entre el Clima laboral con la productividad laboral en colaboradores de la Municipalidad Distrital de Río Santiago, Condorcanqui, Amazonas, 2023

			Clima laboral	Productividad laboral
Rho de Spearman	Clima laboral	Coeficiente de correlación	1.000	,685**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	75	75
	Productividad laboral	Coeficiente de correlación	,685**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	75	75

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

Interpretación: El análisis de correlación mediante el coeficiente de correlación de Spearman entre la dimensión "Clima laboral" y la variable "Productividad laboral" muestra una correlación positiva y significativa. El coeficiente de correlación es de 0,685, con un nivel de significación de 0,000, lo que indica que esta correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Este coeficiente de correlación sugiere una fuerte relación positiva entre el clima laboral y la productividad laboral. Esto significa que un mejor clima laboral está asociado a una mayor productividad de los trabajadores. Un clima laboral favorable, caracterizado por un entorno de trabajo positivo, unas relaciones interpersonales sanas y un apoyo adecuado de la dirección, contribuye significativamente a aumentar la productividad laboral.

La significación estadística (0,000) refuerza la fiabilidad de esta relación, indicando que es muy improbable que la correlación observada sea producto del azar. Por lo tanto, se puede concluir que existe una relación estadísticamente significativa y fuerte entre el clima laboral y la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Río Santiago.

Este hallazgo resalta la importancia de mantener un clima laboral positivo para mejorar el rendimiento de los empleados. Las iniciativas que promueven una comunicación eficaz, reconocen y valoran el esfuerzo de los empleados y fomentan un ambiente de respeto y colaboración son esenciales para aumentar la productividad.

Objetivo general:

Tabla 7

Relación entre la gestión de talento humano y la productividad laboral en colaboradores de la Municipalidad Distrital de Río Santiago, Condorcanqui, Amazonas, 2023

		Gestión del talento humano	Productividad laboral
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	,740**
		N	73
	Productividad laboral	Coeficiente de correlación	,740**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	75

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

El análisis de correlación mediante el coeficiente de correlación de Spearman entre la variable "Gestión del talento humano" y la variable "Productividad laboral" revela una correlación positiva y significativa. El coeficiente de correlación es de 0,740 con un nivel de significación de 0,000, lo que indica que esta correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Este coeficiente de correlación sugiere una fuerte relación positiva entre las variables. En términos prácticos, esto significa que una gestión eficaz del talento humano está asociada a niveles más altos de productividad entre los empleados. Las prácticas y políticas que abordan eficazmente la gestión, incluyendo la contratación, el desarrollo, la motivación y la retención, contribuyen significativamente a mejorar el rendimiento laboral.

La significación estadística (0,000) refuerza la confianza en esta relación, indicando que es muy poco probable que la correlación observada sea producto del azar. Por lo tanto, podemos concluir que existe una relación estadísticamente significativa y fuerte entre las variables en la Municipalidad Distrital de Río Santiago.

Este hallazgo resalta la importancia de implementar y mantener políticas efectivas de GTH que estén alineadas con los objetivos organizacionales. Invertir en el desarrollo de competencias, crear un ambiente de trabajo motivador y reconocer el desempeño son elementos clave que pueden mejorar la productividad laboral.

5.2. Discusión de resultados

Objetivo general

Con respecto al objetivo general, el coeficiente de correlación es de 0,740 con un nivel de significación de 0,000, lo que indica que esta correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral). Este coeficiente sugiere una fuerte relación positiva entre la gestión del talento humano y la productividad laboral, lo que implica que una gestión eficaz del talento humano está asociada a niveles más altos de productividad entre los empleados. Las prácticas y políticas que abordan eficazmente, incluyendo la contratación, el desarrollo, la motivación y la retención, contribuyen significativamente a mejorar el rendimiento laboral.

Estos resultados coinciden con los hallazgos de Al-Hussaini et al. (2019), quienes mostraron que la gestión del talento tiene un impacto significativo en el rendimiento laboral, con un coeficiente de determinación $R^2=0,470$ y un nivel de significación de $p=0,000$. La investigación de Al-Hussaini et al., indica que la GTH influye significativamente en el desempeño de los empleados. La significación estadística (0,000) refuerza la confianza en esta relación, indicando que es muy poco probable que la correlación observada sea producto del azar. Por lo tanto, se puede concluir que existe una relación estadísticamente significativa y fuerte.

La mayoría de los encuestados considera adecuada la GTH, con un 65% que la califica así, un 19% que la considera moderada y sólo un 16% que la considera inadecuada. Esto sugiere que, en general, las prácticas de gestión del talento están bien implantadas, aunque hay margen de mejora, sobre todo para reducir el índice de insatisfacción. En cuanto a la incorporación del personal, el 58% de los encuestados la califica de adecuada, lo que es positivo, aunque un significativo 31% la percibe como moderada y un 11% como inadecuada. Esto indica que hay áreas del proceso de incorporación que podrían optimizarse para mejorar la percepción general. La teoría de la Atracción-Selección-Adaptación (ASA), propuesta por Schneider (1987), sostiene que las organizaciones atraen, seleccionan y adaptan a los empleados que encajan con su cultura y valores. Esto respalda la importancia de una adecuada incorporación del personal y sugiere que optimizar estas áreas podría mejorar la percepción y efectividad del proceso de incorporación.

El desarrollo de las personas presenta un panorama más favorable, ya que el 76% de los encuestados lo califica de adecuado. Sólo el 9% lo califica de moderado y el 15% de inadecuado. Esto sugiere que los programas de desarrollo y formación están bien

diseñados y son eficaces para la mayoría del personal. Barrios et al. (2020) indicaron que las capacidades laborales requieren un estilo de dirección transformacional y una conformación de equipos de trabajo. El desarrollo de competencias adaptativas en una organización está intrínsecamente ligado a la destreza y el impulso motivacional de su fuerza laboral. Este proceso implica una sinergia constante entre el personal y su entorno operativo. Los hallazgos empíricos respaldan la noción de que la eficacia en la administración del capital humano se ve potenciada por la presencia de un acervo de saberes y aptitudes entre los miembros del equipo. Estos elementos se construyen como pilares fundamentales para propiciar un entorno que favorezca la óptima gestión del talento organizacional, en línea con los hallazgos de Barrios et al.

En cuanto a la remuneración, el 53% de los encuestados la considera adecuada, mientras que el 28% la percibe como moderada y el 19% como inadecuada. Aunque la mayoría está satisfecha con la remuneración, casi la mitad de los encuestados considera que puede mejorarse, lo que podría implicar ajustes en la estructura salarial y de prestaciones para aumentar la satisfacción laboral. La teoría de la Equidad en la Compensación, desarrollada por Adams (1965), se centra en la percepción de equidad en la compensación laboral y sostiene que los empleados comparan su compensación y beneficios con los de sus colegas, esperando una recompensa justa por su esfuerzo. Este principio sugiere que mantener un equilibrio percibido entre el esfuerzo laboral y las recompensas recibidas es crucial para motivar a los colaboradores y mejorar su desempeño.

El clima laboral es evaluado positivamente por el 73% de los encuestados, que lo califican de adecuado. El 11% lo considera moderado y el 16% inadecuado. Este alto porcentaje de satisfacción indica que el ambiente de trabajo es, en general, saludable y propicio para la productividad, aunque hay un segmento de la plantilla que podría beneficiarse de iniciativas adicionales para mejorar el clima laboral. Chávez et al. (2023) llevaron a cabo una investigación cuantitativa, no experimental y correlacional causal en Perú, utilizando una muestra de 51 funcionarios públicos. Los resultados, obtenidos mediante el programa estadístico SPSS versión 26, indicaron que la gestión del conocimiento, las tecnologías de la información y las comunicaciones afectan en un 51,8% la productividad de los servidores públicos. Estos hallazgos resaltan la importancia de la gestión del conocimiento y la implementación de tecnologías avanzadas para mejorar la productividad laboral, lo que es coherente con la evaluación positiva del clima laboral en esta investigación.

En cuanto a la productividad laboral, el 72% de los encuestados la califica de adecuada, lo que indica un alto nivel de eficiencia y rendimiento entre la mayoría de los empleados. Sin embargo, el 16% considera que la productividad es inadecuada y el 12% la percibe como moderada, lo que indica que existe un grupo significativo de empleados cuya productividad podría mejorarse mediante intervenciones específicas. Vera y Vera (2020) demostraron que la causalidad estadística está relacionada con la productividad laboral y los salarios reales, concluyendo que, dependiendo del vínculo causal entre ambas variables, las consecuencias políticas pueden variar significativamente. Este hallazgo sugiere que mejorar la percepción de la productividad laboral podría requerir no solo intervenciones específicas sino también una reevaluación de las políticas salariales y de compensación.

La calidad del trabajo también es evaluada positivamente por el 68% de los encuestados, que la consideran adecuada. El 20% la califica de moderada y el 12% de inadecuada. Esto sugiere que, aunque la mayoría de los empleados mantiene un alto nivel en la calidad de su trabajo, hay una proporción notable que requiere mayor atención y apoyo para alcanzar niveles óptimos de rendimiento. El compromiso organizativo obtiene una puntuación muy favorable, ya que el 78% de los encuestados lo califica de adecuado. Sólo el 5% lo considera moderado y el 17% inadecuado. Este alto nivel de compromiso es un indicador positivo de la lealtad y dedicación del personal a la institución, que a su vez puede influir positivamente en otros aspectos del rendimiento laboral.

La eficacia en el trabajo es percibida como adecuada por el 72% de los encuestados, mientras que el 17% la califica de inadecuada y el 11% de moderada. Estos resultados indican que, si bien la mayoría de los empleados son eficaces en su trabajo, existe una minoría significativa que podría beneficiarse de estrategias adicionales para mejorar su eficacia y contribuir más eficazmente a los objetivos de la institución. La teoría de gestión responsable del talento, como proponen Anlesinya y Amponsah-Tawiah (2020), esta perspectiva teórica sostiene que los procedimientos y planos de acción de una entidad deben manifestar un compromiso organizacional con la identificación, cultivo y ascenso de individuos talentosos. Los fundamentos de este enfoque se arraigan en conceptos como la integración, la responsabilidad empresarial y la igualdad de oportunidades laborales. La adopción de tácticas fundamentadas en estos preceptos podría potenciar el rendimiento laboral y enriquecer la apreciación global de cómo se administra el capital humano dentro de la estructura organizativa.

Primer objetivo específico

Con respecto al primer objetivo específico, el análisis de correlación mediante el coeficiente de correlación de Spearman entre la dimensión "Incorporación del personal" y la variable "Productividad laboral" revela una correlación positiva y significativa. El coeficiente de correlación es de 0,492 con un nivel de significación de 0,000, lo que indica que esta correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral). Esta correlación positiva moderada sugiere que, a medida que mejora la incorporación del personal, también aumenta la productividad laboral de los empleados de la Municipalidad Distrital de Río Santiago. En otras palabras, la eficacia de los procesos de incorporación del personal está asociada a una mayor productividad laboral.

Dado que el valor de significación es muy bajo (0,000), se puede concluir que la relación observada no es producto del azar, y que existe una conexión estadísticamente significativa entre cómo se gestiona el onboarding y la productividad laboral. Este hallazgo tiene importantes implicaciones prácticas, ya que pone de relieve la importancia de invertir en procesos de incorporación bien estructurados y eficaces para mejorar la productividad laboral. Las políticas y prácticas que garantizan una integración adecuada de los nuevos empleados pueden contribuir significativamente al rendimiento global del municipio.

Hinojo et al. (2020) mencionaron cómo las organizaciones han tenido que adaptarse a los nuevos modelos emergentes para asegurar la continuidad de su actividad debido a los cambios constantes en el mercado laboral. Estos hallazgos indican que las habilidades esenciales son cruciales para aumentar el nivel de eficacia de las organizaciones, poniendo el foco en las personas, respalda la importancia de un proceso de incorporación efectivo, lo cual es consistente con los resultados obtenidos en la Municipalidad Distrital de Río Santiago.

En la misma línea, Ronquillo (2022) destacó la relación directa entre las variables de incorporación del personal y productividad laboral mediante el uso de fichas de observación, entrevistas y encuestas, tomando como población y muestra al total de los trabajadores de la organización. Ronquillo concluyó que la GTH resulta fundamental para la toma de decisiones acertadas en materia de personal y para la asignación óptima de funciones a cada colaborador, fomentando así un proceso de perfeccionamiento constante. Esta investigación subraya la importancia de implementar un programa de optimización que asista tanto a los responsables del área de gestión humana como a la alta dirección en la transformación de las dinámicas laborales. Se reconoce que el equipo

humano constituye el pilar central para impulsar la eficiencia y el desarrollo en un entorno profesional caracterizado por una intensa competitividad.

Chiavenato (2009) también enfatiza que las organizaciones deben prestar más atención a comprender los factores que afectan el desempeño de sus empleados y la preparación cognitiva necesaria para desempeñar sus funciones con el fin de obtener resultados positivos. Según Chiavenato, cuando los miembros del equipo amplían su ámbito de responsabilidades y experimentan un incremento en su motivación, se observa una mejora en su desempeño laboral. Este fenómeno se convierte en un factor determinante para lograr tanto los objetivos corporativos como las metas personales. Una administración eficaz del capital humano, que abarca desde la atracción de talentos hasta el desarrollo de las capacidades del personal, se erige como un elemento indispensable para el logro de las aspiraciones organizacionales.

Segundo objetivo específico

Considerando el segundo objetivo específico, el análisis de correlación mediante el coeficiente de correlación de Spearman entre la dimensión "Desarrollo de las personas" y la variable "Productividad laboral" muestra una correlación positiva y significativa. El coeficiente de correlación es de 0,685 con un nivel de significación de 0,000, lo que indica que esta correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral). Este coeficiente de correlación indica una fuerte relación positiva entre el desarrollo de las personas y la productividad laboral. En la práctica, esto significa que, a medida que se aplican mejores programas y estrategias de desarrollo de los empleados, se observa un aumento significativo de la productividad laboral.

El hecho de que el nivel de significación sea muy bajo (0,000) refuerza la fiabilidad de esta relación, indicando que la probabilidad de que esta correlación sea producto del azar es extremadamente baja. Por lo tanto, se puede concluir que existe una relación estadísticamente significativa y fuerte entre el desarrollo de las personas y la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Río Santiago. Este hallazgo subraya la importancia de invertir en programas de formación y desarrollo continuos para los empleados. Los esfuerzos para mejorar las habilidades, conocimientos y competencias del personal no sólo benefician a los empleados individualmente, sino que también se traducen en mejoras sustanciales de la productividad laboral a nivel organizativo.

Los resultados obtenidos en esta investigación están en línea con el estudio de Olivos et al. (2023), quienes encontraron que los modelos de GTH en las organizaciones

son cruciales para alcanzar niveles de éxito que contribuyan a la operatividad del talento humano en el sector público, concluyen que efectivamente abarca un estilo de dirección específico y una variedad de modelos adoptados por las políticas públicas, lo que respalda la importancia de un enfoque coherente y holístico en el desarrollo de las personas para mejorar la productividad laboral.

De manera similar, Quezada (2021) encontró una clasificación directa, positiva y significativa ($Rho=0,757$, $p<0,01$) entre la gestión del talento humano y la productividad laboral, destaca que el 70,8% de los encuestados consideraron como regular y el 54,2% calificaron la productividad laboral de la misma manera. Estos resultados refuerzan la idea de que la implementación de programas de desarrollo de las personas tiene un impacto positivo y significativo en la productividad laboral, lo que es consistente con los hallazgos obtenidos en la Municipalidad Distrital de Río Santiago.

Tercer objetivo específico

Con respecto al tercer objetivo específico, el análisis de correlación mediante el coeficiente de correlación de Spearman entre la dimensión "Remuneración laboral" y la variable "Productividad laboral" revela una correlación positiva y significativa. El coeficiente de correlación es de 0,568, con un nivel de significación de 0,000, lo que indica que esta correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral). Este coeficiente de correlación sugiere una relación positiva moderada entre la remuneración del trabajo y la productividad laboral. En términos prácticos, esto implica que unas mejores prácticas y políticas de remuneración están asociadas a un aumento de la productividad de los trabajadores. Una remuneración laboral adecuada, que puede incluir salarios competitivos, prestaciones complementarias y recompensas por rendimiento, parece tener un impacto significativo en el rendimiento laboral.

La significación estadística (0,000) refuerza la confianza en esta relación, indicando que es muy poco probable que la correlación observada sea producto del azar. Por lo tanto, se puede concluir que existe una relación estadísticamente significativa entre la remuneración laboral y la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Río Santiago. Este hallazgo subraya la importancia de diseñar y mantener políticas de compensación atractivas y justas para fomentar un ambiente de trabajo en el que los empleados se sientan motivados y valorados. La percepción de una remuneración justa no sólo mejora la satisfacción laboral, sino que también se traduce en mayores niveles de productividad.

Este hallazgo está respaldado por el estudio de Chávez et al. (2023), quienes encontraron que la gestión del conocimiento, las tecnologías de la información y las comunicaciones tienen un impacto significativo en la productividad de los servidores públicos en los observatorios socioeconómicos laborales de las regiones. Específicamente, las dimensiones técnica, económica y social de la productividad laboral se ven afectadas en un 48,8% por la gestión del conocimiento y las TIC, respectivamente. Este estudio refuerza la idea de que la remuneración adecuada y las prácticas de gestión del conocimiento son fundamentales para mejorar la productividad laboral.

La Teoría del Compromiso Organizacional, desarrollada por Meyer y Allen en su libro "Commitment in the Workplace" (1991), se centra en la conexión emocional y psicológica que los empleados desarrollan con su organización. En relación a la productividad laboral, esta teoría respalda la dimensión de compromiso institucional al destacar que los empleados comprometidos tienden a esforzarse más, ser más leales y tener un desempeño superior. Este compromiso puede estar influenciado por una remuneración adecuada, ya que los empleados que se sienten justamente compensados son más propensos a desarrollar un fuerte compromiso con su organización.

Asimismo, la Teoría de la Eficiencia Laboral de Frederick Taylor, presentada en su libro "Principles of Scientific Management" (1911), enfatiza la importancia de la eficiencia y la optimización de los procesos laborales. En relación a la productividad laboral, esta teoría respalda la dimensión de efectividad laboral al proponer métodos científicos para mejorar la eficiencia en el trabajo, reducir el tiempo de realización de tareas y aumentar la producción. Una remuneración adecuada puede actuar como un incentivo para que los empleados adopten estos métodos y mejoren su eficiencia y productividad.

Cuarto objetivo específico

Con el cuarto objetivo específico, el análisis de correlación mediante el coeficiente de correlación de Spearman entre la dimensión "Clima laboral" y la variable "Productividad laboral" muestra una correlación positiva y significativa. El coeficiente de correlación es de 0,685, con un nivel de significación de 0,000, lo que indica que esta correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral). Este coeficiente de correlación sugiere una fuerte relación positiva entre el clima laboral y la productividad laboral. Esto

significa que un mejor clima laboral está asociado a una mayor productividad de los trabajadores. Un clima laboral favorable, caracterizado por un entorno de trabajo positivo, unas relaciones interpersonales sanas y un apoyo adecuado de la dirección, contribuye significativamente a aumentar la productividad laboral.

La significación estadística (0,000) refuerza la fiabilidad de esta relación, indicando que es muy improbable que la correlación observada sea producto del azar. Por lo tanto, se puede concluir que existe una relación estadísticamente significativa y fuerte entre el clima laboral y la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Río Santiago. Este hallazgo resalta la importancia de mantener un clima laboral positivo para mejorar el rendimiento de los empleados. Las iniciativas que promueven una comunicación eficaz, reconocen y valoran el esfuerzo de los empleados y fomentan un ambiente de respeto y colaboración son esenciales para aumentar la productividad.

Estos resultados están en línea con el estudio de Mendivel et al. (2020), quienes encontraron una evaluación positiva alta, con un p-valor de 0,000 a 0,010, entre la gestión administrativa y la GTH por competencia en los trabajadores administrativos. Este estudio subraya la importancia de un clima laboral positivo para una gestión efectiva del talento humano, lo que a su vez mejora la productividad laboral.

De manera similar, Flores (2019) señaló que la gestión de personas es un área crucial y sensible en las organizaciones, relevante para los objetivos y metas institucionales y un eje que influye significativamente en la rentabilidad económica. Las dimensiones de la GTH, como la admisión y la compensación, mostraron una fuerte relación con la rentabilidad, indicando que el éxito de una organización depende en gran medida de una buena gestión, incluso más que de los recursos financieros o los activos fijos. Este hallazgo refuerza la idea de que un clima laboral positivo es esencial para mejorar la productividad y alcanzar los objetivos organizacionales.

La Teoría de la Motivación-Higiene, desarrollada por Frederick Herzberg en su libro "The Motivation to Work" (1959), distingue entre factores motivacionales (como el trabajo interesante, el reconocimiento y la responsabilidad) y factores higiénicos (como las condiciones laborales, la compensación y las políticas de la organización). En relación a la productividad laboral, esta teoría respalda la dimensión de calidad de trabajo al destacar la importancia de factores motivacionales para aumentar la satisfacción y la eficiencia en el trabajo. Un clima laboral positivo, que aborda tanto los factores motivacionales como los higiénicos, es crucial para mantener a los empleados motivados y productivos.

Pariboni y Tridico (2020) encontraron que el aumento de la productividad laboral se debe a la implementación de políticas empresariales, iniciativas de innovación y avances tecnológicos que responden a las demandas del mercado competitivo actual. Esto fomenta una toma de decisiones que asume riesgos y motiva medidas de adaptación. La productividad laboral tiene un impacto significativo en el desempeño empresarial, ya que implica el cumplimiento de metas mediante la reducción del gasto de recursos y el logro de estándares de efectividad. Un clima laboral positivo es fundamental para crear un entorno en el que los empleados puedan adaptarse a estas demandas y mejorar su productividad.

VI. CONCLUSIONES

OG: En conclusión, el estudio realizado confirma una relación positiva y significativa entre la gestión del talento humano y la productividad laboral de los colaboradores. La alta satisfacción en el desarrollo personal y el clima laboral, junto con un coeficiente de correlación de Spearman de 0,740, refuerzan la efectividad de las políticas, aunque se identifican áreas de mejora en la remuneración y el proceso de incorporación de personal.

OE1: Se confirma que existe una conexión estadísticamente significativa entre la incorporación del personal y la productividad laboral, destacando la importancia de invertir en procesos de incorporación bien estructurados y eficaces. Las políticas y prácticas que aseguran una adecuada integración de los nuevos empleados contribuyen significativamente al rendimiento global del municipio.

OE2: En conclusión, existe una relación positiva y significativa entre el desarrollo de las personas y la productividad laboral en la comuna, con un coeficiente de correlación de Spearman de 0,685 y un nivel de significación de 0,000. Esto indica que la mejora en los programas y estrategias de desarrollo de los empleados se asocia con un aumento significativo de la productividad laboral, y reforzando la fiabilidad de esta relación.

OE3: se concluye que existe una relación positiva y significativa entre la remuneración laboral y la productividad laboral en la municipalidad, con un coeficiente de correlación de Spearman de 0,568 y un nivel de significación de 0,000. Esto implica que mejores prácticas y políticas de remuneración están asociadas a un aumento de la productividad de los trabajadores. La significación estadística refuerza la confianza en esta relación, sugiriendo que la percepción de una remuneración justa mejora la satisfacción laboral y se traduce en mayores niveles de productividad.

OE4: se concluye que existe una relación positiva y significativa entre el clima laboral y la productividad laboral en la comuna, con un coeficiente de correlación de Spearman de 0,685 y un nivel de significación de 0,000. Esto indica que un mejor clima laboral está asociado a una mayor productividad de los trabajadores. La significación estadística refuerza la fiabilidad de esta relación, sugiriendo que un entorno de trabajo positivo, relaciones interpersonales sanas y un apoyo adecuado de la dirección contribuyen significativamente a aumentar la productividad laboral. Por lo tanto, es crucial mantener un clima laboral favorable para mejorar el rendimiento de los empleados.

VII. RECOMENDACIONES

Se recomienda al equipo directivo que revisen y mejoren los procedimientos de contratación para asegurar una integración más efectiva de los nuevos empleados, facilitando su adaptación y productividad desde el primer día. Es importante realizar un análisis exhaustivo de la estructura salarial actual para identificar posibles desajustes y áreas de mejora, implementando ajustes salariales y de beneficios que puedan incrementar la satisfacción laboral y, consecuentemente, la productividad. Además, se sugiere implementar actividades de integración, programas de bienestar y mecanismos de retroalimentación continua para fortalecer aún más el ambiente laboral positivo. Es crucial mantener y ampliar los programas de formación y desarrollo; implementen cursos de formación, talleres y oportunidades de desarrollo profesional puede mantener altos niveles de satisfacción y compromiso. Por último, utilizar herramientas de feedback y encuestas periódicas que proporcionen información valiosa para realizar ajustes y mejoras constantes.

Se recomienda al equipo de gestión revisar y mejorar los procedimientos de incorporación de personal. Implementar programas de inducción más completos, mentorías y un seguimiento continuo durante los primeros meses de empleo puede facilitar una integración más efectiva. Estas medidas no solo mejorarán la percepción general del proceso de incorporación, sino que también contribuirán a aumentar la productividad laboral, reflejando un rendimiento más alto y sostenible en la institución.

Se recomienda al equipo de gestión implementar y expandir programas de formación y desarrollo que aborden tanto las necesidades actuales como futuras de los empleados. Estas iniciativas deben incluir cursos de capacitación, talleres, oportunidades de desarrollo profesional y programas de mentoría, diseñados para fortalecer las competencias del personal y fomentar un entorno de aprendizaje continuo.

Se recomienda al equipo de gestión revisar y mejorar las políticas de compensación para asegurar que sean competitivas y justas. Esto incluye no solo los salarios, sino también las prestaciones complementarias y los programas de recompensas por rendimiento. Implementar una estructura de remuneración bien diseñada, lo que a su vez se reflejará en una mayor productividad. Con los empleados deben mantener diálogos aciertos sobre las políticas de compensación, asegurando que comprendan y valoren los beneficios que reciben. Invertir en una remuneración adecuada es esencial para crear un entorno de trabajo productivo y satisfactorio.

Se recomienda al equipo de gestión implementar estrategias para mejorar y mantener un clima laboral positivo. Estas estrategias pueden incluir la promoción de una comunicación abierta y transparente, el reconocimiento y la recompensa del desempeño sobresaliente. También es importante ofrecer apoyo adecuado a los empleados a través de programas de bienestar y desarrollo personal, así como garantizar que la dirección esté accesible y receptiva a las preocupaciones de los empleados.

VIII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Al-Hussaini, S., Turi, J., Altamimi, A., Khan, D., & Ahmad, M. (2019). Impact Of Talent Management Strategies On Employee Performance Behaviour With The Mediating Role Of Talent Management Outputs. *Archives of Business Research –Vol.7, No.3*, <https://doi.org/10.14738/abr.73.6309>.
- Álvarez, A. (2021). Gestión de recursos humanos y relación con la productividad laboral en las organizaciones comerciales. *Cienciamatria*, 7(2), 902-915., <https://doi.org/10.35381/cm.v7i2.562>.
- Álvarez, C., Olivares, D., Chancafe, F., & Asca, P. (2021). Análisis de la gestión del talento humano en el desarrollo organizacional de una empresa de aeronavegacion 2020. *Social Science Journal*, 4(4), 58-68. <http://centrosureditorial.com/index.php/revista/article/view/108>. Obtenido de <http://centrosureditorial.com/index.php/revista/article/view/108/302>
- Anlesinya, A., & Amponsah-Tawiah. (2020). Towards a responsible talent management model. *European Journal of Training and Development*, 44(2/3), 279-303., <https://doi.org/10.1108/EJTD-07-2019-0114>.
- Azmy, A. (2021). The Effect of Employee Engagement and Job Satisfaction on Workforce Agility Through Talent Management in Public Transportation Companies [El efecto del compromiso de los empleados y la satisfacción laboral en la agilidad de la fuerza laboral]. *Media Ekonomi dan Manajemen*, 36(2), 212-229. <http://dx.doi.org/10.24856/mem.v36i2.2190>.
- Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación: Serie integral por competencias*. Grupo Editorial Patria.
- Barrios, K., Olivero, E., & Figueroa, B. (2020). Condiciones de la gestión del talento humano que favorecen el desarrollo de capacidades dinámicas. *Scopus*, <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85085260428&origin=resultslist&sort=plf->

f&src=s&sid=b2750f23900cc922c2bbcc6bda757225&sot=b&sdt=b&s=TITLE-ABS-KEY%28gesti%C3%B3n+and+talento+humano%29&sl=41&sessionSearchId=b2750f23900cc922c2bbcc6bda7572.

Camargo, G., Stefanía, G., Payares, K., Garizabalo, C., Sukier, H., & Gómez, Y. (2022). Occupational Safety and Health Management Systems As AComponent Of Labor Productivity. *Procedia Computer Science Volumen 203, 2022* , Páginas 667-672, <https://doi.org/10.1016/j.procs.2022.07.098>.

Carvacho, E. (2021). *El futuro de la gestión de recursos humanos internacional: el manejo de personal global - estrategia, análisis, y procesos*. Chile: <https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/180051>.

Castro, K., & Delgado, J. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral, Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo 2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, Ciudad de México, México. ISSN 2707-2207 / ISSN 2707-2215*, https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.107.

Ceroni, G. M. (2020). ¿Investigación básica, aplicada o sólo investigación? *Revista de la Sociedad Química del Perú*, 76(1), 5-6. Recuperado en 21 de mayo de 2020, http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1810-634X2010000100001&lng=es&tlng=es.

Chávez. (2017). *Conceptos Y Técnicas De Recolección De Datos En La Investigación Jurídico Social*. Obtenido de https://www.unifr.ch/ddp1/derechopenal/articulos/a_20080521_56.pdf

Chávez, E., Anticono, D., Risco, M., Delgado, L., & Caballero, J. (2023). Gestión del conocimiento y las TIC en la productividad laboral de funcionarios del sector público del Perú. *Scopus Volumen 19, Número 1, Páginas 143 - 151*, <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85160519653&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&sid=74bd63a189d35ada4ffa60b60a1cc776&sot=b&sdt=b&s=TITLE->

ABS-

KEY%28productividad+laboral%29&sl=36&sessionSearchId=74bd63a189d35ada4ffa60b60a1cc776.

Chiavenato, I. (2009). *Gestion del talento huamano, El nuevo papel de los recursos humanos*.

Cortéz, F. (2020). *Gestión del Talento Humano y la Productividad Laboral en trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa, 2020*. Santa - Chimbote: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/53855>.

Cubas, N., & otros, y. (2022). Management of human talent and job performance in administrative workers, Toribio Rodriguez de Mendoza-Amazonas National University. *Revista Pakamuros, Volumen 10, Número 2, Abril-Junio, 2022, p áginas 56-68*, <https://doi.org/10.37787/pakamuros-unj.v10i2.286>.

Cuesta, A., & Valencia, M. (2010). *La productividad del trabajo del trabajador del conocimiento*. https://www.researchgate.net/profile/Armando_Santos3/publication/49594977_la_productividad_del_trabajo_del_trabajador_del_conocimiento/links/5696ab7808ae1c427903db5e.pdf.

Economía, I. P. (2015). Productividad laboral en latinoamérica. *Revista del Instituto Peruano de Economía*, <http://www.ipe.org.pe/content/productividad-laboral>.

Flores, L. (2019). Human talent management and profitability of the hotel sector in the region of Puno, Perú. *Scielo*, <https://doi.org/10.21158/01208160.n87.2019.2410>.

Gestión del conocimiento y TIC en la productividad laboral de funcionarios del sector público del Perú. (2023). *Scopus*, [https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-](https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85160519653&origin=resultslist&sort=plf-)

[f&src=s&sid=ded2a608ef3c3a22cc61c2f149a6f16b&sot=b&sdt=b&s=TITLE-](https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85160519653&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&sid=ded2a608ef3c3a22cc61c2f149a6f16b&sot=b&sdt=b&s=TITLE-)

ABS-

KEY%28productividad+and+laboral%29&sl=41&sessionSearchId=ded2a608ef3c3a22cc61c2f149a6f16b.

- Hernández, R., & Mendoza, C. P. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativas, cualitativa y mixta* (4ta. ed.). LIMUSA Noriega Editores.
- Hinojo, F., Aznar, I., & Romero, J. (2020). Human factor and business productivity: an approach from the analysis of cross-cutting competences. *Scielo*, <https://doi.org/10.15446/innovar.v30n76.85194>.
- Jara, A., Asmat, N., Alberca, N., & Medina, J. (2019). Human talent management as a factor for improving public management and job performance. *Revista Venezolana de Gerencia*.
- Kotková, M., & Yee, Y. (2021). Performance Driven Culture in the Public Sector: The Case of Nordic Countries [Cultura impulsada por el rendimiento en el sector público: el caso de los países nórdicos]. *Administrative sciences*, 11(1), 1-12. <https://doi.org/10.3390/admsci11010004>.
- Kravariti, F., Oruh, E., Dibia, C., Tasoulis, K., Scullion, H., & Mamman, A. (2021). Weathering the storm: talent management in internationally oriented Greek small and medium-sized enterprises [Capeando la tormenta: gestión del talento en pequeñas y medianas empresas griegas con orientación internacional]. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 8(2), 1-11. <https://doi.org/10.1108/JOEPP-01-2021-0022>.
- Laboudigue, L. (2023). *Agile isn't just for TECH: aplicación de Metodologías Agiles al área de gestión de Talento*. Buenos Aires: <http://hdl.handle.net/10908/23102>.
- Lewis, G., & Molefakgotla, A. (2021). Talent Management and its Impact on Innovative Work Behaviour among Registered Nurses in Public Hospitals of Malawi [Gestión del talento y su impacto en el comportamiento laboral innovador entre enfermeras tituladas en hospitales públicos de Malawi]. *Africa Journal of Nursing and Midwifery*, 23(1), 1-21. <https://doi.org/10.25159/2520-5293/8647>.
- Lledó, P. (2011). *Gestion de los Recursos Humanos Director profesional de proyectos*. Tercera Edición, Victoria BC Canadá.

- Mamani, M. (2019). *Gestión del talento humano y la productividad laboral del personal asistencial de enfermería del Hospital del Minsa - 2019*. Lima: Universidad César Vallejo.
- Mendivel, R., Lavado, C., & Sánchez, A. (2020). Gestión administrativa y gestión de talento humano por competencias en la universidad peruana los Andes, filial Chanchamayo. *Revista pedagógica de la Universidad de Cienfuegos*, 16(72), 262-268. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/rc/v16n72/1990-8644-rc-16-72-262.pdf>
- Muñoz, H., Vargas, J., & Zavaleta, W. (2020). Human talent management and productivity at Andino Central Railway S.A. in Lima-Peru. *Revista Científica Internacional - Vol. VII, Número 2, 2020 - ISSN 2311-7559*, <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7673567>.
- OIT. (2022). Obtenido de Sesión especial. Productividad y formalización laboral: https://www.ilo.org/buenosaires/eventos-y-reuniones/WCMS_861136/lang-es/index.htm
- Olivos, L., Olivos, M., Cortez, F., & Campos, J. (2023). Perspectives of human talent management in the public sector of Peru. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXIX(1), 277-288., <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85150856977&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&sid=b2750f23900cc922c2bbcc6bda757225&sot=b&sdt=b&s=TITLE-ABS-KEY%28gesti%C3%B3n+and+talento+humano%29&sl=41&sessionSearchId=b2750f23900cc922c2bbcc6bda7572>.
- Panduro, E. (2022). *Gest Carátula ión del talento humano y productividad laboral en colaboradores de la empresa Ingepal SAC, Moyobamba – 2022*. Moyobamba. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/95486/Panduro_AEA-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y

- Pariboni, R., & Tridico, P. (2020). Structural change, institutions and the dynamics of labor productivity in Europe. *Journal of Evolutionary Economics* (2020) 30:1275–1300, <https://doi.org/10.1007/s00191-019-00641-y>.
- Quezada, J. (2021). *Gestión del talento humano y productividad laboral en los Funcionarios de la Municipalidad Distrital de Marcona, Ica – 2021*. Ica: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/75675>.
- Quijia, J., Guevara, C., & Ramírez, J. (2021). Determinantes de la Productividad Laboral para las Empresas Ecuatorianas en el Periodo 2009-2014. *Scielo*, <http://scielo.senescyt.gob.ec/pdf/rpolit/v47n1/2477-8990-rpolit-47-01-17.pdf>.
- Quinde, S., & Calvanapón, F. (2022). Management of human talent and quality of service at Caja Piura –2022. *Sapienza: International Journal of Interdisciplinary Studies*, <https://doi.org/10.51798/sijis.v3i2.407>.
- Reyes, M., Gómez, A., & Ramos, E. (2022). Challenges of human talent management in times of the covid 19 pandemic. *Scopus*, <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85121270678&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&sid=b2750f23900cc922c2bbcc6bda757225&sot=b&sdt=b&s=TITLE-ABS-KEY%28gesti%C3%B3n+and+talento+humano%29&sl=41&sessionSearchId=b2750f23900cc922c2bbcc6bda7572>.
- Romero, L., & Salcedo, M. (2019). Strategies to strengthen the human talent management process in a public entity. *Investigación en Sistemas de Gestión*, 11(2), 99-117., Doi: <https://doi.org/10.15332/24631140.5084>.
- Ronquillo, E. (2022). *Gestión del Talento Humano y su Incidencia en la Productividad y Desempeño Laboral de los Empleados del Consejo Cantonal de Protección de Derechos del Cantón, La Troncal*. Ecuador. Obtenido de <https://repositorio.unemi.edu.ec/bitstream/123456789/5910/1/EDDY%20ANTONIO%20RONQUILLO%20SOL%c3%8dS.pdf>

Sánchez, H., & Reyes, C. (2015). *Metodología y Diseños en la Investigación Científica*. Editorial Business Support Aneth S.R.L.

Sánchez, H., & Reyes, C. (2017). *Metodología y diseños en la investigación científica* (5ta. ed.). Busines Support Aneth S.R.L.

Shrouf, H., Al-Qudah, S., Khawaldeh, K., Obeidat, A., & Rawashdeh, A. (2020). A study on relationship between human resources and strategic performance: The mediating role of productivity. *Management Science Letters*, 10(13), 3189-3196, DOI: 10.5267/j.msl.2020.5.002.

Velásquez, D. (2022). *Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal del área de Desarrollo Social de una municipalidad, Cajamarca*. Cajamarca: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/94437>.

Vera, L., & Vera, J. A. (2020). Labor productivity and real wage: Causal relationships in Venezuela. *Scopus*, <https://doi.org/10.22201/iiiec.20078951e.2021.205.69620>.

ANEXOS

Anexo 1: Operacionalización de Variables

Variable 1: Gestión del talento humano

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles o rangos
Es la filosofía, políticas y prácticas que una organización utiliza en la gestión del talento humano para influir en los comportamientos de las personas que trabajan en ellas, incluye actividades relacionadas con la planeación, capacitación y desarrollo, contratación, revisión y evaluación del desempeño y el compromiso, los cuales mejoran la efectividad de la organización (Lledó, 2011).	Esta variable ha sido estudiada usando la técnica de la encuesta, cuyo instrumento fue el cuestionario, para conocer más detalles de sus dimensiones: Incorporación de personal, desarrollo de personas, compensación laboral y clima laboral.	Incorporación del personal	- Reclutamiento - Selección del personal	1, 2, 3, 4, 5, 6	Ordinal Nunca = 1 Casi nunca = 2 A veces = 3 Casi siempre = 4 Siempre = 5	Alto (76 – 100) Medio (46 – 75) Bajo (15 – 45)
		Desarrollo de personas	- Relaciones - Trabajo en equipo - Capacitación	7, 8, 9, 10, 11, 12		
		Compensación laboral	- Remuneración - Reconocimiento	13, 14, 15, 16		
		Clima laboral	- Respeto mutuo - Toma de decisiones - Actividades que desarrolla	17, 18, 19,20		

Variable 2: Productividad laboral

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles o rangos
Es la capacidad que tiene una persona para comenzar, desarrollar y culminar un trabajo de manera eficiente y eficaz, con calidad y compromiso para así lograr de manera efectiva los objetivos trazados (Cuesta & Valencia, 2010).	Esta variable será medida a través de un instrumento que consta de 20 ítems y que tiene las siguientes dimensiones: Calidad de trabajo, compromiso institucional y efectividad laboral. Teniendo como método de medición a la escala de Likert, con los niveles y rangos:	Calidad de trabajo	- Competitividad - Eficiencia y eficacia - Evita sanciones - Políticas de trabajo	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8	Ordinal Nunca = 1 Casi nunca = 2 A veces = 3 Casi siempre = 4 Siempre = 5	Alto (76 – 100) Medio (46 – 75) Bajo (15 – 45)
		Compromiso institucional	- Puntualidad en la entrega del trabajo - Conocimiento del puesto de trabajo - Compromiso	9, 10, 11, 12, 13, 14		
		Efectividad laboral	- Responsabilidad al asumir funciones - Trabaja bajo presión - Estado de ánimo	15, 16, 17, 18, 19, 20		

Anexo 2. Matriz de consistencia

Título: Gestión del talento humano y la productividad laboral en colaboradores de la Municipalidad Distrital de Río Santiago, Condorcanqui, Amazonas, 2023							
Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
Problema General:	Objetivo general:	Hipótesis general:	Variable 1/Independiente: Gestión del talento humano				
¿Qué relación existe entre la gestión de talento humano y productividad laboral en colaboradores de la Municipalidad Distrital de Río Santiago, Condorcanqui, Amazonas, 2023?	Determinar la relación entre la gestión de talento humano y productividad laboral en colaboradores de la Municipalidad Distrital de Río Santiago, Condorcanqui, Amazonas, 2023.	Existe relación entre la gestión de talento humano y productividad laboral en colaboradores de la Municipalidad Distrital de Río Santiago, Condorcanqui, Amazonas, 2023	Dimensiones	Indicadores	ítems	Escala de valores	Niveles o rangos
			Incorporación del personal	Reclutamiento	1, 2, 3, 4, 5, 6	Ordinal Nunca = 1 Casi nunca = 2 A veces = 3 Casi siempre = 4 Siempre = 5	Alto (76 – 100) Medio (46 – 75) Bajo (15 – 45)
				Selección del personal			
			Desarrollo de personas	Relaciones	7, 8, 9, 10, 11, 12		
				Trabajo en equipo			
				Capacitación			
			Compensación laboral	Remuneración	13, 14, 15, 16		
				Reconocimiento			
			Clima laboral	Respeto mutuo	17, 18, 19,20		
				Toma de decisiones			
Actividades que desarrolla							
Problemas específicos:	Objetivos específicos:	Hipótesis específicas:	Variable 2/Dependiente: Productividad laboral				
¿Qué relación existe entre la incorporación del personal con la productividad laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Río Santiago, Condorcanqui, Amazonas, 2023?	Determinar la relación que existe entre la incorporación del personal con la productividad laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Río Santiago, Condorcanqui, Amazonas, 2023	La incorporación del personal se relaciona significativamente con la productividad laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Río Santiago, Condorcanqui, Amazonas, 2023	Dimensiones	Indicadores	ítems	Escala de valores	Niveles o rangos
			Calidad de trabajo	Competitividad	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8	Ordinal Nunca = 1 Casi nunca = 2 A veces = 3 Casi siempre = 4 Siempre = 5	Alto (76 – 100) Medio (46 – 75) Bajo (15 – 45)
Eficiencia y eficacia							
Evita sanciones							
Políticas de trabajo							
¿Qué relación existe entre el desarrollo de personas con la productividad laboral en colaboradores de la Municipalidad Distrital de Río Santiago, Condorcanqui, Amazonas, 2023?	Evaluar la relación que existe entre el desarrollo de personas con la productividad laboral en colaboradores de la Municipalidad Distrital de Río Santiago, Condorcanqui, Amazonas, 2023	Existe relación entre el desarrollo de personas y la productividad laboral en colaboradores de la Municipalidad Distrital de Río Santiago, Condorcanqui, Amazonas, 2023	Compromiso institucional	Puntualidad en la entrega del trabajo	9, 10, 11, 12, 13, 14		
				Conocimiento del puesto de trabajo			
				Compromiso			
¿Qué relación existe entre compensación laboral con la productividad laboral en colaboradores de la Municipalidad Distrital de Río Santiago, Condorcanqui, Amazonas, 2023.	Determinar la relación entre compensación laboral con la productividad laboral en colaboradores de la Municipalidad Distrital de Río Santiago, Condorcanqui, Amazonas, 2023.	Existe relación entre compensación laboral y la productividad laboral en colaboradores de la Municipalidad Distrital de Río Santiago, Condorcanqui, Amazonas, 2023.	Efectividad laboral	Responsabilidad al asumir funciones	15, 16, 17, 18, 19, 20		
				Trabaja bajo presión			

Condorcanqui, Amazonas, 2023?		Santiago, Condorcanqui, Amazonas, 2023		Estado de ánimo			
Diseño de investigación:		Población y Muestra:		Técnicas e instrumentos:		Método de análisis de datos:	
Enfoque: Cuantitativo Tipo: Básico Método: Muestreo no probabilístico Diseño: No experimental transversal		Población: 75 Muestra: 18		Técnicas: Encuesta tipo cuestionario Instrumentos: Cuestionario		Descriptivo e inferencial	

Anexo 3. Instrumento de recolección de datos de la variable Gestión del talento humano

Cuestionario de gestión del talento humano

El presente cuestionario tiene por finalidad recoger información para determinar la relación entre la Gestión del talento humano y la productividad laboral en colaboradores de la Municipalidad Distrital de Río Santiago, Condorcanqui, Amazonas, 2023. Así mismo se le pide ser extremadamente objetivo, honesto y sincero en sus respuestas. Se le agradece por anticipado su valiosa participación y colaboración, considerando que los resultados de este estudio de investigación científica permitirán mejorar la Gestión del talento humano y la productividad laboral.

INSTRUCCIONES:

El cuestionario consta de 20 ítems. Cada ítem incluye cinco alternativas de respuestas. Lea con mucha atención cada una de los ítems y las opciones de las repuestas que le siguen. Para cada ítem marque sólo una respuesta con una equis (x) en el recuadro que considere que se aproxime más a su realidad, es decir cuántas veces ocurren estas situaciones en su ámbito provincial.

- Si no ocurre jamás, marca la alternativa **NUNCA**
- Si ocurre rara vez, marca la alternativa **CASI NUNCA**
- Si ocurre pocas veces, marca la alternativa **A VECES**
- Si ocurren muchas veces, marca la alternativa **CASI SIEMPRE**
- Si ocurren continuamente, marca la alternativa **SIEMPRE**

Nº	ÍTEMS	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
INCORPORACIÓN DEL PERSONAL						
1	El personal encargado conoce la importancia de reclutar personal con talento.					
2	La entrevista del personal ayuda a calificar el conocimiento y facilidad de expresión verbal de la persona					
3	Se definen o elaboran los perfiles del cargo con base en las competencias establecidas por la institución.					
4	La difusión para atraer personal calificado se desarrolla de manera adecuada y transparente.					
5	Se le realiza pruebas de capacidad para medir el grado de conocimientos profesionales o técnicos.					
6	Se realiza pruebas de personalidad que muestran el carácter y el temperamento del personal.					
DESARROLLO DE PERSONAS						

7	Mantiene buenas relaciones interpersonales con sus compañeros.					
8	Participa con entusiasmo y atención en las reuniones de trabajo.					
9	Emplean la modulación y el volumen de voz para reforzar la comunicación.					
10	Hasta la fecha, las técnicas de comunicación interpersonal son la clave del éxito.					
11	La institución invierte recursos económicos en su capacitación.					
12	El personal mejora su producción laboral cada vez que recibe una capacitación.					
COMPENSACIÓN LABORAL						
13	El sueldo que recibe se ajusta a las funciones y responsabilidades que demanda su puesto de trabajo.					
14	La municipalidad, establece bonificaciones por cumplimiento de objetivos.					
15	Se reconoce el esfuerzo que el trabajador aporta a la institución.					
16	Cuando los trabajadores logran la meta trazada, su jefe los felicita.					
CLIMA LABORAL						
17	En la municipalidad, existe un adecuado clima laboral entre los colaboradores.					
18	Los trabajadores de la municipalidad tienen autonomía para la toma de decisiones.					
19	En la municipalidad todo el personal de todos los niveles jerárquicos se respeta mutuamente.					
20	Los trabajadores pueden realizar sus actividades programadas sin distracciones.					

Anexo 4. Instrumento de recolección de datos de la variable Productividad laboral

Cuestionario de productividad laboral

El presente cuestionario tiene por finalidad recoger información para determinar la relación entre la Gestión del talento humano y la productividad laboral en colaboradores de la Municipalidad Distrital de Río Santiago, Condorcanqui, Amazonas, 2023. Así mismo se le pide ser extremadamente objetivo, honesto y sincero en sus respuestas. Se le agradece por anticipado su valiosa participación y colaboración, considerando que los resultados de este estudio de investigación científica permitirán mejorar la Gestión del talento humano y la productividad laboral.

INSTRUCCIONES:

El cuestionario consta de 20 ítems. Cada ítem incluye cinco alternativas de respuestas. Lea con mucha atención cada una de los ítems y las opciones de las repuestas que le siguen. Para cada ítem marque sólo una respuesta con una equis (x) en el recuadro que considere que se aproxime más a su realidad, es decir cuántas veces ocurren estas situaciones en su ámbito provincial.

- Si no ocurre jamás, marca la alternativa **NUNCA**
- Si ocurre rara vez, marca la alternativa **CASI NUNCA**
- Si ocurre pocas veces, marca la alternativa **A VECES**
- Si ocurren muchas veces, marca la alternativa **CASI SIEMPRE**
- Si ocurren continuamente, marca la alternativa **SIEMPRE**

Nº	ÍTEMS	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
CALIDAD DE TRABAJO						
1	Se brindan las condiciones propicias para cumplir puntualmente con los objetivos.					
2	Se ha implementado criterios a fin de evaluar los resultados obtenidos por los colaboradores.					
3	Los colaboradores realizan un uso racional de los recursos en la producción.					
4	El personal busca mantener la productividad, pero reduciendo la cantidad de recursos utilizada.					
5	Los trabajadores se alinean a las normativas vigentes para elaborar y/o desarrollar sus actividades.					
6	Evita ser sancionado por realizar trabajos personales dentro del horario de trabajo.					
7	Cumple con los procedimientos administrativos establecidos en la institución.					
8	Consulta e investiga los manuales que tengan relación con su trabajo.					
COMPROMISO INSTITUCIONAL						
9	Es puntual con la entrega de trabajos que se le asignan.					
10	Cumple con sus actividades en el tiempo establecido					

11	Posee los conocimientos adecuados para desempeñarse en el puesto que actualmente ocupa.					
12	Se le asigna funciones de puesto acorde a su formación académica.					
13	Mantiene una actitud positiva ante los cambios que se generen en el área la entidad.					
14	Demuestra compromiso y dedicación a las actividades relacionadas a la municipalidad.					
EFFECTIVIDAD LABORAL						
15	Cree usted que es responsable frente a las tareas encomendadas o al asumir nuevas funciones.					
16	Los trabajadores disponen de las destrezas y conocimientos necesarios para llevar a cabo sus actividades laborales.					
17	Se presta atención a los requerimientos de materiales y equipamiento por parte del personal para agilizar sus actividades.					
18	Posee la capacidad de atender asuntos laborales bajo presión.					
19	Los resultados obtenidos en el trabajo son acordes a los objetivos y metas previstos por la entidad.					
20	Los trabajadores muestran aptitud positiva para integrarse a los equipos de trabajo.					

Anexo 5. Validación de instrumento de la variable gestión del talento humano y productividad laboral

MATRIZ PARA EVALUACIÓN DE EXPERTOS

Título de la investigación: Gestión del talento humano y productividad laboral en colaboradores de la municipalidad distrital de Río Santiago, Condorcanqui, Amazonas, 2023				
Línea de investigación: Gestión empresarial – administrativa en la cadena productiva de bienes y servicios originarios de la Región Amazonas				
Apellidos y nombres: Alex Lenin Guivin Guadalupe				
Años de experiencia profesional:	15	Grado académico:	Doctor	
Área de formación académica:	Social	X	Institución Educativa	UNPRG
El instrumento de medición pertenece a las variables:			- Gestión del talento humano - Productividad laboral	

Mediante la matriz de evaluación de expertos, Ud. tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una "x" en las columnas de SÍ o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre la variable en estudio.

ITEM'S	PREGUNTAS	APRECIA		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado?	X		
2	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación?	X		
3	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación?	X		
4	¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	X		
5	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	X		
6	¿La redacción de las preguntas tienen un sentido coherente y no están sesgadas?	X		
7	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores?	X		
8	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	X		
9	¿Son entendibles las alternativas de respuesta del instrumento de medición?	X		
10	¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio?	X		
11	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de responder para, de esta manera, obtener los datos requeridos?	X		
 Firma del Experto Dr. Alex Lenin Guivin Guadalupe DNI: 40777134				

Matriz de operacionalización de variables

Título: Gestión del talento humano y productividad laboral en colaboradores de la municipalidad distrital de Río Santiago, Condoceanqui, Amazonas, 2023

Autor: Julián Palomino Akintui Antich

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	PREGUNTAS
Gestión del talento humano	Incorporación del personal	- Reclutamiento - Selección de personal	1. El personal encargado conoce la importancia de reclutar personal con talento. 2. La entrevista del personal ayuda a calificar el conocimiento y facilidad de expresión verbal de la persona. 3. Se definen o elaboran los perfiles del cargo con base en las competencias establecidas por la institución. 4. difusión para atraer personal calificado se desarrolla de manera adecuada y transparente 5. Se realiza pruebas de personalidad que muestren su accionar en su comportamiento. 6. Se realiza pruebas de personalidad que muestran el carácter y el temperamento del personal.
	Desarrollo de personas	- Relaciones - Trabajo en equipo - Capacitación	7. Mantiene buenas relaciones interpersonales con sus compañeros 8. Participa de manera proactiva en los equipos de trabajo. 9. Emplea una comunicación asertiva en su ámbito laboral. 10. Considera las técnicas de comunicación interpersonal como la clave del éxito. 11. La institución invierte recursos económicos en capacitación. 12. El personal mejora su producción laboral cada vez que recibe una capacitación.
	Compensación laboral	- Remuneración - Reconocimiento	13. El sueldo que recibe se ajusta a las funciones y responsabilidades que demanda su puesto de trabajo. 14. La municipalidad, establece bonificaciones por cumplimiento de objetivos. 15. Se reconoce el esfuerzo que el trabajador aporta a la institución. 16. Cuando los trabajadores logran la meta trazada, reciben reconocimiento.
	Clima laboral	- Respeto mutuo - Toma de decisiones - Actividades que desarrolla - Resolución de conflictos	17. En la municipalidad, existe un adecuado clima laboral entre los colaboradores. 18. Los trabajadores de la municipalidad tienen autonomía para la toma de decisiones. 19. En la municipalidad todo el personal de todos los niveles jerárquicos se respeta mutuamente. 20. Los trabajadores realizan sus actividades programadas según la responsabilidad del área designada.
Productividad laboral	Calidad de trabajo	- Competitividad - Eficiencia y eficacia - Evita sanciones - Políticas de trabajo	21. Se brindan las condiciones propicias para cumplir puntualmente con los objetivos. 22. Se ha implementado criterios a fin de evaluar los resultados obtenidos por los colaboradores. 23. Los colaboradores realizan un uso racional de los recursos en la producción. 24. El personal busca mantener la productividad, utilizando recursos con eficiencia. 25. Los trabajadores se alinean a las normativas vigentes para elaborar y/o desarrollar sus actividades. 26. Evita ser sancionado por realizar trabajos personales dentro del horario de trabajo. 27. Cumple con los procedimientos administrativos establecidos en la institución. 28. Consulta e investiga los manuales que tengan relación con su trabajo.

	Compromiso institucional	- Puntualidad en entrega del trabajo - Conocimiento del puesto de trabajo - Compromiso	29. Es puntual con la entrega de trabajos que se le asignan 30. Cumple con sus actividades en el tiempo establecido 31. Posee los conocimientos adecuados para desempeñarse en el puesto que actualmente ocupa. 32. Se le asigna funciones de puesto acorde a su formación académica. 33. Mantiene una actitud positiva ante los cambios que se genera en la municipalidad. 34. Demuestra responsabilidad y dedicación en las actividades de la institución.
	Efectividad laboral	- Responsabilidad al asumir funciones - Trabaja bajo presión - Estado de ánimo	35. Demuestra responsabilidad frente a las tareas encomendadas o al asumir nuevas funciones. 36. Los trabajadores disponen las destrezas y conocimientos necesarios para llevar a cabo sus actividades laborales. 37. Se presta atención a los requerimientos de materiales y equipamiento por parte del personal para agilizar sus actividades. 38. Posee la capacidad de atender asuntos laborales bajo presión. 39. Los resultados obtenidos en el trabajo son acordes a los objetivos y metas previstos por la entidad. 40. Los trabajadores muestran aptitud positiva para integrarse a los equipos de trabajo.

Sugerencias:


Firma del Experto
Dr. Alex Lenin Guivin Guadalupe
DNI: 40777134

MATRIZ PARA EVALUACIÓN DE EXPERTOS

Título de la investigación: Gestión del talento humano y productividad laboral en colaboradores de la municipalidad distrital de Río Santiago, Condorcanqui, Amazonas, 2023				
Línea de investigación: Gestión empresarial – administrativa en la cadena productiva de bienes y servicios originarios de la Región Amazonas				
Apellidos y nombres: Ramírez Zumaeta Lila				
Años de experiencia profesional:	40	Grado académico:	Doctora	
Área de formación académica:	Social	X	Institución Educativa	UNHEVAL
El instrumento de medición pertenece a las variables:		- Gestión del talento humano - Productividad laboral		

Mediante la matriz de evaluación de expertos, Ud. tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una “x” en las columnas de SÍ o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre la variable en estudio.

ITEM'S	PREGUNTAS	APRECIA		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado?	X		
2	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación?	X		
3	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación?	X		
4	¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	X		
5	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	X		
6	¿La redacción de las preguntas tienen un sentido coherente y no están sesgadas?	X		
7	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores?	X		
8	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	X		
9	¿Son entendibles las alternativas de respuesta del instrumento de medición?	X		
10	¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio?	X		
11	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de responder para, de esta manera, obtener los datos requeridos?	X		
 Firma del Experto Dra. Ramírez Zumaeta, Lila DNI:05274592				

Matriz de operacionalización de variables

Título: Gestión del talento humano y productividad laboral en colaboradores de la municipalidad distrital de Río Santiago, Condorcanqui, Amazonas, 2023

Autor: Julián Palomino Akintui Antich

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	PREGUNTAS
Gestión del talento humano	Incorporación del personal	- Reclutamiento - Selección de personal	1. El personal encargado conoce la importancia de reclutar personal con talento. 2. La entrevista del personal ayuda a calificar el conocimiento y facilidad de expresión verbal de la persona. 3. Se definen o elaboran los perfiles del cargo con base en las competencias establecidas por la institución. 4. difusión para atraer personal calificado se desarrolla de manera adecuada y transparente 5. Se realiza pruebas de personalidad que muestren su accionar en su comportamiento. 6. Se realiza pruebas de personalidad que muestran el carácter y el temperamento del personal.
	Desarrollo de personas	- Relaciones - Trabajo en equipo - Capacitación	7. Mantiene buenas relaciones interpersonales con sus compañeros 8. Participa de manera proactiva en los equipos de trabajo. 9. Emplea una comunicación asertiva en su ámbito laboral. 10. Considera las técnicas de comunicación interpersonal como la clave del éxito. 11. La institución invierte recursos económicos en capacitación. 12. El personal mejora su producción laboral cada vez que recibe una capacitación.
	Compensación laboral	- Remuneración - Reconocimiento	13. El sueldo que recibe se ajusta a las funciones y responsabilidades que demanda su puesto de trabajo. 14. La municipalidad, establece bonificaciones por cumplimiento de objetivos. 15. Se reconoce el esfuerzo que el trabajador aporta a la institución. 16. Cuando los trabajadores logran la meta trazada, reciben reconocimiento.
	Clima laboral	- Respeto mutuo - Toma de decisiones - Actividades que desarrolla - Resolución de conflictos	17. En la municipalidad, existe un adecuado clima laboral entre los colaboradores. 18. Los trabajadores de la municipalidad tienen autonomía para la toma de decisiones. 19. En la municipalidad todo el personal de todos los niveles jerárquicos se respeta mutuamente. 20. Los trabajadores realizan sus actividades programadas según la responsabilidad del área designada.
Productividad laboral	Calidad de trabajo	- Competitividad - Eficiencia y eficacia - Evita sanciones - Políticas de trabajo	21. Se brindan las condiciones propicias para cumplir puntualmente con los objetivos. 22. Se ha implementado criterios a fin de evaluar los resultados obtenidos por los colaboradores. 23. Los colaboradores realizan un uso racional de los recursos en la producción. 24. El personal busca mantener la productividad, utilizando recursos con eficiencia. 25. Los trabajadores se alinean a las normativas vigentes para elaborar y/o desarrollar sus actividades. 26. Evita ser sancionado por realizar trabajos personales dentro del horario de trabajo. 27. Cumple con los procedimientos administrativos establecidos en la institución. 28. Consulta e investiga los manuales que tengan relación con su trabajo.

	Compromiso institucional	- Puntualidad en entrega del trabajo - Conocimiento del puesto de trabajo - Compromiso	29. Es puntual con la entrega de trabajos que se le asignan. 30. Cumple con sus actividades en el tiempo establecido 31. Posee los conocimientos adecuados para desempeñarse en el puesto que actualmente ocupa. 32. Se le asigna funciones de puesto acorde a su formación académica. 33. Mantiene una actitud positiva ante los cambios que se genera en la municipalidad. 34. Demuestra responsabilidad y dedicación en las actividades de la institución.
	Efectividad laboral	- Responsabilidad al asumir funciones - Trabaja bajo presión - Estado de ánimo	35. Demuestra responsabilidad frente a las tareas encomendadas o al asumir nuevas funciones. 36. Los trabajadores disponen las destrezas y conocimientos necesarios para llevar a cabo sus actividades laborales. 37. Se presta atención a los requerimientos de materiales y equipamiento por parte del personal para agilizar sus actividades. 38. Posee la capacidad de atender asuntos laborales bajo presión. 39. Los resultados obtenidos en el trabajo son acordes a los objetivos y metas previstos por la entidad. 40. Los trabajadores muestran aptitud positiva para integrarse a los equipos de trabajo.

Sugerencias:


Firma del Experto
Dra. Ramirez Zumaeta, Lila
DNI:05274592

MATRIZ PARA EVALUACIÓN DE EXPERTOS

Título de la investigación: Gestión del talento humano y productividad laboral en colaboradores de la municipalidad distrital de Río Santiago, Condorcanqui, Amazonas, 2023				
Línea de investigación: Gestión empresarial – administrativa en la cadena productiva de bienes y servicios originarios de la Región Amazonas				
Apellidos y nombres: Valladolid Benavides, Anita Maribel				
Años de experiencia profesional:	12	Grado académico:	Doctora	
Área de formación académica:	Social	X	Institución Educativa	USS
El instrumento de medición pertenece a las variables:		- Gestión del talento humano - Productividad laboral		

Mediante la matriz de evaluación de expertos, Ud. tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una "x" en las columnas de SÍ o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre la variable en estudio.

ITEM'S	PREGUNTAS	APRECIA		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado?	X		
2	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación?	X		
3	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación?	X		
4	¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	X		
5	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	X		
6	¿La redacción de las preguntas tienen un sentido coherente y no están sesgadas?	X		
7	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores?	X		
8	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	X		
9	¿Son entendibles las alternativas de respuesta del instrumento de medición?	X		
10	¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio?	X		
11	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de responder para, de esta manera, obtener los datos requeridos?	X		



Firma del Experto

Dra. Valladolid Benavides, Anita Maribel

DNI: 16713874

Matriz de operacionalización de variables

Título: Gestión del talento humano y productividad laboral en colaboradores de la municipalidad distrital de Río Santiago, Condorcanqui, Amazonas, 2023

Autor: Julián Palomino Akintui Antich

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	PREGUNTAS
Gestión del talento humano	Incorporación del personal	- Reclutamiento - Selección de personal	1. El personal encargado conoce la importancia de reclutar personal con talento. 2. La entrevista del personal ayuda a calificar el conocimiento y facilidad de expresión verbal de la persona. 3. Se definen o elaboran los perfiles del cargo con base en las competencias establecidas por la institución. 4. difusión para atraer personal calificado se desarrolla de manera adecuada y transparente 5. Se realiza pruebas de personalidad que muestren su accionar en su comportamiento. 6. Se realiza pruebas de personalidad que muestran el carácter y el temperamento del personal.
	Desarrollo de personas	- Relaciones - Trabajo en equipo - Capacitación	7. Mantiene buenas relaciones interpersonales con sus compañeros 8. Participa de manera proactiva en los equipos de trabajo. 9. Emplea una comunicación asertiva en su ámbito laboral. 10. Considera las técnicas de comunicación interpersonal como la clave del éxito. 11. La institución invierte recursos económicos en capacitación. 12. El personal mejora su producción laboral cada vez que recibe una capacitación.
	Compensación laboral	- Remuneración - Reconocimiento	13. El sueldo que recibe se ajusta a las funciones y responsabilidades que demanda su puesto de trabajo. 14. La municipalidad, establece bonificaciones por cumplimiento de objetivos. 15. Se reconoce el esfuerzo que el trabajador aporta a la institución. 16. Cuando los trabajadores logran la meta trazada, reciben reconocimiento.
	Clima laboral	- Respeto mutuo - Toma de decisiones - Actividades que desarrolla - Resolución de conflictos	17. En la municipalidad, existe un adecuado clima laboral entre los colaboradores. 18. Los trabajadores de la municipalidad tienen autonomía para la toma de decisiones. 19. En la municipalidad todo el personal de todos los niveles jerárquicos se respeta mutuamente. 20. Los trabajadores realizan sus actividades programadas según la responsabilidad del área designada.
Productividad laboral	Calidad de trabajo	- Competitividad - Eficiencia y eficacia - Evita sanciones - Políticas de trabajo	21. Se brindan las condiciones propicias para cumplir puntualmente con los objetivos. 22. Se ha implementado criterios a fin de evaluar los resultados obtenidos por los colaboradores. 23. Los colaboradores realizan un uso racional de los recursos en la producción. 24. El personal busca mantener la productividad, utilizando recursos con eficiencia. 25. Los trabajadores se alinean a las normativas vigentes para elaborar y/o desarrollar sus actividades. 26. Evita ser sancionado por realizar trabajos personales dentro del horario de trabajo. 27. Cumple con los procedimientos administrativos establecidos en la institución. 28. Consulta e investiga los manuales que tengan relación con su trabajo.

	Compromiso institucional	- Puntualidad en entrega del trabajo - Conocimiento del puesto de trabajo - Compromiso	29. Es puntual con la entrega de trabajos que se le asignan. 30. Cumple con sus actividades en el tiempo establecido 31. Posee los conocimientos adecuados para desempeñarse en el puesto que actualmente ocupa. 32. Se le asigna funciones de puesto acorde a su formación académica. 33. Mantiene una actitud positiva ante los cambios que se genera en la municipalidad. 34. Demuestra responsabilidad y dedicación en las actividades de la institución.
	Efectividad laboral	- Responsabilidad al asumir funciones - Trabaja bajo presión - Estado de ánimo	35. Demuestra responsabilidad frente a las tareas encomendadas o al asumir nuevas funciones. 36. Los trabajadores disponen las destrezas y conocimientos necesarios para llevar a cabo sus actividades laborales. 37. Se presta atención a los requerimientos de materiales y equipamiento por parte del personal para agilizar sus actividades. 38. Posee la capacidad de atender asuntos laborales bajo presión. 39. Los resultados obtenidos en el trabajo son acordes a los objetivos y metas previstos por la entidad. 40. Los trabajadores muestran aptitud positiva para integrarse a los equipos de trabajo.

Sugerencias:


Firma del Experto
 Dra. Valladolid Benavides, Anita Maribel
 DNI: 76713974

Anexo 6. Confiabilidad de las variables

Confiabilidad de los instrumentos de la gestión del talento humano y productividad laboral

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	18	100,00
	Excluido	0	0
	Total	18	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad			
Alfa de Cronbach basada en			
Alfa de Cronbach	elementos estandarizados	N de elementos	
,960	,962	40	

Se observan dieciocho casos válidos, que constituyen la totalidad de la muestra sin exclusiones. Se presentan dos coeficientes alfa de Cronbach, ambos superiores a 0,96, lo que refleja una excelente consistencia interna de los ítems utilizados en la investigación. Esta elevada fiabilidad sugiere que los instrumentos son adecuados para evaluar los constructos de interés en el estudio de 40 ítems.

Confiabilidad por pregunta de la gestión del talento humano y productividad laboral

Estadísticas de total de elemento					
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	150,82	692,654	,501	.	,960
P2	150,41	702,257	,368	.	,961
P3	150,41	683,507	,803	.	,958
P4	150,53	686,515	,665	.	,959
P5	150,47	683,515	,735	.	,959
P6	150,88	710,235	,250	.	,961
P7	150,12	700,860	,555	.	,960
P8	150,24	692,816	,575	.	,960
P9	149,94	698,434	,649	.	,959
P10	150,47	695,265	,595	.	,959
P11	151,00	703,375	,304	.	,961
P12	150,65	673,618	,758	.	,958
P13	150,53	696,640	,592	.	,959
P14	151,00	679,375	,657	.	,959
P15	150,65	711,993	,216	.	,962
P16	150,82	698,029	,367	.	,961
P17	150,47	698,890	,616	.	,959
P18	150,71	682,596	,670	.	,959
P19	150,53	693,515	,574	.	,960
P20	150,47	674,640	,776	.	,958
P21	150,41	689,132	,693	.	,959
P22	150,59	692,007	,671	.	,959
P23	150,65	685,493	,661	.	,959
P24	150,29	689,096	,897	.	,958
P25	150,76	684,691	,695	.	,959
P26	150,88	674,235	,732	.	,959
P27	150,59	693,507	,563	.	,960
P28	150,76	684,816	,602	.	,959
P29	150,65	694,618	,653	.	,959
P30	150,35	688,368	,791	.	,959
P31	150,53	689,640	,739	.	,959
P32	150,35	678,868	,819	.	,958
P33	150,65	673,868	,962	.	,957
P34	150,59	679,507	,775	.	,958
P35	150,29	714,346	,228	.	,961
P36	150,29	713,221	,274	.	,961
P37	150,47	708,640	,356	.	,961
P38	150,65	698,118	,578	.	,960
P39	150,65	686,493	,769	.	,959
P40	150,53	676,140	,808	.	,958

Esto implica que la encuesta en su conjunto es fiable, y que cada pregunta contribuye adecuadamente a esta fiabilidad, reforzando la validez de la encuesta para evaluar las variables de interés.

Anexo 7. Consentimiento informado



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE RIO SANTIAGO

"Línea Fronteriza Perú - Ecuador"

UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS

"Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo"



CARTA N° 040- 2023- MDRS/. RR. HH-ISP

SEÑOR : Dr. FREDY MANUEL CAMACHO DELGADO
Director de Departamento Académico de Administración-UNIFSLB.

ASUNTO : ACEPTA FACILITAR LA INFORMACION PARA REALIZAR PROYECTO DE TESIS.

REF : CARTA N°007-2023-DDAA-FCE/UNIFSLB

FECHA : Puerto Galilea 31 de agosto del 2023.

De mi especial consideración:

Tengo el agrado de dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo a nombre de la Municipalidad Distrital de Rio Santiago, y al mismo tiempo para comunicarle lo siguiente.

Que, en atención al documento de referencia, proveído por la oficina de Gerencia Municipal, según ley N°27806 ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública, se **AUTORIZA** brindar la información necesaria al aspirante JULIAN PALOMINO AKINTUI ANTICH, estudiante de su representada, quien preside realizar proyecto de investigación de la tesis titulado "Talento Humano y Clima Laboral en la Municipalidad Distrital de Rio Santiago, Condorcanqui, Amazonas 2022-2023".

Sin otro particular, hago propicia la ocasión para testimoniarle las muestras de mi especial consideración y estima.

Atentamente;

MUNICIPALIDAD DISTRITAL
RIO SANTIAGO
Bach. Ismael Shmajen Puanchin
JEFE DE RECURSOS HUMANOS

C/c
RR. HH

[www.muniosantiago.gob.pe]
[Correo: mesadepartes@muniosantiago.gob.pe]

Un Alcalde para Todos...

[Oficina Principal Av. Zacarias S/N]
[CP. Puerto Galilea | Rio Santiago | Condorcanqui | Amazonas]

Anexo 8.

Base de datos: Gestión del talento humano

VARIABLE 1: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO																					
No	INCORPORACION DEL PERSONAL						DESARROLLO DE PERSONAS						COMPENSACION LABORAL				CLIMA LABORAL				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	
2	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	3	2	2	3	4	5	5	4	3	2	
3	3	3	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	3	2	2	
4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	3	4	3	5	5	4	4	4	4	4	
5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	
6	4	5	5	5	5	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	5	5	5	
7	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5		5	5	5	
8	4	5	4	3	2	2	4	3	4	3	2	3	4	1	3	3	4	3	5	4	
9	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	3	4	4	3	3	4	5	4	5	5	
10	3	3	3	3	3	1	5	5	5	5	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	
11	2	5	5	1	5	5	5	5	5	5	1	1	5	1	5	1	4	1	5	5	
12	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	1	5	5	5	1	1	5	4	5	5	
13	2	2	4	4	5	3	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	3	5	3	5	
14	2	2	4	5	4	3	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	3	5	3	5	
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	

Base de datos: Productividad laboral

	VARIABLE 2: PRODUCTIVIDAD LABORAL																				
No	CALIDAD DE TRABAJO								COMPROMISO INSTITUCIONAL						EFECTIVIDAD LABORAL						
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1	1	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	5	5	4	3	2	1
2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
3	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	3	5	4	3	3	2	3	
4	5	5	4	4	3	2	3	2	3	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	
5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
6	4	4	5	5	4	3	2	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	3	
7	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
8	4	2	2	4	5	2	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	3	4	5	
9	3	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
10	4	3	4	4	4	4	4	3	4	5	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	
11	4	3	4	4	3	2	5	1	5	4	3	5	3	5	2	3	4	5	3	4	
12	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	
13	5	4	3	4	3	5	4	4	3	4	4	5	4	3	4	4	3	3	4	5	
14	5	4	3	4	3	5	4	4	3	4	4	5	4	3	4	4	3	3	4	5	
15	4	5	5	5	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	

Reporte de originalidad de Turnitin

REV
por J P

Fecha de entrega: 18-jul-2024 02:47a.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 2418607760

Nombre del archivo: TURN.pdf (269.08K)

Total de palabras: 12525

Total de caracteres: 72079

REV

INFORME DE ORIGINALIDAD

16%

INDICE DE SIMILITUD

16%

FUENTES DE INTERNET

%

PUBLICACIONES

%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

hdl.handle.net

Fuente de Internet

4%

2

repositorio.ucv.edu.pe

Fuente de Internet

4%

3

repositorio.une.edu.pe

Fuente de Internet

1%

4

repositorio.unu.edu.pe

Fuente de Internet

1%

5

www.coursehero.com

Fuente de Internet

1%

6

repositorio.unsaac.edu.pe

Fuente de Internet

<1%

7

repositorioacademico.upc.edu.pe

Fuente de Internet

<1%

8

repositorio.unc.edu.pe

Fuente de Internet

<1%

9

www.researchgate.net

Fuente de Internet

<1%

10	tesis.unap.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
11	alicia.concytec.gob.pe Fuente de Internet	<1 %
12	www.swisscommunity.org Fuente de Internet	<1 %
13	es.scribd.com Fuente de Internet	<1 %
14	repositorio.upla.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
15	blog.seidor.com Fuente de Internet	<1 %
16	theibfr.com Fuente de Internet	<1 %
17	repositorio.unjbg.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
18	cathi.uacj.mx Fuente de Internet	<1 %
19	digibug.ugr.es Fuente de Internet	<1 %
20	repositorio.upn.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
21	www.theibfr.com Fuente de Internet	<1 %

22	documentos.uru.edu Fuente de Internet	<1 %
23	repositorio.autonoma.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
24	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
25	vdocuments.com.br Fuente de Internet	<1 %
26	pesquisa.bvsalud.org Fuente de Internet	<1 %
27	scielo.sld.cu Fuente de Internet	<1 %
28	repositorio.puce.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
29	congreso.cnice.mecd.es Fuente de Internet	<1 %
30	repositorio.eduniv.cu Fuente de Internet	<1 %
31	repositorio.uap.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
32	repositorio.umsa.bo Fuente de Internet	<1 %
33	es.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %

34	repositorio.unheval.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
35	repositorio.upsc.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
36	worldwidescience.org Fuente de Internet	<1 %
37	www.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %
38	blog.workday.com Fuente de Internet	<1 %
39	cybertesis.unmsm.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
40	public.digitaliapublishing.com Fuente de Internet	<1 %
41	repositorio.utelesup.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
42	revistas.inia.es Fuente de Internet	<1 %
43	www.codelco.com Fuente de Internet	<1 %
44	www.europarl.europa.eu Fuente de Internet	<1 %
45	www.mopt-gtz.go.cr Fuente de Internet	<1 %