



UPP

Universidad Privada de Pucallpa

**FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION DE NEGOCIOS**

TESIS

Gestión del talento humano y productividad laboral en los empleados de la gerencia de obras y desarrollo urbano de la municipalidad distrital de Manantay - Ucayali, 2020

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADO EN ADMINISTRACION**

AUTORES:

Bach. Eusebio Rios Vela

Bach. Reyna Vargas Juro

ASESOR:

Mg. Cesar Dolores Aliaga Rojas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Desarrollo Organizacional

Sub línea de Investigación:

Estrategias empresariales de gestión de responsabilidad social empresarial

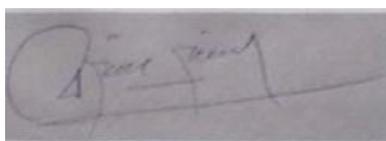
**UCAYALI - PERÚ
2021**

JURADO EVALUADOR



Dr. Jaime Augusto Rojas Elescano

Presidente



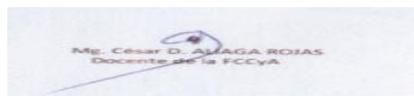
Mg. José Wilson Mozombite Armas

Secretario



Mg. Adrián Marcelo Sifuentes Rosales

Vocal



Mg. Cesar D. ALIAGA ROJAS
Docente de la FCCyA

Mg. Cesar Dolores Aliaga Rojas

Asesor

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a mis queridos
Padres y a mi amada Esposa e Hijos
por ser mi fuente de motivación.

Eusebio Ríos Vela

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a mis queridos Padres,
hermanos, por ser mi fuente de inspiración
para así llegar a alcanzar mis objetivos.

Reyna Vargas Juro

AGRADECIMIENTO

Agradecemos primero a Dios por darnos la vida, la salud y sabiduría para culminar este objetivo que es un paso más para llegar a mis metas trazadas de esta manera ser unos guías para nuestras familias y amigos que cuando uno se propone algo lo consigue a través de la perseverancia y constancia.

Agradecemos a los docentes y directivos de la Universidad Privada de Pucallpa a mi asesor, el Mg. Cesar Aliaga Dolores Rojas, por sus orientaciones, consejos en el desarrollo de mi investigación, a mi revisora la Decana, Mg. Lila Ramírez Zumaeta por sus orientaciones en la decanatura en el desarrollo administrativo de mi investigación para así poder conseguir el título tan ansiada.

Agradecemos a los empleados de la gerencia de obras y desarrollo urbano de la municipalidad distrital de Manantay, por su colaboración en el llenado de mi cuestionario de preguntas el cual fue vital para el desarrollo de mi investigación.

A nuestros familiares, amigos y conocidos por aceptar y comprender nuestros momentos de ausencia en las diferentes reuniones familiares y compromisos sociales por estar dedicado al desarrollo de nuestra investigación.

Eusebio Ríos Vela
Reyna Vargas Juro

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

Eusebio Ríos Vela con DNI N° 41958569 y Reyna Vargas Juro con DNI N° 47340301, ex estudiante de la Universidad Privada de Pucallpa, de la Facultad de Ciencias Contables y Administrativas de la Escuela de Administración de Negocios de la Universidad Privada de Pucallpa.

DECLARAMOS BAJO JURAMENTO QUE:

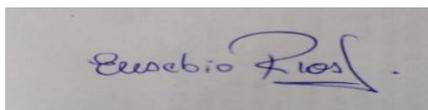
Somos autores de la tesis titulada: Gestión del talento humano y productividad laboral en los empleados de la gerencia de obras y desarrollo urbano de la municipalidad distrital de Manantay. El cual presento para optar: El título profesional de Administrador.

1. La tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente, para la cual se han respetado las normas decretadas por la Universidad Privada de Pucallpa y las normas APA.
2. La tesis presentada no atenta contra derechos de terceros u otras personas.
3. La tesis no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falsificados, manipulados, ni duplicados, ni copiados.

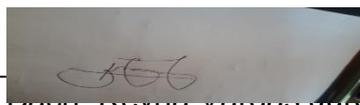
Por lo expuesto, mediante la presente asumimos frente LA UNIVERSIDAD PRIVADA DE PUCALLPA, cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido de la tesis, así como por los derechos sobre la autoría de la obra y/o invención presentada.

De identificarse fraude, piratería, plagio, falsificación o que el trabajo de investigación haya sido publicado anteriormente; asumimos las consecuencias y sanciones que de nuestras acciones se deriven, sometiéndonos a la normatividad vigente de la Universidad Privada de Pucallpa.

Pucallpa 22 de marzo del 2021



Bach. Eusebio Ríos Vela
DNI: 41958569



Bach. Reyna Vargas Juro
DNI: 47340301

RESUMEN

El **objetivo** de la presente investigación fue determinar la relación entre la gestión del talento humano y la productividad laboral en los empleados de la gerencia de obras y desarrollo urbano de la municipalidad distrital de Manantay, 2020.

el **tipo** de la investigación fue correlacional porque se buscó la relación que existe entre ambas variables, el **diseño** de la investigación fue no experimental transeccional porque no hubo manipulación de las variables en todo el estudio y el recojo de la información se realizó en un solo momento.

Los **métodos** utilizados fueron el inductivo y deductivo porque se trabajó de lo específico a lo general y de lo general a lo específico; la técnica utilizada para la recolección de los datos fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario, el cual consistió en la primera variable de 11 preguntas y 14 preguntas en la segunda variable. El enfoque realizado fue cuantitativo.

La **Hipótesis** general fue la gestión del talento humano se relaciona significativamente con la productividad laboral en los empleados de la gerencia de obras y desarrollo urbano de la municipalidad distrital de Manantay – Ucayali, 2020, por lo tanto, en la tabla N°10, después de aplicar la prueba estadística Spearman entre las variables gestión de talento humano y productividad laboral se obtiene $r=0,98$ correlación moderada positiva y $p\text{ valor}=0,00 <0.01$, es decir es altamente significativo.

Los **resultados** de la investigación concerniente a la variable gestión del talento humano, de acuerdo a la tabla y figura 04, se observó que el 25,00% de encuestados refieren que casi siempre; 46,88% siempre, 18,75% casi nunca y 9,38% nunca la gestión del talento humano. De la tabla y figura 08, se observó también que el 53,13% de encuestados refieren que siempre hay relación con la productividad laboral, 34,38% casi siempre, 09,38% casi nunca y 3,13% nunca.

Se **concluyó** que la gestión del talento humano se relaciona con la productividad laboral en los empleados de la gerencia de obras y desarrollo urbano de la municipalidad distrital de Manantay, 2020.

Palabras clave: Gestión del talento humano y Productividad laboral.

ABSTRACT

The objective of this research was to determine the relationship between the management of human talent and labor productivity in the employees of the management of works and urban development of the district municipality of Manantay, 2020.

The type of research was correlational because the relationship between both variables was sought, the research design was non-experimental, transectional because there was no manipulation of the variables throughout the study and the information was collected in a single moment.

The methods used were inductive and deductive because they worked from the specific to the general and from the general to the specific; The technique used for data collection was the survey and the instrument was the questionnaire, which consisted of the first variable of 11 questions and 14 questions in the second variable. The approach used was quantitative.

The general hypothesis was the management of human talent is significantly related to labor productivity in the employees of the construction management and urban development of the district municipality of Manantay - Ucayali, 2020. Therefore, in table N°10, after applying the Spearman statistical test between the variables management of human talent and labor productivity, $r = 0.98$ moderate positive correlation and $p \text{ value} = 0.00 < 0.01$, that is, it is highly significant.

The results of the research concerning the variable management of human talent, according to the table and figure 04, it was observed that 25.00% of respondents refer that almost always; 46.88% always, 18.75% almost never and 9.38% never the management of human talent. From the table and figure 08, it was also observed that 53.13% of respondents refer that there is always a relationship with labor productivity, 34.38% almost always, 09.38% almost never and 3.13% never.

It was concluded that the management of human talent is related to labor productivity in the employees of the works management and urban development of the district municipality of Manantay, 2020.

Keywords: Human talent management and Labor productivity.

ÍNDICE

	Pág.
Portada.....	i
Jurado Evaluador.....	ii
Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento.....	iv
Declaración Jurada.....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
Índice.....	viii
Índice de tablas y figuras.....	ix
Introducción.....	x
CAPITULO I. EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	
1.1 Planteamiento del problema.....	01
1.2 Formulación del problema.....	04
1.2.1. Problema General.....	04
1.2.2. Problema específico.....	04
1.3 Formulación del objetivo.....	05
1.3.1. Objetivo general.....	05
1.3.2. Objetivos específicos.....	05
1.4 Justificación de la investigación.....	06
1.5 Delimitaciones del estudio.....	07
1.6 Viabilidad del estudio.....	08
CAPITULO II. MARCO TEORICO	
2.1 Antecedentes del problema.....	09
2.2 Bases teóricas.....	18
2.3 Definición de términos básicos.....	40
2.4 Formulación de hipótesis.....	42
2.4.1 Hipótesis general.....	39
2.4.2 Hipótesis específicas.....	39
2.5 Variables.....	
2.5.1. Definición conceptual de la variable	41

2.5.2. Definición operacional de la variable Gestión del talento humano.....	42
2.5.3. Operacionalización de la variable Productividad laboral.....	45
CAPITULO III. METODOLOGIA	
3.1 Diseño de la investigación.....	47
3.2 Población y muestra.....	48
3.3 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	50
3.4 Validez y confiabilidad del instrumento.....	51
3.5 Técnicas para el procesamiento de la información.....	51
CAPITULO IV. RESULTADOS Y DISCUSION	
4.1 Presentación de resultados.....	52
4.2 Discusión.....	64
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	67
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	69
ANEXOS	73
Anexo 01: Matriz de consistencia.....	74
Anexo 02: Instrumentos de aplicación.....	76
Anexo 03: Matrices de validación de instrumentos de investigación.....	80
Anexo 04: Base de datos de la confiabilidad del instrumento de investigación.....	89
Anexo 05: Base de datos para el procesamiento de la información.....	91
Anexo 06: Constancia de originalidad.....	93
Anexo 07: Fotos.....	94

Índice de tablas y figuras

Índice de tablas

Tabla 1. Capacitación profesional (dimensión 1).....	52
Tabla 2. Evaluación del desempeño laboral (dimensión 2).....	53
Tabla 3. Recompensas laborales (dimensión 3).....	54
Tabla 4. Gestión del talento humano (variable I).....	55
Tabla 5. Eficacia laboral (dimensión 1).....	56
Tabla 6. Eficiencia laboral (dimensión 2).....	57
Tabla 7. Efectividad laboral (dimensión 3).....	58
Tabla 8. Productividad laboral (variable II).....	59
Tabla 9. Aplicación de la prueba estadística de Spearman entre las variables gestión del talento humano y productividad laboral.....	60
Tabla 10. Aplicación de la prueba estadística de Spearman entre la dimensión Capacitación laboral y la variable productividad laboral.....	61
Tabla 11. Aplicación de la prueba estadística de Spearman entre la dimensión desempeño laboral y la variable productividad laboral.....	62
Tabla 12. Aplicación de la prueba estadística de Spearman entre la dimensión recompensa laboral y la variable productibilidad laboral.....	63

Índice de figuras

Figura 1. Capacitación laboral (dimensión 1).....	52
Figura 2. Evaluación del desempeño (dimensión 2)	53
Figura 3. Recompensas laborales (dimensión 3).....	54
Figura 4. Gestión del talento humano (variable I).....	55
Figura 5. Eficacia laboral (dimensión 1).....	56
Figura 6. Eficiencia laboral (dimensión 2).....	57
Figura 7. Eficiencia laboral (dimensión 3).....	58
Figura 8. Productividad laboral (variable II)	59

INTRODUCCIÓN

La presente investigación busco determinar la relación que existe entre el la gestión del talento humano y la productividad laboral en los empleados de la gerencia de obras y desarrollo urbano de la municipalidad distrital de Manantay - Ucayali, 2020, el cual fue posible porque se demostró que a mayor desarrollo de la gestión del talento humano con sus dimensiones: capacitación laboral, evaluación del desempeño y recompensas laborales; hubo mayor productividad laboral en los empleados de la gerencia de obras y desarrollo urbano de la municipalidad distrital de Manantay - Ucayali, 2020, en sus dimensiones: eficacia laboral, eficiencia laboral y efectividad laboral.

Este trabajo de investigación fue estructurado en cuatro capítulos de la siguiente manera: Capítulo I: El Problema de Investigación, se profundiza sobre el problema, su justificación, objetivos de la investigación y otros que se abordan para el correcto conocimiento del tema a investigar. Capítulo II: El Marco Teórico, se trata de la fundamentación teórica; en la tesis se emplearon cuatro dimensiones y 15 indicadores de la variable desarrollo profesional y tres dimensiones y 12 indicadores de la variable competencias laborables. Capítulo III: La Metodología, contiene el método empleado para desarrollar el trabajo de investigación, como el diseño de estudio no experimental, transeccional, tipo de estudio correlacional, el esquema de la investigación, la población, la muestra, se define operativamente al instrumento de recolección de datos y se detalla las técnicas de recojo, procesamiento y presentación de datos. Capítulo IV: Resultados y discusión, se presentan los resultados obtenidos con la aplicación del SPSSV22. En la discusión de resultados se presenta la confrontación de la situación problemática formulada, con los referentes bibliográficos de las bases teóricas, en base a la prueba de hipótesis y el aporte científico de la investigación.

Se finalizó el trabajo de investigación con la conclusión referida al cumplimiento del objetivo general de determinar la existencia de la relación entre las variables la gestión del talento humano y la productividad laboral en los empleados de la gerencia de obras y desarrollo urbano de la municipalidad distrital de Manantay - Ucayali, 2020.

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción de la realidad problemática

El capital humano y la gestión por competencias en las empresas de hoy no es la misma, los cambios que diariamente surgen en nuestro planeta influyen notoriamente en el diario accionar de las organizaciones, con esto, cada componente de las empresas debe regularse para ajustarse óptimamente a estos cambios. Cada factor productivo debe trabajar de manera eficaz en el logro de los objetivos que estos cambios conllevan; es aquí donde se llega a realizar el estudio del recurso humano como talento humano, este factor se debe considerar de real importancia para aumentar sus capacidades y elevar sus aptitudes al punto tal que se encuentre capaz de valerse por sí mismo y entregar lo mejor de su trabajo, sintiéndose conforme con lo que realiza. Se considera que la mayor fortaleza que el talento humano posee son: el conocimiento, las habilidades que forman parte de las personas, su salud y la calidad de los hábitos de trabajo, además se considera importante para la productividad de las economías modernas, ya que esta se basa en la creación, difusión y utilización del saber. Si bien antes se consideraba que la prioridad era el desarrollo económico hoy es diferente ya que la vinculación entre educación y progreso económico es esencial. La importancia creciente del talento humano se ha convertido en una estrategia para las empresas a nivel internacional.

En general, las empresas adoptan diversas estrategias para mejorar y

optimizar áreas relacionadas con la productividad laboral, excelencia y el logro de objetivos empresariales, siendo la capacitación una de ellas, para enfrentar un entorno competitivo y cambiante (Pineda, 2000). Así, las organizaciones realizan la capacitación con el objetivo de mejorar su competitividad, eficiencia, eficacia, efectividad y productividad, pues se enfrentan a una economía que actualmente es dominada por la demanda y ya no por la oferta (Cantu, 2001; Flores, González, & Rosas, 2014)

En el Perú las organizaciones gubernamentales se rigen bajo los lineamientos del Plan Bicentenario (2012), que en uno de sus objetivos estratégicos busca que las instituciones estén al servicio de la ciudadanía, los mismos que deben ejecutar acciones para superar los rangos de operatividad y funcionamiento de la gestión pública; para ello, se debe considerar la tecnología y la capacidad de comunicación, con el fin de acercarse más a la sociedad y cumplir funciones encomendadas que promuevan el bienestar común de los ciudadanos. Actualmente, las organizaciones están entendiendo que su prioridad es desarrollar a las personas y apoyar el fortalecimiento de sus competencias que aseguren el logro de los objetivos institucionales, locales, regionales, nacionales e internacionales; asumiendo que somos parte de un mundo globalizado donde debe prevalecer la actualización constante del capital humano. Ante esto, la respuesta que se tendrá de parte de los usuarios será producto de cómo han sido atendidos por los servidores en una institución, de aquí se desprende que el ciudadano es muy importante para el desarrollo de un país. En cuanto a ello, la PCM (2005), la función pública tiene la finalidad de servir a la ciudadanía, según lo establecido en la Carta Magna del Perú, generando altos niveles de eficiencia logrando una mejor atención a los ciudadanos y priorizando el empleo sostenible de los bienes públicos, según lo dispone la norma referente a modernizar la gestión del estado.

A nivel local, algunos servidores públicos no cumplen sus funciones debido a su incompetencia o desconocimiento de tareas, ya que, en muchos casos los cargos y/o puestos de trabajo vienen siendo ocupados por personas no idóneas; estos datos se basan en las experiencias, cultura y costumbres del usuario Manatayno. Del mismo modo, Santos (2016) consideró que debemos de articular los sistemas para obtener mejores resultados en lo tecnológico, en organización y en el capital humano; donde se busque siempre la productividad en un mundo globalizado. Los ciudadanos muestran incomodidad ante el bajo nivel de atención que reciben por parte de los servidores públicos, mostrando su insatisfacción e incumplimiento de sus responsabilidades como usuario, así como pagar tributos y otros, lo que a la par genera conflictos vecinales y el malestar social entre los ciudadanos del distrito de Manantay. Ante esta realidad problemática, se ha decidido realizar la presente investigación con el objetivo de determinar la relación entre la gestión del talento humano y la productividad laboral de los usuario en la municipalidad distrital de Manantay, específicamente en la gerencia de obras y desarrollo urbano, esto nos permitirá obtener resultados positivos los cuales servirán para otras gestiones posteriores que les permitan mejorar en el servicio a la comunidad y fortalecer el proceso de selección y capacitación del personal, permitiendo el cumplimiento de labores asignadas.

La gestión del talento humano y su relación con la productividad de la municipalidad distrital de Manantay 2020, constituyen un gran desafío en los escenarios modernos y son inevitables para una organización. Es allí donde el área de talento humano ingresa a jugar un rol clave, porque de la eficacia y certeza de sus planes obedecerá que este objetivo sea una realidad. Para ello el área de talento humano debe conocer muy bien la pericia, destreza de la gerencia de obras y desarrollo urbano ¿Cuál es su Misión? ¿A dónde quiere llegar? Y ¿Qué tipo de participantes necesita la gerencia? para poder focalizar sus acciones en programas que contribuyan al cumplimiento de estos objetivos. Se procura examinar la Gestión del Talento Humano, con la

finalidad de buscar mejores estrategias y procesos para el bien de la institución, fomentado para atraer, gestionar, retener y sobre todo motivar a los trabajadores y funcionarios de la Municipalidad Distrital de Manantay.

La gestión de talento humano busca generar una productividad laboral con el objetivo de desarrollar la productividad mediante el compromiso y la motivación. La calidad juega un papel importante en la organización y/o institución puesto que es un aspecto que desmotiva al trabajador si esto carece, repercutiendo a su productividad y desempeño laboral. Las capacitaciones deberán ser constantes y prioritarias evitando repercutir el desempeño del trabajador dentro de la institución y la gerencia de obras y desarrollo urbano específicamente.

1.2. Formulación del Problema

1.2.1 Problema general

¿Cómo se relaciona la gestión del talento humano y la productividad laboral en la gerencia de obras y desarrollo urbano de la municipalidad distrital de Manantay – Ucayali, 2020?

1.2.2 Problemas Específicos

¿De qué manera se relaciona la capacitación laboral y la productividad laboral en los empleados de la gerencia de obras y desarrollo urbano en la municipalidad distrital de Manantay – Ucayali, 2020?

¿De qué manera se relaciona la evaluación del desempeño laboral y la productividad laboral en los empleados de la gerencia de obras y desarrollo urbano en la municipalidad distrital de Manantay – Ucayali, 2020?

¿De qué manera se relaciona las recompensas laborales y la productividad laboral en los empleados de la gerencia de obras y desarrollo urbano en la municipalidad distrital de Manantay – Ucayali, 2020?

1.3. Formulación de objetivos

1.3.1 Objetivo General

Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y la productividad laboral en los empleados de la gerencia de obras y desarrollo urbano de la municipalidad distrital de Manantay, 2020

1.3.2. Objetivos Específicos

Determinar la relación que existe entre la capacitación laboral y la productividad laboral en los empleados de la gerencia de obras y desarrollo urbano de la municipalidad distrital de Manantay, 2020

Determinar la relación que existe entre la evaluación del desempeño laboral y la productividad laboral en los empleados de la gerencia de obras y desarrollo urbano de la municipalidad distrital de Manantay, 2020

Determinar la relación que existe entre las recompensas laborales y la productividad laboral en los empleados de la gerencia de obras y desarrollo urbano de la municipalidad distrital de Manantay, 2020

1.4. Justificación de la investigación

Ñaupas. Mejía. Novoa. & Villagómez. (2013), narran que se fracciona en tres aspectos, estos son:

Justificación teórica

El presente proyecto de investigación se justificó teóricamente porque tuvo el propósito de describir la relación teórica existente entre las variables: Gestión del talento humano y la productibilidad laboral en la gerencia de obras y desarrollo urbano de la MDM. Por otra parte, se consideró que con esta investigación se ampliaron las teorías conceptuales de estas variables, las cuales servirán de antecedente a futuras investigaciones parecidas.

Justificación práctica

La presente investigación se justificó prácticamente porque busca que, a través de la gestión del talento humano de los empleados de la gerencia de obras y desarrollo urbano de la MDM, eleven su productividad laboral el cual conllevara una mejor atención a decenas de usuarios que diariamente frecuentan esta gerencia. Se persiguió fortalecer el conocimiento práctico y los métodos de estudio a seguir del tema en estudio, para así poderlo aplicar a la realidad de la gerencia perteneciente a esta institución pública y también disminuir las críticas destructivas que se suelen escuchar sobre esta gerencia de importancia vital, en la gestión de toda municipalidad.

Justificación metodológica.

Se justificó metodológicamente porque utilizo el método deductivo a inductivo y viceversa, es decir veremos información general y luego comprobamos dicha información en cada uno de los usuarios, también vimos información específica y luego sacamos una conclusión general. El cual nos ayudara a desarrollar y aplicar nuevas técnicas e instrumento de recolección de datos en las variables de estudio planteadas.

Justificación social.

En el momento que la exploración va a solucionar dilemas comunitarios que dañan o ayudan a un conjunto colectivo. En resumen, la indagación favoreció a los empleados y usuarios en general de la gerencia de obras y desarrollo urbano de la MDM, porque mientras los empleados no aumenten la gestión del talento humano no habrá mayor productividad en la gerencia y el cual favorecerá a toda la población en su conjunto.

1.5. Delimitación del estudio

El presente trabajo de investigación se delimita de las siguientes maneras:

La presente investigación se delimito **espacialmente** porque se desarrolló en la Municipalidad distrito de Manantay, provincia de Coronel Portillo, Departamento de Ucayali.

El presente trabajo de investigación se delimito **temporalmente** porque se realizó los meses de: setiembre, octubre, noviembre y diciembre; del año 2020.

La delimitación **teórica** del presente trabajo de investigación estuvo alineados a las variables de estudio que son: Gestión del talento humano y productividad laboral, del cual se desagregara sus dimensiones e indicadores conceptuales de los que se convertirán en preguntas que se aplicaran en un cuestionario de acuerdo al contexto de la investigación.

1.6. Viabilidad del estudio.

El presente trabajo de investigación se viabilizo de la siguiente manera:

La presente investigación se justificó **técnicamente** porque se han considerado todas las normativas del centro de investigación de esta casa de estudio, por ser actuales y enmarcadas en la nueva Ley Universitaria vigente.

La viabilidad **ambiental** del presente trabajo de investigación por tratarse de un proyecto de investigación correlacional y netamente académico no genero impacto ambiental negativo en ninguno de los componentes del ecosistema de nuestra región. Cabe mencionar que en la presente investigación utilizaremos únicamente materiales degradables.

La evaluación **financiera** del presente trabajo de investigación, estuvo financiado íntegramente por los investigadores Bach. Eusebio Vela Ríos y Reyna Vargas Juro.

En la presente investigación en lo concerniente a lo **social**, se logró constituir un equipo de trabajo compacto entre los empleados, usuarios de la gerencia de obras y desarrollo urbano de la MDM. Con lo cual se logrará cumplir las expectativas y metas trazadas.

CAPITULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. A nivel internacional

Prieto. (2013). *Gestión del talento humano como estrategia para retención del personal.* (tesis de pregrado). Universidad de Medellín, (especialización en gestión de talento humano y la productividad). Medellín - Colombia. En esta investigación se llegó a las siguientes conclusiones.

Ahora la competencia en el mundo se da a nivel de talento. El talento humano es lo que genera ideas que son únicas de la empresa, logrando establecer la diferencia entre una empresa y otra. Por eso, el talento es actualmente la variable más competitiva de las organizaciones. En las organizaciones avanzadas del mundo, la lucha está en atraer, seleccionar y retener a los mejores talentos. Solamente las personas más capacitadas podrán crear los mejores productos y generar las mejores ideas para que las compañías superen exitosamente a sus competidores. En la generación de ventajas competitivas, los procesos de captación, desarrollo y retención del talento, son fundamentales para las empresas. De ellos, específicamente la retención del talento se ha convertido en el principal reto debido al crecimiento de las propias empresas y la escasez de talento en el mercado. A ello hay que añadir la mayor predisposición de los jóvenes a cambiar de trabajo con mayor frecuencia. En este escenario, la interrogante es: ¿cómo fidelizar a los empleados capaces y talentosos?

Por lo general la gestión de talento está asociada con retener a aquellas personas con potencial para desarrollar una carrera dentro de la compañía y ocupar posiciones gerenciales en el futuro y, por lo mismo, son considerados en los cuadros de sucesión. Pero, la otra dimensión del talento son las posiciones técnicas y los conocimientos específicos, que están representados en las personas con un conocimiento particular y que son muy escasos en el mercado, y, por lo tanto, encontrarlos implica un alto costo para la empresa. Desde este punto de vista, se tiene que partir

distinguiendo cada tipo de talento. Lo primero es desarrollar un programa que permita identificar el potencial de los empleados, es decir precisar si tienen las capacidades para ocupar cargos superiores en la organización. Por otro lado, para las posiciones técnicas, se requiere determinar las variables que permitan definir cuáles son los cargos críticos de la organización. Enseguida hay que identificar a las personas que están allí.

La Gestión del Talento Humano, entonces, se convierte en un aspecto decisivo, pues si el éxito de las organizaciones depende en gran medida de lo que las personas hacen y cómo lo hacen como se ha explicado, entonces invertir en las personas puede generar grandes beneficios. Es así que un área, Gestión Humana se convierte en el socio estratégico de todas las demás áreas, siendo capaz de potenciar el trabajo en equipo y transformar la organización radicalmente. Esa es su finalidad: Que las personas se desarrollen integralmente de manera individual y grupal, y así conseguir el crecimiento de la organización, la búsqueda y retención de los mejores talentos, y con ello mantener un clima de satisfacción como factor diferenciador con otras empresas.

La satisfacción laboral o felicidad laboral, como se analizó, es un pilar importante para las organizaciones y a la cual se le debe prestar atención, aún más en la época de economía cambiante que vivimos. Es vital, para la supervivencia de una organización, así como para su permanencia y progreso, contar con personas alineadas y contentas en sus roles laborales. Cada persona tiene necesidades y motivaciones particulares para trabajar y la única forma de poder satisfacerlas es saber cuáles son. Igualmente, la empresa debe estar interesada en el bienestar de sus empleados, pues de lo contrario no tiene sentido hablar de salario emocional, modelos de gestión, políticas de ingreso y retención de los mejores talentos. Sin

embargo, es difícil que no les importe satisfacer a aquellos sujetos talentosos, pues el descontento tiene numerosas implicaciones.

Como se explicó a lo largo de este trabajo, todo lo que se hace dentro de la organización debe tener un orden, un objetivo. Se habla entonces de que, con un 80 modelo de gestión humana, orientado a la persona, donde su satisfacción laboral en todos los aspectos sea lo primero, necesariamente se traduce en políticas de retención del talento humano, que siempre ofrecerán beneficios a la empresa.

Galvis, L. y Cárdenas, N. (2016). *Gestión del talento humano en el sector público en Colombia. Revista Apuntes de Administración*, 1(1), (20-28). Vol. 1, N° - pág.: (20-28).

Como se ha venido hablando, en la gestión de talento humano se debe optimizar la conservación del mismo, como eje dinámico de toda organización pública y clave del éxito, es esto lo que influye en el cumplimiento de los objetivos estratégicos y por ello una empresa se distingue de otra por el potencial del capital humano. Como se ha venido mencionando el rol del gerente o administrador del talento humano; debe ser eficaz, eficiente, creativo, innovador y sobretodo saber la importancia de trabajar en equipo, pero hay que señalar algunas de sus responsabilidades como: seleccionar el personal más idóneo y hacer que estos cumplan con las responsabilidades que tienen frente al trabajo.

Pero también le corresponde brindarle a cada uno de los trabajadores un excelente clima organizacional, motivarlos, capacitarlos, incentivarlos y lograr satisfacer sus necesidades básicas, como contar con un empleo y salario digno, prestaciones sociales, ser respetado, entre otras. Cabe resaltar que no se puede descuidar los sistemas de compensación basada en la evaluación de desempeño. Pero lastimosamente en algunas de las

organizaciones del sector público se presentan otras formas de selección de personas, es por eso que es de vital importancia que una vez seleccionado el personal debe ser capacitado para que no vayan a presentarse choques con su puesto de trabajo.

Álvarez, Freyre, Gutiérrez. (2017). *Capacitación y su impacto en la productividad laboral de las empresas chilenas.* (tesis de pregrado). Universidad de Concepción. Chile. En la presente investigación se llegó a las siguientes conclusiones.

Como se ha observado en la sección previa, la capacitación no tendría un efecto significativo sobre la productividad laboral de las empresas chilenas, lo que representaría una discordancia con gran parte de la literatura revisada previamente, donde se esperaba que la capacitación tuviese un efecto positivo y significativo en la productividad laboral. Con el fin de justificar los resultados encontrados, se descubren diversos estudios que respaldan esta conclusión, y al parecer es un fenómeno común entre los países latinoamericanos. Méndez (2003), hace referencia a la mala ejecución de la capacitación, describiendo los pasos necesarios para aplicarla correctamente; identificando necesidades, teniendo una correcta planificación y logística de la misma, funcionarios escogidos adecuadamente, compromiso de la jefatura y el funcionario, calidad del tutor y finalmente se torna necesario realizar una evaluación de desempeño.

Por otra parte, para un estudio realizado en Perú, si bien se manifiesta que la capacitación tiene un impacto positivo en la productividad laboral de la empresa, ésta estaría perdiendo efectividad producto del alto nivel de rotación laboral que se produce en el país, dado que los empleados se capacitan y luego se trasladan a otra empresa, efecto de los cambios de la reforma laboral (Chacaltana & García, 2001), reformas que han sido aplicadas en diversos países de Latinoamérica, entre ellos Chile. 36 Un

estudio realizado en el caribe por Inter-American Development Bank. Mediante un modelo reducido, se modela la productividad en función de la innovación y la capacitación, donde se concluye que la capacitación no tiene un efecto significativo sobre la productividad, por tanto, pudiendo no ser tan eficiente como en otras regiones (Mohan, Strobl & Watson, 2017). Sin embargo, explican que estos resultados deben tomarse con cautela, ya que no tienen en cuenta el sesgo de selección y endógeno. Al igual que el presente estudio y quedando como interrogante para futuras investigaciones.

2.1.2. A nivel nacional

Suyo. (2017). *Gestión del talento humano y la productividad laboral de los trabajadores en la municipalidad distrital de Maras-Urubamba, 2017.* (tesis de postgrado). Universidad Cesar Vallejo. Lima. En el presente trabajo de investigación llego a las siguientes conclusiones.

La Gestión del talento humano se relaciona significativamente con la productividad laboral de los trabajadores en la municipalidad distrital de Maras-Urubamba, 2017, esto se establece de la tabla N° 21, donde el 28.8% de los trabajadores mencionan que es adecuada la gestión del talento humano, esto contribuye a que haya una favorable productividad laboral, el 5.5% que indican que es muy adecuado la gestión del recurso humano mencionan que es muy favorable el nivel de productividad que tienen. Y, del valor de $p=0.000 < 0,05$ y $T_b = 0.482$ se acepta la hipótesis alterna concluyéndose que existe correlación moderada significativa entre las variables en estudio.

La Gestión del talento humano en la municipalidad distrital de Maras Urubamba, 2017, es poco adecuado, esto se establece de la tabla N° 16, donde el 47.9% de los trabajadores indican que es poco adecuado los procedimientos realizados para compensar, aplicar, capacitar, evaluar al

personal que labora dentro de la parte administrativa de la municipalidad contrariamente el 45.2% mencionan que es adecuado los procedimientos ejecutados para gestionar el recurso humano dentro de la institución y sólo el 6.8% indica que es muy adecuado. Asumiendo los resultados analizados mayoritariamente es poco adecuado los procedimientos que se realizan en la institución para generar un pertinente manejo del recurso humano.

El nivel de productividad laboral de los trabajadores en la municipalidad distrital de Maras-Urubamba, 2017, es medianamente adecuado, esto se asume de la tabla N° 20, sobre la variable Productividad laboral, el 63.0%, indican que es favorable las acciones visibles que realizan para demostrar, la productividad que tienen los trabajadores, esto permite contribuir a la organización, el 23.3% asume que es muy favorable los diversos aspectos individuales, grupales y organizacionales que permiten que el trabajador puedan producir más dentro de la entidad. Ninguno considera que no sea favorable. Por lo tanto, de los valores hallados se asume que existen diversos factores objetivos y subjetivos que contribuyen a la productividad en la municipalidad en estudio.

Las dimensiones de la Gestión del talento humano se relacionan con las dimensiones de la productividad laboral de los trabajadores en la municipalidad distrital de Maras-Urubamba, 2017, esto se establece de las tablas N° 22 al 39, donde el valor de $p < 0.05$ y el valor de tau B de Kendall fluctúa entre 0.284 a 0.502, que expresa una baja a moderada correlación; razón por la cual se fundamenta la asociación entre las dimensiones mencionadas de las variables.

Valencia. (2020). *Gestión del talento humano y comunicación interna en la productividad laboral de los trabajadores, Municipalidad Metropolitana de Lima – 2019.* (tesis de postgrado). Universidad Cesar Vallejo. Lima. La presente investigación llegó a las siguientes conclusiones.

La gestión del talento humano y la comunicación interna influyen significativamente en la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Metropolitana de Lima – 2019. De acuerdo con el seudo cuadrado de Nagelkerke de 48,3%, con la significatividad estadística de 0,000. La gestión del talento humano y la comunicación interna influyen significativamente en la productividad laboral en su dimensión rendimiento en la tarea de los trabajadores de la Municipalidad Metropolitana de Lima – 2019. De acuerdo con el seudo cuadrado de Nagelkerke de 62,2%, con la significatividad estadística de 0,000.

La gestión del talento humano y la comunicación interna influyen significativamente en la productividad laboral en su dimensión rendimiento en el contexto de los trabajadores de la Municipalidad Metropolitana de Lima – 2019. De acuerdo con el seudo cuadrado de Nagelkerke de 67,7%, con la significatividad estadística de 0,000.

La gestión del talento humano y la comunicación interna influyen significativamente en la productividad laboral en su dimensión comportamientos laborales contraproducentes de los trabajadores de la Municipalidad Metropolitana de Lima – 2019. De acuerdo con el seudo cuadrado de Nagelkerke de 62,2%, con la significatividad estadística de 0,000.

Mejía, A. (2020). *“Gestión del talento humano y calidad en la atención al ciudadano en la municipalidad distrital de Amarilis, 2019”*. (Tesis de postgrado). Universidad Nacional Hermilio Valdizan. Huánuco.

se concluye de manera general que, si la Municipalidad Distrital de Amarilis mejora la gestión del talento humano en el año 2019, entonces habrá mejor calidad en la atención a los ciudadanos.

2.1.3. A nivel local

Del Aguila, C. (2020). *Gestión del talento humano y su incidencia en el clima laboral en la municipalidad distrital de Manantay 2018*". (Tesis de pregrado). Universidad Nacional de Ucayali. Ucayali.

Concluyo en el presente trabajo de investigación que se determinó que la gestión del talento humano influye en la calidad del clima laboral porque se encuentra íntimamente relacionado con el manejo social de los directivos y las ventajas y desventajas del liderazgo empresarial, con los comportamientos de los trabajadores, con su manera de trabajar y de relacionarse, con su interacción con la empresa, con las máquinas que se utilizan y con las características de la propia actividad de cada uno, en la cual al mejorar y trabajar en ello ayudará a direccionar los procesos para el logro del incremento de la producción del servicio que puedan prestar en la municipalidad de Manantay.

Arevalo, E y Ramirez, R. (2019). *Gestión del talento humano y calidad del servicio en la dirección regional de trabajo y promoción del empleo de Ucayali, 2018*. (Tesis de pregrado). Universidad Nacional de Ucayali. Ucayali.

Concluyo que Hay relación positiva muy baja y no significativa entre el talento humano y la calidad del servicio en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali, 2018, por el valor de relación de (0.111), y no significativa (0.474), lo que indica que la baja relación positiva de la satisfacción del empleado, la mejora de las competencias, la excelencia en el desempeño, y la mejora de la productividad, no es suficiente para lograr una relación significativa.

Pillihuaman. (2019). *Comportamiento organizacional en la productividad laboral de los colaboradores de la empresa GYG PROMAX SAC, en Pucallpa, año 2019*. (tesis de pregrado). Universidad Cesar Vallejo. Lima. La presente investigación tuvo como conclusiones las siguientes apreciaciones.

El objetivo general de la indagación fue diagnosticar la intervención del comportamiento organizacional en el rendimiento laboral de los personales de la empresa GYG PROMAX SAC, en Pucallpa, año 2019. Este ha sido alcanzado de manera que los resultados obtenidos en Tau_b de Kendall es de 0,000, lo que señala que la significancia que es menor del trabajo por lo tanto la hipótesis general fue probada, es decir, el comportamiento organizacional si tiene correlación positiva moderada con la productividad laboral. El primer objetivo determinado que consiste en determinar el desempeño en la utilidad laboral de los personales de GYG PROMAX SAC, en Pucallpa, año 2019, ha sido completamente confirmada por los resultados obtenidos en Tau_b de Kendall es de 0,000 y está por debajo de la significancia planteada por ende se llega a confirmar que el comportamiento organizacional si guarda una correlación positiva moderada con el rendimiento laboral y por lo tanto se aceptó la primera hipótesis específica regular.

El segundo objetivo determinado que consiste en diagnosticar la complacencia en la labor en el rendimiento de los personales de la entidad GYG PROMAX SAC, en Pucallpa, año 2019, ha sido completamente confirmada por los resultados obtenidos en Tau_b de Kendall es de 0,000 y está por debajo de la significancia planteada por ende se llega a confirmar que el comportamiento organizacional si guarda una correlación positiva moderada con la productividad laboral y por esa razón se aceptó la segunda hipótesis específica regular. El tercer objetivo determinado que consiste en determinar el compromiso en el rendimiento laboral de los personales de la entidad GYG PROMAX SAC, en Pucallpa, año 2019, ha sido completamente confirmada por los resultados obtenidos en Tau_b de Kendall es de 0,000 y está por debajo de la significancia planteada por ende se llega a confirmar que el comportamiento organizacional si guarda una correlación positiva moderada con la productividad laboral y por lo tanto se aceptó la tercera hipótesis específica regular.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Gestión del talento humano (Variable N°1)

2.2.1.1. Definición de Gestión de talento humano

Se define a la gestión de Talento Humano como la función por la cual los gerentes reclutan, capacitan, motivan y desarrollan al personal de una organización, así como descubrir su potencial oculto, estimularlo, ofrecerle paquetes de compensación, que se hagan extensivos al bienestar de la familia y, sobre todo mantener una relación agradable que propicie el buen rendimiento y la disciplina. No solo el esfuerzo o la actividad humana quedan comprendidos en este grupo, sino también otros factores que dan diversas modalidades a esa actividad: conocimientos, experiencias, motivación, intereses vocacionales, aptitudes, actitudes, habilidades, potencialidades, salud, etc. (Chiavenato, 2009, pág. 151).

La Gestión del Talento Humano en las organizaciones, es importante ya que permite la colaboración eficaz de las personas, para que el trabajador se sienta identificado con la organización y así pueda conseguir establecer nexos importantes para participar y tener una buena comunicación. Conllevando que el trabajador se sienta comprometido, motivado para lograr los objetivos, el logro del éxito organizacional e individual y competitividad de las organizaciones (Batallas, 2007; pág. 210). De acuerdo con ello, Conde, Pedraza, & Amaya, (2010) manifiesta la gestión del talento humano hoy está ligada a la Administración de los recursos humanos, pero con nuevas concepciones basadas en métodos y conceptos que buscan una calidad por medio del capital humano con miras a un nivel de competitividad. (pág. 158).

Respecto a ello Chiavenato, (2009) presenta un nuevo enfoque de este capital o recurso humano: la Gestión del Talento humano (GTH) Desde esta perspectiva las personas ya no son vistas como material o simple recurso, sino que se les considera como socios de la organización que posee capacidades, destrezas

habilidades y aspiraciones lo cual lo hace más competente, (pág. 129). El Talento Humano es una herramienta imprescindible para enfrentar a los desafíos que impone el mundo actual poniendo en práctica su nivel de competencia de cada individuo (Mora, 2012, pág. 164).

La gestión del talento humano debe ser entendida como el compromiso por parte de los trabajadores hacia la empresa, y viceversa, es decir no basta con asignarles tareas, sino que hay que garantizar un justo trato, apoyo a su desarrollo, todo ello en función de su rendimiento (Vásquez, 2009; pág. 89). Hoy en día en toda la organización en especial del sector público deben preocuparse por la gestión del talento humano, ya que legalmente se encuentra amparada por la Constitución Política del Perú, las leyes laborales como: el Régimen Laboral Público (Decreto Legislativo N° 276), El Decreto Supremo 1057, sus respectivas reglamentaciones, la nueva Ley N°30057 que es la Ley de Servicio Civil, publicado en el diario el peruano el 04 de julio de 2013 y demás leyes.

Objetivos de la gestión del talento humano

Las personas constituyen el principal activo de la organización y de ahí la necesidad de que las empresas sean más conscientes de sus trabajadores y les prestan más atención. Las organizaciones con éxito se han dado cuenta de que solo pueden crecer, prosperar y mantener su continuidad si son capaces de optimizar el rendimiento sobre las inversiones de todos sus grupos de interés, principalmente en los empleados. Entonces, cuando una organización se orienta hacia las personas, su filosofía global y cultural organizacional reflejara esa creencia. La ARH es la función que permite la colaboración eficaz de las personas (empleados, oficinistas, recursos humanos, talentos o el nombre que utilice) a efecto de alcanzar los objetivos de la organización y los individuales (Chiavenato, Gestión del Talento Humano, 2009, pág. 51).

Los objetivos de la ARH son múltiples; esta debe, entre otras cosas, contribuir a la eficacia de la organización:

1. Ayudar a la organización a alcanzar sus objetivos y a realizar su misión.
2. Proporcionar competitividad a la organización.
3. Proporcionar a la organización personas bien entrenadas y motivadas.

Importancia de la gestión del talento humano

Para Castillo, (2010) en los últimos años, se está dando mayor realce a la gestión del talento humano, debido a que se ha tomado conciencia que el recurso humano en la empresa es de vital importancia y de él depende el éxito o fracaso de la organización. (pág. 89). Aunque todavía hay algunas que funcionan de manera tradicional, porque solo centran su trabajo en administrar un cumplimiento de horarios, velar por las relaciones de manera colectiva, dejando de lado el desarrollo integral tanto de los trabajadores como de la empresa, el cual se obtiene aprendiendo cosas nuevas, como habilidades y destrezas de diversa naturaleza.

Es en función a estos beneficios que la gestión del talento humano, cobra gran importancia en las organizaciones, por lo que el área encargada del personal debería invertir capacitando y potenciando el equipo de trabajo, incentivando a sus trabajadores, a partir del cual lograra grandes beneficios.

¿Por qué estudiar Gestión del Talento Humano? Porque no se trata de recursos materiales, sino de personas con mayores ventajas a nivel de competencia para la empresa, en este estudio la empresa es la institución educativa y los docentes y todo personal que labora ahí, conforma el talento humano.

De acuerdo a numerosos estudios, la mayoría de investigadores coinciden que para que una institución alcance el éxito debe tener como base el desarrollo de competencias y habilidades que poseen los integrantes de la organización, para lo cual se necesitara trabajar arduamente, innovar periódicamente y apuntar así juntos al crecimiento de la institución. Para lograr esas competencias, se debe realizar una buena gestión del talento, por ello los que dirigen al personal, deben tener en cuenta lo siguiente:

Se debe procurar que el trabajo de los empleados sea eficiente y eficaz, es decir tener una mayor producción a un menor costo, las capacidades y habilidades que posee los trabajadores deben de estar de acorde al nivel de competitividad de la empresa, las contribuciones y capacidades que los trabajadores muestran en la empresa son únicos y no pueden ser imitado por otros y se les debe asignar nuevas tareas a los trabajadores en función a su talento.

Cuando se evidencia un cumplimiento de la misión y visión en una organización, es porque se ha realizado adecuadamente el proceso de gestión del talento humano, por lo que es vista como un organismo competente. Como este estudio está enfocado en el sector educativo de un instituto superior, el panorama sería diferente si durante el proceso de captación del personal, los que dirigen la institución tendrían en cuenta estos criterios.

En la actualidad la gestión del talento humano no solo implica administrar a las personas, sino administrar o gestionar con las personas, es decir involucrarlas en las actividades de la organización, durante el proceso, en innovaciones que se realice y en las diferentes decisiones que se tome, de modo que el personal se sienta parte de la organización, en calidad de socio, permitiendo de esta manera desarrollar sus competencias y por ende lograr el desarrollo de la organización.

Estas competencias son:

Conocer mejor la organización, poner en práctica la administración con recursos humanos, realizar una gestión de la cultura de la organización, gestionar el cambio y promover una credibilidad a nivel personal.

Tipos de Talento

Jerico P. (2001), clasifica los tipos de talento en: Directivo, comercial, técnico, operativo, innovador y emprendedor. Cada uno de ellos requieren diferentes capacidades y el incremento de aportación dependerá del rol en el cual se

desenvuelva. Es decir, que un profesional puede alcanzar resultados no muy buenos en cierta área o empresa, pero no quiere decir que en otro entorno no lo pueda lograr. El talento innovador y el talento emprendedor son los más importantes, ya que son los que hacen que la organización evolucione favorablemente. Los profesionales que cuentan con estos tipos de talentos son aquellos que tienen la capacidad de innovar, de provocar el cambio y reinventar a la empresa; cabe mencionar que cualquier profesional, independientemente del rol en el que se desenvuelva, ya sea directivo, operativo, comercial, o técnico, puede adoptarlo. Estos tipos de profesionales son los que más valor añadido aportan en la organización; desafortunadamente son los más escasos en el entorno laboral y son difíciles de permanecer en una empresa que no genera talento organizativo. (pág. 201).

2.2.1.2. Dimensiones de la variable I

Capacitación laboral. (dimensión 1)

Chiavenato (2007), “La Capacitación es el proceso educativo de corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, por medio del cual las personas adquieren conocimientos, desarrollan habilidades y competencias en función de objetivos definidos”.

Incremento de capacidades de cada empleado. (indicador 1)

Es reconocer que las personas tienen un rol estratégico, pues sólo ellas adquieren, preservan y transmiten, a través de lenguajes, saberes recogidos en experiencias vividas y más aún logran evocarlos y articularlos según las necesidades de nuevas circunstancias. Por lo anterior es un desafío para las empresas lograr conocer a fondo con quiénes cuenta, cuáles son sus fortalezas y cómo se pueden transformar y conjugar las nuevas iniciativas y sus respectivas estrategias. (Gallego, 2010).

Capacitación de acuerdo a las necesidades de la empresa. (indicador 2)

Es una serie de acciones encaminadas a desarrollar actividades y mejorar actitudes en los trabajadores. Se busca lograr la realización individual, al mismo tiempo que los objetivos de la empresa. Busca el crecimiento integral de la persona y la expansión total de sus aptitudes y habilidades, todo esto con una visión de largo plazo. (Galván, B. 2011, pág. 45).

Entrenamiento y desarrollo de los empleados. (indicador 3)

Según Guerrero, J. (2015) es un proceso estructurado y organizado por medio del cual se suministra información y se proporcionan habilidades a una persona para que desempeñe a satisfacción un trabajo determinado. Ha existido desde las sociedades primitivas cuando los mayores enseñaban a los jóvenes y niños a trabajar. (pág. 125).

Procesos empleados para acompañar y controlar las actividades. (indicador 4)

Stoner y Wankel (citados por Rodríguez 2005, p.36), precisan que un programa de capacitación es "un plan de un solo uso, que comprende un conjunto relativamente grande de actividades organizacionales que especifica los pasos principales, roles y tiempo, así como la unidad responsable de cada paso".

A continuación, Guerrero J. (2015) establece los aspectos que contiene un Programa de Capacitación, los cuales son:

- Tener conocimiento sobre la necesidad de capacitación es el paso primordial que da inicio a un programa de capacitación para ello se utilizan herramientas para su detección como pueden ser la

entrevista, el cuestionario, exámenes y la observación. Otro medio para poder realizar un estudio previo es mediante un análisis general del recurso humano existente el cual puede arrojar si el recurso humano es eficiente para las actividades que se deben realizar.

- En segundo lugar, se constituye la programación de la capacitación, cuyas fases son: definir claramente el objetivo, determinar el contenido de capacitación, elegir del método o técnica de capacitación, también los recursos necesarios tanto humanos como técnicos, la periodicidad con la cual se va a impartir y el lugar donde se dictará la misma. Seguidamente se entra en lo que es el proceso de ejecución de la capacitación que se lleva a efecto por un especialista en la materia y se dirige al nivel jerárquico que se requiere.
- Luego de lo aplicado en líneas precedentes es necesario comprobar la eficiencia del programa de capacitación, mediante la comprobación donde se va a medir la competitividad y conocimiento del trabajador ante la capacitación, sus debilidades y los puntos que se deben mejorar.

Evaluación del desempeño laboral. (dimensión 2)

Chiavenato, I. (1998): Determinar la calidad de los servicios prestados y los resultados obtenidos, se pretende descubrir las dificultades en el cumplimiento de las metas. (pág. 312).

Evaluación del desarrollando en su cargo. (indicador 1)

Es la toma de decisiones para corregir las deficiencias, por lo tanto, la entrevistas con el empleado debe proporcionar la información de tales deficiencias en el desempeño, así como las bases para planear su mejoramiento mediante la puesta en marcha de la capacitación por la dirección de la gestión humana. (Levy y Prieto 2001b, p. 161).

Correcto desempeño de sus labores. (indicador 2)

Bittel (2000), plantea que el desempeño es influenciado en gran parte por las expectativas del empleado sobre el trabajo, sus actitudes hacia los logros y su deseo de armonía. Por tanto, el desempeño se relaciona o vincula con las habilidades y conocimientos que apoyan las acciones del trabajador, en pro de consolidar los objetivos de la empresa. Al respecto, Ghiselli (1998), señala cómo el desempeño está influenciado por cuatro (4) factores: la motivación, habilidades y rasgos personales; claridad y aceptación del rol; oportunidades para realizarse.

Aporte a las necesidades de la institución. (indicador 3)

García (2001), dice que el compromiso, se trata del involucramiento afectivo para lograr la misión y los objetivos de la empresa u organización. Es preciso contar con este contrato anímico, este enamoramiento con el trabajo, la ocupación y la empresa u organización, de parte de todos sus miembros. Por lo tanto, es necesario contar con este aspecto en pro de alcanzar una plena organización empresarial. (pág. 325).

Recompensas laborales. (dimensión 3)

Chiavenato (2002), aumentan la consciencia y la responsabilidad del individuo y del grupo en el que se desempeña, incrementan el espíritu de equipo y destacan el desempeño excelente, dando así valor a la organización.

Incremento de compensaciones. (indicador 1)

Álvarez (1985) se establece que este debe ser justo y aun cuando la percepción de justicia pueda ser subjetiva (lo que es justo para uno, no necesariamente es justo para otro), se debe tener en cuenta que

existen unos principios generales asociados a la justicia, en este caso particular, por ejemplo, que los salarios equivalgan al esfuerzo realizado por el trabajador y que le permitan responder a sus necesidades. (pág. 154).

**Reconocimientos por parte de la gerencia o institución.
(indicador 2)**

Es un conjunto de acciones que pretende organizar, desarrollar y poner en funcionamiento a las personas que trabajan en una empresa y que son necesarias para que esta, pueda conseguir sus objetivos (Montes et al, 2006, p.45).

Satisfacción del salario percibido. (indicador 3)

El dinero que la organización entrega al trabajador es el elemento más importante de su poder de compra. El monto de dinero que gana una persona también sirve de indicador de su poder y prestigio, lo cual influye en su autoestima. En suma, la remuneración afecta a las personas desde el punto de vista económico, sociológico y psicológico. (Chiavenato, 2009, pág. 287).

**Explotar y motivar las cualidades innatas del trabajador.
(indicador 4)**

Delgado (1999), define la motivación como el proceso mediante el cual las personas, al ejecutar una actividad específica, resuelven desarrollar unos esfuerzos que conduzcan a la materialización de ciertas metas y objetivos a fin de satisfacer algún tipo de necesidad y/o expectativa, y de cuya mayor o menor satisfacción van en dependencia del esfuerzo que determinen aplicar a futuras acciones. (pág. 56).

2.2.2. Productividad laboral. (variable 2)

2.2.2.1. Definición de Productividad laboral

El término Productividad, hoy en día se emplea en tal cantidad que casi la totalidad de las organizaciones tanto privadas como públicas la emplean para el desarrollo y crecimiento institucional. A continuación, se mostrarán definiciones de este término. Para Martínez (2007), citado por Alva y Juárez (2014), la productividad es un indicador que refleja, que tan bien se están usando los recursos de una economía en la producción de bienes y servicios; traducida en una relación entre recursos utilizados y productos obtenidos, denotando además la eficiencia con la cual los recursos humanos, capital, conocimientos, energía, etc. son usados para producir bienes y servicios en el mercado.

La productividad se refiere a un criterio de índole cuantitativo, que pretende medir la eficiencia, el uso de un determinado recurso, tal como las horas de operación de una máquina, la cantidad de energía o la mano de obra que son requeridas para la realización de una determinada tarea o trabajo (Neyra, 2009). Para este autor el mejor reflejo de una alta o baja productividad se puede apreciar en la capacidad que tiene un trabajador y/o máquina para producir mejor y más rápido un determinado producto o servicio, utilizando los recursos mínimos necesarios.

Según el Manual de Sistema de Gestión para la Productividad Laboral (2012), la productividad es el resultado de un sistema inteligente que permite a las personas en un centro de trabajo, optimizar la aportación de todos los recursos materiales, financieros y tecnológicos que concurren en la empresa, para producir bienes y/o servicios con el fin de promover la competitividad de la economía nacional, mejorar la sustentabilidad de la empresa, así como preservar y ampliar el empleo y la planta productiva nacional e incrementar los ingresos de los trabajadores. De acuerdo con esta definición la productividad depende tanto de las facilidades que pueda brindar

la organización, así como el apoyo que perciban los trabajadores.

Otra definición de productividad, es la que nos indica que, es una medida de qué tan eficientemente utilizamos nuestro trabajo y nuestro capital para producir valor económico. Una alta productividad implica que se logra producir mucho valor económico con poco trabajo o poco capital. Un aumento en productividad implica que se puede producir más con lo mismo. (Galindo, 2015).

Como se ha podido apreciar, existen diversas definiciones y conceptos, pero la mayoría de ellas coinciden, en afirmar que la productividad consiste en utilizar la mínima cantidad de recursos de manera eficiente; para así obtener productos y servicios de excelente calidad y en un corto periodo de tiempo.

Importancia de la Productividad

Van Der (2005), citado en Ochoa (2008), explica que la productividad laboral, es el acto más valioso de la empresa ya que, son los colaboradores quienes utilizan su experiencia y conocimientos en el cambio, la innovación continua, la calidad del trabajo, mejores productos y servicios; y gracias a ellos se asegura el futuro y el crecimiento de la empresa.

Asimismo, se debe comprender de manera clara y precisa que los aspectos vitales de una organización y empresa son: ventas, finanzas, producción, ingeniería, costos, mantenimiento y administración, de tal manera que, mientras mejores colaboradores sepan utilizarlos adecuadamente, se podrán lograr los objetivos que se ha planteado la organización; siempre y cuando hombres y materiales se conjuguen eficazmente, la productividad comenzará a relucir y a mostrar su importancia por sí misma. Es bien sabido que el único camino para que una empresa u organización pueda crecer, cumplir sus metas, objetivos y aumentar su rentabilidad (o sus utilidades), es incrementando su productividad y el instrumento fundamental que origina una mayor productividad es la utilización de métodos, el estudio de tiempos y un sistema idóneo de pago de salarios.

En términos generales, de acuerdo con la OIT (2008), el incremento de la productividad “puede contribuir a aumentar los ingresos y reducir la pobreza, generando así un círculo virtuoso”. En efecto, el aumento de la productividad reduce los costos de producción y aumenta la rentabilidad de las inversiones; una parte de esa mayor rentabilidad se convierte en ingresos para los propietarios de las empresas y los inversionistas, y otra parte se convierte en aumentos salariales. En tal contexto, es posible que los precios bajen y que al mismo tiempo crezcan el consumo y el empleo; lo cual permite que la gente salga de la pobreza. La importancia de la productividad radica en que, a largo plazo es el factor principal en la determinación del aumento de los ingresos y en la mejora de las condiciones de vida de la gente.

Beneficios de la Productividad

Bain (2003), indica que, gracias a la productividad los gerentes y directores de empresas, ingenieros industriales, economistas y políticos pueden compararse a nivel de producción en diferentes niveles del sistema económico (organización, sector o país) con los recursos consumidos. Es decir, el mismo hecho de saber en qué nivel se encuentra la productividad les facilitaría mejorar las deficiencias que presenten según sea el caso.

Por otro lado, se reconoce que los cambios de la productividad tienen una gran influencia en numerosos fenómenos sociales y económicos, tales como el rápido crecimiento económico, el aumento de los niveles de vida, las mejoras de la balanza de pagos de la nación, el control de la inflación e incluso el volumen y la calidad de las actividades recreativas.

Por último, el beneficio más importante de una excelente productividad laboral se ve plasmado en la satisfacción que tanto trabajador como empresa experimentan luego de haber brindado un servicio y ser retroalimentados por los clientes o beneficiarios.

Factores que influyen en la Productividad

Schroeder (2002), indica que los factores que influyen en la productividad fundamentalmente son; la inversión de capital, la investigación y desarrollo, la tecnología, los valores, actitudes sociales y las políticas gubernamentales. De acuerdo con este autor, existen cuatro factores determinantes primarios en la productividad dentro de las organizaciones: el entorno, las características de la organización, las características del trabajo, las aptitudes y actitudes de los individuos.

El entorno

La mayoría de las variables producidas por el entorno son incontrolables. Entre otras, se encuentran las leyes y normativas dictadas por el Estado, los cambiantes valores y actitudes sociales que influyen en los individuos, los cambios en la tecnología, los precios de la materia prima, la energía y el capital.

Características del Trabajo

La cultura organizacional, influye en los individuos, en su conducta, en el trabajo, en su desempeño laboral y en la efectividad de la organización. La manera en que las personas se tratan entre sí, e incluso, la manera en que se tratan a sí mismas; tiene una gran influencia en la forma como se realizan las actividades dentro de las organizaciones.

Para que la organización sea productiva, es necesario desarrollar una estructura capaz de ejecutar la estrategia con éxito:

- Desarrollar las habilidades y capacidades necesarias.
- Seleccionar a las personas para las posiciones claves.
- Establecer un presupuesto que apoye a la estrategia.
- Instalar un sistema administrativo interno.
- Diseñar un sistema de incentivo y recompensas relacionados estrechamente con los objetivos y la estrategia.
- Ejercer el liderazgo estratégico, moldear valores, espíritu innovador, reforzar normas y conducta ética.

Factores para mejorar la Productividad

Bain (2003), señala que existen dos factores que pueden contribuir al mejoramiento de la productividad.

Factores internos

Algunos factores internos son susceptibles de modificarse más fácilmente que otros, por lo que se les clasifica en dos grupos, duros y blandos. Los factores duros incluyen los productos, la tecnología, el equipo y las materias primas; mientras que los factores blandos incluyen la fuerza de trabajo, los sistemas y procedimiento de organización, los estilos de dirección y los métodos de trabajo.

Factores duros

Producto: La productividad de este factor significa el grado en el que el producto satisface las exigencias del cliente; y se le puede mejorar mediante un perfeccionamiento del diseño y de las especificaciones.

Planta y equipo: La productividad de este factor se puede mejorar el prestar atención a la utilización, la antigüedad, la modernización, el costo, la inversión, el equipo producido internamente, el mantenimiento y la expansión de la capacidad, el control de los inventarios, la planificación y control de la producción, entre otros.

Tecnología: La innovación tecnológica constituye una fuente importante de aumento de la productividad, ya que se puede lograr un mayor volumen de bienes y servicios, un perfeccionamiento de la calidad, la introducción de nuevos métodos de comercialización, entre otros; mediante una mayor automatización y una mejor tecnología de la información.

Materiales y energía: En este rubro, hasta un pequeño esfuerzo por reducir el consumo de materiales y energía puede producir notables resultados. Además, se pone énfasis en las materias primas y los materiales indirectos.

Factores blandos

Persona: Se puede mejorar la productividad de este factor para obtener la cooperación y participación de los trabajadores, a través de una buena motivación, de la constitución de un conjunto de valores favorables al aumento de la productividad, de un adecuado programa de sueldos y salarios, de una buena formación y educación, y de programas de seguridad.

Organización y sistemas: Para mejorar su productividad se debe volver más flexible, capaz de prever los cambios del mercado y de responder a ellos, estar pendientes de las nuevas capacidades de la mano de obra, de las innovaciones tecnológicas, así como poseer una buena comunicación en todos los niveles.

Métodos de trabajo: Se debe realizar un análisis sistemático de los métodos actuales, la eliminación del trabajo innecesario y la realización del trabajo necesario con más eficacia, a través de un estudio del trabajo y de la formación profesional.

Estilos de dirección: Es el responsable del uso eficaz de todos los recursos sometidos al control de la empresa, debido a que influye en: el diseño organizativo, las políticas de personal, la descripción del puesto de trabajo, las políticas de mantenimiento y compras, los costos de capital, las fuentes de capital, los sistemas de elaboración del presupuesto, las técnicas de control de costos, la planificación y control operativo; es decir aquellos aspectos que tienen que ver con el manejo tanto del personal como de los recursos que tienen a su cargo.

Factores externos:

La productividad determina en gran medida los ingresos reales, la inflación, la competitividad y el bienestar de la población, razón por la cual las organizaciones se esfuerzan por descubrir las razones reales del crecimiento o de la disminución de la productividad. Dentro de estos factores, se tienen los siguientes.

Ajustes estructurales: Los cambios estructurales de la sociedad influyen a menudo en la productividad nacional y de la empresa, independientemente de la

dirección adoptada por las compañías. Sin embargo, a largo plazo los cambios en la productividad tienden a modificar esta estructura.

Cambios económicos: El traslado de empleo de la agricultura a la industria manufacturera; el paso del sector manufacturero a las industrias de servicio; y por otro lado las variaciones en la composición del capital, el impacto estructural de las actividades de investigación, desarrollo y tecnología, las economías de escala, y la competitividad industrial.

Cambios demográficos y sociales: Dentro de este aspecto destacan las tasas de natalidad y las de mortalidad, ya que a largo plazo tienden a repercutir en el mercado de trabajo, la incorporación de las mujeres a la fuerza de trabajo y los ingresos que perciben, la edad de jubilación, los valores y actitudes culturales.

Recursos naturales: Comprenden la mano de obra, capacidad técnica, educación, formación profesional, salud, actitudes, motivaciones, y perfeccionamiento profesional; la tierra y el grado de erosión que tiene, la contaminación del suelo, la disponibilidad de tierras, la energía y su oferta, las materias primas y sus precios, así como su abundancia.

Administración pública e infraestructura: Comprende las leyes, reglamentos o prácticas institucionales que se llevan a cabo y que repercuten directamente en la productividad.

2.2.1.2. Dimensiones de la variable 2

Eficacia laboral. (dimensión 1)

Fleitman (2008) Explica que son comparaciones de lo que se forma con los objetivos previamente establecidos, es decir, mide si los objetivos y metas se cumplen. Ya sean estos a corto o a largo plazo.

Algunos indicadores de eficacia se describen a continuación

- Comparación de lo realizado con el objetivo previamente establecido dentro de la organización y en el puesto que se desenvuelve cada colaborador.

- Se determina si, de acuerdo con lo planeado, los objetivos y metas han sido llevados a buenos términos, para el crecimiento de la organización y del puesto.
- Se verifica la parte del proceso que sirve para medir la eficacia en las diferentes áreas que cada uno de los colaboradores ocupa dentro de la organización en cuestión a sus destrezas y habilidades.

La eficacia es la relación de la magnitud entre las metas y objetivos previstos en los programas y presupuestos, que se tienen para alcanzar las metas establecidas.

Eficacia al realizar actividades. (indicador 1)

Kennedy (1982) Actividades puede considerarse como una cantidad de trabajo o tareas específicas que son asignadas a cada uno de los empleados, y que deberían de desempeñarlas a cabalidad y eficacia. Es un proceso de tareas a realizarse, por medio de división de actividades, para hacer las tareas más específicas, y menos pesado las funciones (pág. 158).

Eficacia en la generación de valor. (indicador 2)

Se entiende a la cadena de valor como la idea de que la empresa es un conjunto de actividades concatenadas entre sí, que transforma los insumos en productos que los clientes valoran y que satisfacen sus necesidades de consumo, originando una rentabilidad para la empresa y produciendo un beneficio para la misma y para los propietarios o accionistas, lo que significa la creación de valor en base a todo el proceso de las actividades de la empresa. (Hill & Jones, 2011b:81).

Eficacia en la utilización de los recursos. (indicador 3)

Mora, V. (2012). Resalta que la gestión del talento humano es una herramienta estratégica, indispensable para enfrentar los nuevos

desafíos que impone el medio. Es impulsar a nivel de excelencia las competencias individuales de acuerdo a las necesidades operativas donde se garantiza el desarrollo y administración del potencial de las personas “de lo que saben hacer” o podrían hacer. (pag.9).

Eficacia en las comunicaciones. (indicador 4)

Guzman (1988) Se suele definir la comunicación eficaz como aquella que, en todos sus elementos (emisor, receptor, mensaje, canal, etc.), responde a una comunicación que no da lugar a posibles interpretaciones contradictorias o incompletas. Es decir, la comunicación eficaz es aquella en la que el mensaje que el emisor transmite llega al receptor en perfectas condiciones y respondiendo realmente a lo que el emisor pretende transmitir con su emisión. (pág. 45).

Eficacia en el desarrollo de los problemas. (indicador 5)

Mokate (1999), menciona alcanzar el objetivo, sin utilizar los recursos de la forma más óptima. Para lograr total claridad sobre la eficacia, hace falta precisar lo que constituye un “objetivo”. Particularmente, necesitamos estipular que un objetivo bien definido explicita lo que se busca generar, incluyendo la calidad de lo que se propone. Asimismo, un objetivo debe delimitar el tiempo en que se espera generar un determinado efecto o producto. Por tanto, una iniciativa resulta eficaz si cumple los objetivos esperados en el tiempo previsto y con la calidad esperada. (pág. 132).

Eficiencia laboral. (dimensión 2)

Chiavenato (2004), en su libro “Introducción a la teoría general de la administración”, define la eficiencia como la utilización correcta de los recursos disponibles. En términos generales, la eficiencia se refiere a los recursos empleados y los resultados obtenidos. Asimismo, representa una

capacidad o cualidad importante de las empresas u organizaciones, cuyo propósito siempre es alcanzar sus metas; aunque impliquen situaciones complejas y muy competitivas.

La eficiencia está vinculada a la productividad; pero si sólo se utilizara este indicador como medición de la productividad únicamente se asociaría la productividad al uso de los recursos; entonces sólo se estaría tomando en cuenta la cantidad y no la calidad de lo producido. Se pone un énfasis mayor dentro de la organización, el cual es buscar a toda costa ser más eficiente y obtener un estilo eficientista para toda la organización que se materializaría en un análisis y control riguroso del cumplimiento de los presupuestos de gastos, el uso de las horas disponibles entre otros.

Eficiencia en el manejo de los recursos. (indicador 1)

Zegarra (2012) informa que otro aspecto importante a destacar es que se fue cambiando progresivamente la forma de gestión de los servicios considerados de utilidad pública, es decir, se pasó de una gestión directa a través de una dependencia administrativa, a un modelo que implicaba la creación de una persona jurídica autónoma pero que permanecía en el ámbito estatal.

Además, los primeros pasos hacia la utilización generalizada de modelos societarios para la gestión de servicios cuya titularidad estaba en manos del Estado ya empezaba a darse. Este proceso trajo consigo importantes novedades y cambios, en el que la expresión servicio público fue utilizada para caracterizar la actividad de las telecomunicaciones.

También es una época en la el que rol del Estado peruano pasa del proceso de estatalización de servicios considerados de interés público hacia la creación de un conglomerado de empresas estatales a cargo de la prestación de dichos servicios. Así, luego de declararse

de necesidad y seguridad pública e interés nacional la adquisición por el Estado de las acciones en la organización. (pp. 312-313).

Eficiencia en cuanto al tiempo. (indicador 2)

Aponte y Pujol (2012): definen que la gestión o administración del tiempo es un proceso en el cual se establecen metas u objetivos precisos, se fijan las herramientas que favorecen la gestión del tiempo, se tiene en cuenta el tiempo disponible y se verifica el uso que se le da al tiempo; es decir, la percepción del control que se tiene del uso del tiempo personal. (Aponte y Pujol, 2012 citado Martínez, 2015).

Eficiencia en el ambiente laboral. (indicador 3)

Robbins y Coulter (2013), mencionaron que el clima laboral “significa estar en constante participación dentro de la empresa, lograr que los colaboradores sientan y experimenten como es el ambiente que se vive dentro de la organización” (p. 90).

Eficiencia en la meta presupuestal. (indicador 4)

Es un plan integrador y coordinador que se expresa en términos financieros respecto a las operaciones y recursos que forman parte de una empresa para un periodo determinado, con el fin de lograr los objetivos fijados por la alta gerencia (Ramírez, 2005, p.270).

Eficiencia en las capacidades brindadas. (indicador 5)

Lockheed y Hanuschek (1988) plantean que la “eficiencia interna” de la educación “se refiere a una comparación de aprendizaje (un producto no-monetario) de la educación a los costos de los insumos educativos...” mientras que “con ‘eficiencia externa’ nos referimos a la razón de productos monetarios a insumos monetarios”. (pág. 59).

Efectividad laboral. (dimensión 3)

Sánchez (2020), es la competencia que ayuda a las personas, entre otras cosas, a gestionar de manera efectiva su atención y dedicar recursos a aquello que aporta más valor en cada momento. Algo que, para cualquier organización que aspire a sobrevivir, debería despertar algo más que interés. En los tiempos que corren, como decía Peter Drucker, mejorar la efectividad personal ha dejado de ser una prioridad y ha pasado a ser una necesidad. Es urgente que todas las organizaciones tomen conciencia de ello. (pág. 15).

Asume responsabilidades. (indicador 1)

Frey (2011) implica tener conciencia de las numerosas alternativas que uno tiene en una situación dada. En cada momento elegimos la forma como nos sentimos. La elección corre de nuestra cuenta. Elijamos lo que contribuya más a nuestra vitalidad y crecimiento. (pág. 2).

Trabaja bajo presión. (indicador 2)

Herrera (2012, p. 22) el trabajo bajo presión puede ser entendido como aquel trabajo que se realiza bajo condiciones adversas de tiempo o de sobrecarga de tareas, y que demanda mantener la eficiencia y no cometer más errores de lo habitual. Casi siempre se da en la mayoría de organizaciones.

Consulta información. (indicador 3)

Según Chiavenato (2009), información "es un conjunto de datos con un significado, o sea, que reduce la incertidumbre o que aumenta el conocimiento de algo. En verdad, la información es un mensaje con significado en un determinado contexto, disponible para uso inmediato y que proporciona orientación a las acciones por el hecho de reducir el margen de incertidumbre con respecto a nuestras decisiones"(pág. 150).

Evaluación continua. (indicador 4)

Según Fidalgo (2011), es más que un método de evaluación, en el que se realizan pruebas de forma periódica a lo largo del periodo lectivo; estas pruebas se realizan para que se pueda valorar todo el proceso de aprendizaje del alumnado y mejorarlo, a medida que transcurre el curso. (pág. 122).

2.3. Definición de términos básicos

2.3.1. Asume responsabilidades.

Frey (2011). Implica tener conciencia de las numerosas alternativas que uno tiene en una situación dada. En cada momento elegimos la forma como nos sentimos. La elección corre de nuestra cuenta. Elijamos lo que contribuya más a nuestra vitalidad y crecimiento. (pág. 2).

2.3.2. Capacitación laboral.

Chiavenato (2007), “La Capacitación es el proceso educativo de corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, por medio del cual las personas adquieren conocimientos, desarrollan habilidades y competencias en función de objetivos definidos”.

2.3.3. Evaluación del desempeño laboral.

Chiavenato, I. (1998). Es determinar la calidad de los servicios prestados y los resultados obtenidos, se pretende descubrir las dificultades en el cumplimiento de las metas. (pág. 312).

2.3.4. Eficiencia en la meta presupuestal.

Es un plan integrador y coordinador que se expresa en términos financieros respecto a las operaciones y recursos que forman parte de una empresa para un periodo determinado, con el fin de lograr los objetivos fijados por la alta gerencia (Ramírez, 2005, p.270).

2.3. 5. Eficacia en las comunicaciones.

Guzmán (1988) Se suele definir la comunicación eficaz como aquella que, en todos sus elementos (emisor, receptor, mensaje, canal, etc.), responde a una comunicación que no da lugar a posibles interpretaciones contradictorias o incompletas.

2.3.6. Eficacia laboral

Fleitman (2008). Explica que son comparaciones de lo que se forma con los objetivos previamente establecidos, es decir, mide si los objetivos y metas se cumplen. Ya sean estos a corto o a largo plazo.

2.3.7. Eficiencia laboral.

Chiavenato (2004). En su libro “Introducción a la teoría general de la administración”, define la eficiencia como la utilización correcta de los recursos disponibles. En términos generales, la eficiencia se refiere a los recursos empleados y los resultados obtenidos.

2.3.8. Efectividad laboral.

Sánchez (2020). ES la competencia que ayuda a las personas, entre otras cosas, a gestionar de manera efectiva su atención y dedicar recursos a aquello que aporta más valor en cada momento.

2.3.9. Recompensas laborales.

Chiavenato (2002). Lo define como el aumento de la consciencia y la responsabilidad del individuo y del grupo en el que se desempeña, incrementan el espíritu de equipo y destacan el desempeño excelente, dando así valor a la organización.

2.3.10. Trabaja bajo presión.

Herrera (2012, p. 22). El trabajo bajo presión puede ser entendido como aquel trabajo que se realiza bajo condiciones adversas de tiempo o de sobrecarga de tareas, y que demanda mantener la eficiencia y no cometer más errores de lo habitual. Casi siempre se da en la mayoría de organizaciones.

2.4. Formulación de hipótesis

2.4.1. Hipótesis general

La gestión del talento humano se relaciona significativamente con la productividad laboral en los empleados de la gerencia de obras y desarrollo urbano de la municipalidad distrital de Manantay – Ucayali, 2020

2.4.2. Hipótesis específicas

La gestión laboral se relaciona significativamente con la producción laboral en los empleados de la gerencia de obras desarrollo urbano de la municipalidad distrital de Manantay – Ucayali, 2020

La evaluación del desempeño laboral se relaciona significativamente con la producción laboral en los empleados de la gerencia de obras desarrollo urbano de la municipalidad distrital de Manantay – Ucayali, 2020

La recompensa laboral se relaciona significativamente con la producción laboral en los empleados de la gerencia de obras desarrollo urbano de la municipalidad distrital de Manantay – Ucayali, 2020

2.5. Variables.

2.5.1. Definición conceptual de las variables: gestión del talento humano y productividad laboral.

Gestión del talento humano:

Se define a la gestión de Talento Humano como la función por la cual los gerentes reclutan, capacitan, motivan y desarrollan al personal de una organización, así como descubrir su potencial oculto, estimularlo, ofrecerle paquetes de compensación, que se hagan extensivos al bienestar de la familia y, sobre todo mantener una relación agradable que propicie el buen rendimiento y la disciplina. No solo el esfuerzo o la actividad humana quedan comprendidos en este grupo, sino también otros factores que dan diversas modalidades a esa actividad: conocimientos, experiencias, motivación, intereses vocacionales, aptitudes, actitudes, habilidades, potencialidades, salud, etc. (Chiavenato, 2009, pág. 151).

Productividad laboral:

Según el Manual de Sistema de Gestión para la Productividad Laboral (2012), la productividad es el resultado de un sistema inteligente que permite a las personas en un centro de trabajo, optimizar la aportación de todos los recursos materiales, financieros y tecnológicos que concurren en la empresa, para producir bienes y/o servicios con el fin de promover la competitividad de la economía nacional, mejorar la sustentabilidad de la empresa, así como preservar y ampliar el empleo y la planta productiva nacional e incrementar los ingresos de los trabajadores.

2.5.2. Definición operacional de las variables: gestión del talento humano y productividad laboral.

Gestión del talento humano:

La gestión del talento humano se define operacionalmente porque es la aplicación de técnicas, estrategias al grupo de trabajo para elevar su productividad laboral dentro de la institución. La variable talento humano está conformada por 3 dimensiones las cuales son: capacitación laboral el cual a su vez contiene de 4 indicadores; evaluación del desempeño laboral el cual contiene 3 indicadores y recompensas laborales el cual contiene 4 indicadores.

Productividad laboral:

La productividad laboral se define operacionalmente porque es la acción de aumentar la producción laboral, en todos sus niveles el cual tendrá como consecuencia mayor rentabilidad.

La variable productividad laboral se compone de 3 dimensiones las cuales son: eficacia laboral el cual está conformado por 5 indicadores; eficiencia laboral el cual también está conformado por 5 indicadores y efectividad laboral el cual está conformado por 4 indicadores y factores de exclusión el cual está conformado por 4 indicadores.

2.5.3. Definición operacional de la variable

2.5.3.1. Variable 1: Gestión del talento humano

Dimensiones	Indicadores	N°	Ítems	Escala de medición
			Contenido	
Capacitación laboral.	Incremento de capacidades de cada empleado.	01	¿La gerencia de obras y desarrollo urbano de la MDM, incrementa las capacidades de cada uno de sus empleados a través de capacitaciones, seminarios, etc.?	Ordinal 1. Nunca 2. Casi nunca 3. Casi siempre 4. Siempre
	Capacitación de acuerdo a las necesidades de la institución.	02	¿La gerencia de obras y desarrollo urbano de la MDM, capacita a sus empleados de acuerdo a las necesidades principales de la institución?	
	Entrenamiento y desarrollo de los empleados.	03	¿La gerencia de obras y desarrollo urbano de la MDM, se preocupa en el entrenamiento y desarrollo profesional de sus empleados?	
	Procesos empleados para acompañar y controlar las actividades.	04	¿La gerencia de obras y desarrollo urbano de la MDM, emplea procesos de acompañamiento y control de las actividades de sus empleados en su trabajo diario?	
Evaluación del desempeño laboral	Evaluación del desarrollo en su cargo.	05	¿La evaluación del desarrollo en su cargo es permanente y continua en los empleados de la gerencia de obras y desarrollo urbano de la MDM?	
	Correcto desempeño de sus labores.	06	¿El correcto desempeño de sus labores es valorado por la gerencia de obras y desarrollo urbano de la MDM?	
	Aporte a las necesidades de la institución.	07	¿El aporte a las necesidades de la institución de los empleados es significativo y recíproco para la gerencia de obras y desarrollo urbano de la MDM?	
Recompensas laborales	Incremento de compensaciones.	08	¿La gerencia de obras y desarrollo urbano de la MDM, da el incremento de compensaciones a sus empleados de una forma segura y puntual?	
	Reconocimiento de parte de la gerencia o institución	09	¿Los empleados destacados son reconocidos por su labor esmerada por parte de la gerencia de obras y desarrollo urbano o la MDM.	
	Satisfacción del salario percibido.	10	¿Los empleados de la gerencia de obras y desarrollo urbano de la MDM, están satisfechos con su salario percibido?	
	Explotar y motivar las cualidades innatas del empleado.	11	¿La gerencia de obras y desarrollo urbano de la MDM, explota y motiva las cualidades innatas de sus empleados?	

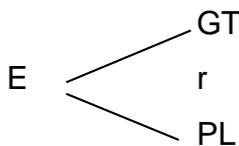
2.5.3.2. Variable 2: Productividad laboral

Dimensiones	Indicadores	N°	Ítems	Escala de medición
			Contenido	
Eficacia laboral	Eficacia al realizar las actividades.	01	¿La eficacia al realizar las actividades es una particularidad de los empleados de la gerencia de obras y desarrollo urbano de la MDM?	Ordinal
	Eficacia en la generación de valor.	02	¿La eficacia en la generación de valor es una característica de los empleados de la gerencia de obras y desarrollo urbano de la MDM?	
	Eficacia en la utilización de los recursos.	03	¿La eficacia en la utilización de los recursos es una destreza de los empleados de la gerencia de obras y desarrollo urbano de la MDM?	
	Eficacia en las comunicaciones.	04	¿La eficacia en las comunicaciones entre los empleados es fundamental en la gerencia de obras y desarrollo urbano de la MDM?	
	Eficacia en el desarrollo de los problemas.	05	¿La eficacia en el desarrollo de los problemas laborales es una constante en los empleados de la gerencia de obras y desarrollo urbano de la MDM?	
Eficiencia laboral	Eficiencia en el manejo de los recursos.	06	¿Los empleados de la gerencia de obras y desarrollo urbano de la MDM, tienen eficiencia en el manejo de los recursos laborales utilizados?	1. Nunca 2. Casi nunca 3. Casi siempre 4. Siempre
	Eficiencia en cuanto al tiempo.	07	¿Los empleados de la gerencia de obras y desarrollo urbano de la MDM, tienen eficiencia en el manejo del tiempo al realizar sus labores?	
	Eficiencia en el ambiente laboral.	08	¿Los empleados de la gerencia de obras y desarrollo urbano de la MDM, tienen eficiencia en el ambiente laboral al desarrollar sus funciones cotidianas?	
	Eficiencia en la meta presupuestal.	09	¿Los empleados de la gerencia de obras y desarrollo urbano de la MDM, tienen eficiencia en la meta presupuestal planteada?	
	Eficiencia en las capacidades brindadas	10	¿Los empleados de la gerencia de obras y desarrollo urbano de la MDM, tienen eficiencia en las capacidades brindadas en su centro de labores?	
Efectividad laboral	Asume responsabilidades.	11	¿Los empleados de la gerencia de obras y desarrollo urbano asumen responsabilidades en sus labores?	
	Trabaja bajo presión.	12	¿Los empleados de la gerencia de obras y desarrollo urbano trabajan de la MDM, trabajan bajo presión permanentemente?	
	Consulta información.	13	¿Los empleados de la gerencia de obras y desarrollo urbano consultan información con sus pares al desarrollar sus actividades?	
	Evaluación continua.	14	¿Los empleados de la gerencia de obras y desarrollo urbano tienen una evaluación continua en sus labores?	

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1. Diseño de la investigación

La investigación se considerará un diseño no experimental, transeccional, correlacional como hace referencia Sánchez y Reyes (2002). La investigación es no experimental cuando no se manipula ninguna de las variables, seguido de transeccional porque se aplica el instrumento de investigación un solo momento y correlacional se orienta a determinar el grado de relación existente entre dos o más variables de estudio. El diseño es:



Donde:

E = Empleados de la gerencia de obras y desarrollo urbano de la MDM.

GT= Gestión del talento humano

r = Relación

PL = Productividad laboral

El presente trabajo de investigación es de tipo aplicada, porque tiene como finalidad la resolución de problemas prácticos inmediatos en un orden de transformar los contextos a través de una teoría establecida.

3.2. Población y muestra

Población:

La totalidad de la población es la suma de las poblaciones parciales de acuerdo a la categorización de su deuda, las cuales son:

RELACION DE PERSONAL CAS y LOCADORES - MARZO 2021						
N°	DNI	APELLIDOS	NOMBRES	CARGO	AREA O DEPENDENCIA	MONTO O SUELDO
1	10610152	MALATESTA DEL AGUILA	MARIO EMMANUELE	GERENTE DE OBRAS	GODU	CAS FUNCIONAL
2	43466634	AGUILAR OLIVAL	ABRAHAM DAVIS	ASESOR LEGAL	GODU	S/ 2,800.00
3	45009643	SATALAYA HUAYTAN	FELIPE SAULO	RESPONSABLE UNIDAD FORMULADORA	GODU	S/ 3,000.00
4	48499670	ACHING TERRONES	YANIRA MARLIZ	ESPECIALISTA EN COSTO	GODU	S/ 2,000.00
5	08742755	FUENTES BOBADILLA	LUIS ENRIQUE	SEGUIMIENTO EN EJECUCION A LAS INVERSIONES	GODU	S/ 4,000.00
6	45209159	BRITTO SOTO	CRISTEL	ASISTENTE TECNICO	GODU	S/ 1,500.00
7	44050982	RICOPA AHUANARI	SONIA	APOYO TECNICO	GODU	S/ 1,100.00
8	42742300	OLORTEGUI FLORES	MILLER	SUB GERENTE	SGESYEO	CAS FUNCIONAL
9	00107194	RODAS BOSMEDIANO	ROVER	ESPECIALISTA I	SGESYEO	S/ 4,000.00
10	22509848	ALVARADO ALIPAZAGA	NEIL FLORENCIO	ESPECIALISTA II	SGESYEO	S/ 4,000.00
11	40573747	ROJAS PIPO	DANIEL ANGEL	ESPECIALISTA III	SGESYEO	S/ 4,000.00
12	72437779	BERECA SILVA	KATIA VERONICA	ESPECIALISTA I	SGESYEO	S/ 4,000.00
13	72289949	ESTRADA MANIHUARI	BRYAN	ESPECIALISTA II	SGESYEO	S/ 4,000.00
14	73704577	ESCOBEDO LINARES	CRISTIAN	TECNICO EN CONSTRUCCION CIVIL III	SGESYEO	S/ 2,000.00
15	44311957	TENAZOA URQUIA.	GLASY	TECNICO EN CONSTRUCCION CIVIL III	SGESYEO	S/ 2,000.00
16	71643604	VEGA FERNANDEZ	ROSEL	TECNICO EN CONTRUCCION CIVIL IV	SGESYEO	S/ 2,000.00
17	43052098	RIVERA QUIO	SHATZY TAHINA	TECNICO EN CONTRUCCION CIVIL I	SGESYEO	S/ 2,000.00
18	71053217	AREVALO PANDURO	FRANK CARLOS	TECNICO EN CONTRUCCION CIVIL II	SGESYEO	S/ 2,000.00
19	00103006	MORENO VASQUEZ	LORD LIVIN	TECNICO EN CONTRUCCION CIVIL I	SGESYEO	S/ 2,000.00
20	71643604	VEGA FERNANDEZ	GEREMIAS	TECNICO EN CONTRUCCION CIVIL II	SGESYEO	S/ 2,000.00
21	71705976	GONZALES CRUZ	VALERIA GIOVANA	ASISTENTE TECNICO	SGESYEO	S/ 1,500.00
22		SANTILLAN GONZALES	MARY LYSS	SUB GERENTE	SGDUyR	3,500.00
23		SANCHEZ RUIZ	ERIKA NEREDIA	Secretaria	SGDUyR	1,300.00
24		TUTACANO SILVA	TANIA MILLETH	Apoyo de Secretaria	SGDUyR	1,200.00
25		SIFUENTES PINEDO	CARLOS ALBERTO	Asesor Legal	SGDUyR	3,000.00
26		ROBALINO RODRIGUEZ	DIEGO MARCELO	Asistente Asesor Legal	SGDUyR	1,000.00
27		PIPA PANDURO	PAOLO	Responsable de Licencias de Edif	SGDUyR	1,200.00
28		MEGO LLERENA	FRANCISCO	Responsable de Catastro	SGDUyR	1,200.00
29		GAMARRA HUARATAPAYRO	GRIMALDO ROAMIR	Tecnico Catastral	SGDUyR	2,000.00
30		APUELA AMASIFUEN	JAZMIN	Apoyo Administrativo	SGDUyR	1,300.00
31		GARCIA RUIZ	JOSEPH JORDAN	Tecnico de Campo	SGDUyR	1,500.00
32		SABOYA JULCA	WATSON	Asistente Administrativo	SGDUyR	1,100.00

Muestra:

Sierra (1988), señala que la muestra es parte representativa de un conjunto o población debidamente elegida, que se somete a observación científica en representación del conjunto, con el propósito de obtener resultados válidos, también para el universo total investigado. El tipo de muestreo que se utilizará es el muestreo censal, se considera censal pues se seleccionó el 100% de la población al considerarla un número manejable de sujetos. En este sentido Ramírez (1997), establece la muestra censal que es aquella donde todas las unidades de investigación son consideradas como muestra en este caso 32 empleados de la gerencia de obras y desarrollo urbano de la municipalidad distrital de Manantay – Ucayali, 2020.

RELACION DE PERSONAL CAS y LOCADORES - MARZO 2021						
N°	DNI	APELLIDOS	NOMBRES	CARGO	AREA O DEPENDENCIA	MONTO O SUELDO
1	10610152	MALATESTA DEL AGUILA	MARIO EMMANUELE	GERENTE DE OBRAS	GODU	CAS FUNCIONAL
2	43466634	AGUILAR OLIVAL	ABRAHAM DAVIS	ASESOR LEGAL	GODU	S/ 2,800.00
3	45009643	SATALAYA HUAYTAN	FELIPE SAULO	RESPONSABLE UNIDAD FORMULADORA	GODU	S/ 3,000.00
4	48499670	ACHING TERRONES	YANIRA MARLIZ	ESPECIALISTA EN COSTO	GODU	S/ 2,000.00
5	08742755	FUENTES BOBADILLA	LUIS ENRIQUE	SEGUIMIENTO EN EJECUCION A LAS INVERSIONES	GODU	S/ 4,000.00
6	45209159	BRITTO SOTO	CRISTEL	ASISTENTE TECNICO	GODU	S/ 1,500.00
7	44050982	RICOPA AHUANARI	SONIA	APOYO TECNICO	GODU	S/ 1,100.00
8	42742300	OLORTEGUI FLORES	MILLER	SUB GERENTE	SGESYEO	CAS FUNCIONAL
9	00107194	RODAS BOSMEDIANO	ROVER	ESPECIALISTA I	SGESYEO	S/ 4,000.00
10	22509848	ALVARADO ALIPAZAGA	NEIL FLORENCIO	ESPECIALISTA II	SGESYEO	S/ 4,000.00
11	40573747	ROJAS PIPO	DANIEL ANGEL	ESPECIALISTA III	SGESYEO	S/ 4,000.00
12	72437779	BERECA SILVA	KATIA VERONICA	ESPECIALISTA I	SGESYEO	S/ 4,000.00
13	72289949	ESTRADA MANIHUARI	BRYAN	ESPECIALISTA II	SGESYEO	S/ 4,000.00
14	73704577	ESCOBEDO LINARES	CRISTIAN	TECNICO EN CONSTRUCCION CIVIL III	SGESYEO	S/ 2,000.00
15	44311957	TENAZOA URQUIA.	GLASY	TECNICO EN CONSTRUCCION CIVIL III	SGESYEO	S/ 2,000.00
16	71643604	VEGA FERNANDEZ	ROSEL	TECNICO EN CONTRUCCION CIVIL IV	SGESYEO	S/ 2,000.00
17	43052098	RIVERA QUIO	SHATZY TAHINA	TECNICO EN CONTRUCCION CIVIL I	SGESYEO	S/ 2,000.00
18	71053217	AREVALO PANDURO	FRANK CARLOS	TECNICO EN CONTRUCCION CIVIL II	SGESYEO	S/ 2,000.00
19	00103006	MORENO VASQUEZ	LORD LIVIN	TECNICO EN CONTRUCCION CIVIL I	SGESYEO	S/ 2,000.00
20	71643604	VEGA FERNANDEZ	GEREMIAS	TECNICO EN CONTRUCCION CIVIL II	SGESYEO	S/ 2,000.00
21	71705976	GONZALES CRUZ	VALERIA GIOVANA	ASISTENTE TECNICO	SGESYEO	S/ 1,500.00
22		SANTILLAN GONZALES	MARY LYSS	SUB GERENTE	SGDUyR	3,500.00
23		SANCHEZ RUIZ	ERIKA NEREDIA	Secretaria	SGDUyR	1,300.00
24		TUTACANO SILVA	TANIA MILLETH	Apoyo de Secretaria	SGDUyR	1,200.00
25		SIFUENTES PINEDO	CARLOS ALBERTO	Asesor Legal	SGDUyR	3,000.00
26		ROBALINO RODRIGUEZ	DIEGO MARCELO	Asistente Asesor Legal	SGDUyR	1,000.00
27		PIPA PANDURO	PAOLO	Responsable de Licencias de Edif	SGDUyR	1,200.00
28		MEGO LLERENA	FRANCISCO	Responsable de Catastro	SGDUyR	1,200.00
29		GAMARRA HUARATAPAYRO	GRIMALDO ROAMIR	Tecnico Catastral	SGDUyR	2,000.00
30		APUELA AMASIFUEN	JAZMIN	Apoyo Administrativo	SGDUyR	1,300.00
31		GARCIA RUIZ	JOSEPH JORDAN	Tecnico de Campo	SGDUyR	1,500.00
32		SABOYA JULCA	WATSON	Asistente Administrativo	SGDUyR	1,100.00

3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

La técnica que se utilizará será la encuesta. Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), persigue indagar la opinión que tiene un sector de la población sobre determinado problema.

Instrumentos

El instrumento que se utilizará será el cuestionario. Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), es el conjunto de preguntas formuladas por escrito a ciertas personas para que opinen sobre un asunto.

3.4. Validez y confiabilidad del instrumento

Validez

Validado a través de juicio de expertos mediante “Fichas de validación”, por 03 profesionales con el grado académico mínimo de Magister. Ver Anexo 3.

Grado N° académico	Apellidos y nombres del experto	Profesión	Apreciación
01 Doctor	Percy Orlando Rojas Medina	Docente	Aplicable
02 Magister	Lila Ramírez Zumaeta	Administrador	Aplicable
03 Magister	Aliaga Rojas, Cesar Dolores	Administrador	Aplicable

Confiabilidad

Se utilizó el índice “Alfa de Cronbach”, para medir el grado de confiabilidad, con el software SPSS versión 25. Los valores alfa de Cronbach están entre: 0 – 0.5 No confiable; 0.5 – 0.7 Confiable y 0.7 – 1.0 Altamente confiable (Aguirre, 2015, p.4).

La Prueba Piloto fue aplicada a 32 empleados de la gerencia de obras y desarrollo urbano de la MDM. Obteniendo un Coeficiente Alfa de Cronbach para el Instrumento: “Gestión del talento humano” de $\alpha = 0.912$ (Altamente confiable), con 11 ítems y para el Instrumento: “Productividad laboral” de $\alpha = 0.865$ (Altamente confiable), de la segunda variable con 14 ítems, de igual

manera con 32 empleados.

Gestion del talento humano (variable 1)

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	32	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	32	100,0

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,912	11

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

RELIABILITY

```

/VARIABLES=P1 P2 P3 P4 P5 P6 P7 P8 P9 P10 P11
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

Productividad laboral (variable 2)

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	32	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	32	100,0

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,865	14

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

RELIABILITY

```

/VARIABLES=P1 P2 P3 P4 P5 P6 P7 P8 P9 P10 P11 P12 P13 P14
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

3.5 Técnicas para el procesamiento de la información

Los datos de las encuestas se transformaron en una data, la misma que aplicando el programa SPSS y Excel, se obtuvo tablas y gráficos estadísticos correspondientes a las preguntas planteadas.

CAPITULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Presentación de resultados.

Tabla 1 Dimensión: capacitación laboral en los empleados de la gerencia de obras y desarrollo urbano de la municipalidad distrital de Manantay - Callería, 2020

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	SIEMPRE	12	37,50
	CASI SIEMPRE	7	21,88
	CASI NUNCA	5	15,63
	NUNCA	8	25,00
	Total	32	100,00

Fuente: Información obtenida de la aplicación de la encuesta y procesado con el programa SPSSV22

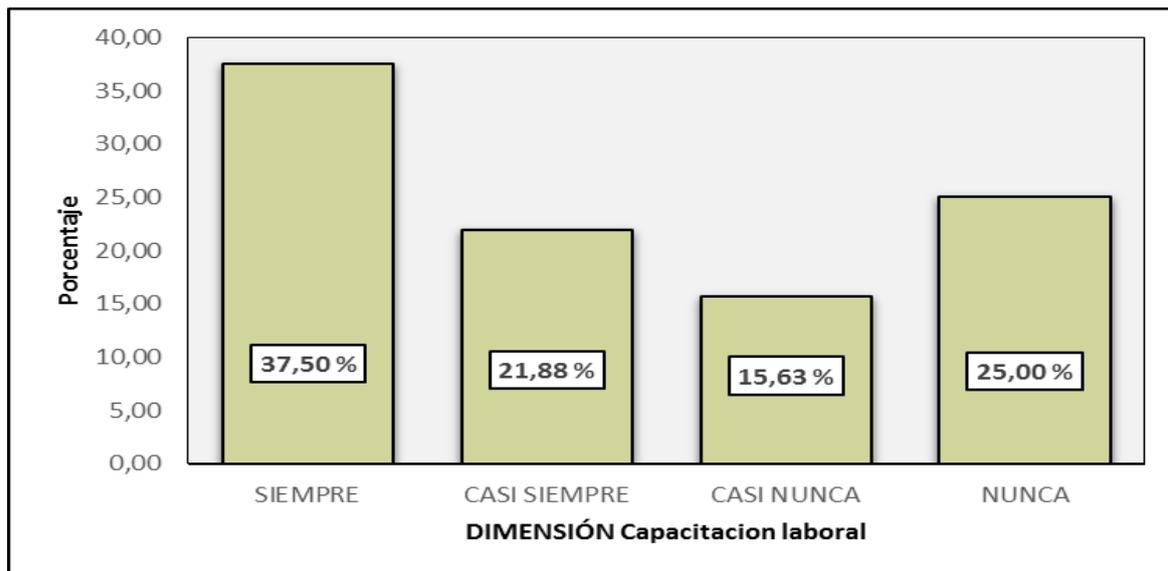


Figura 1: Dimensión: capacitación laboral

Fuente: Tabla 1

Interpretación: De la tabla y figura 1, se observa el 37.50% de encuestados refieren que siempre tienen capacitaciones, seguido de 21,88% casi siempre 15.63% casi nunca y 25,00% nunca.

Tabla 2 Dimensión: Evaluación del desempeño laboral en los empleados de la gerencia de obras y desarrollo urbano de la municipalidad distrital de Manantay - Callería, 2020

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	SIEMPRE	12	37,50
	CASI SIEMPRE	8	25,00
	CASI NUNCA	7	21,88
	NUNCA	5	15,63
	Total	32	100,00

Fuente: Información obtenida de la aplicación de la encuesta y procesado con el programa SPSSV22

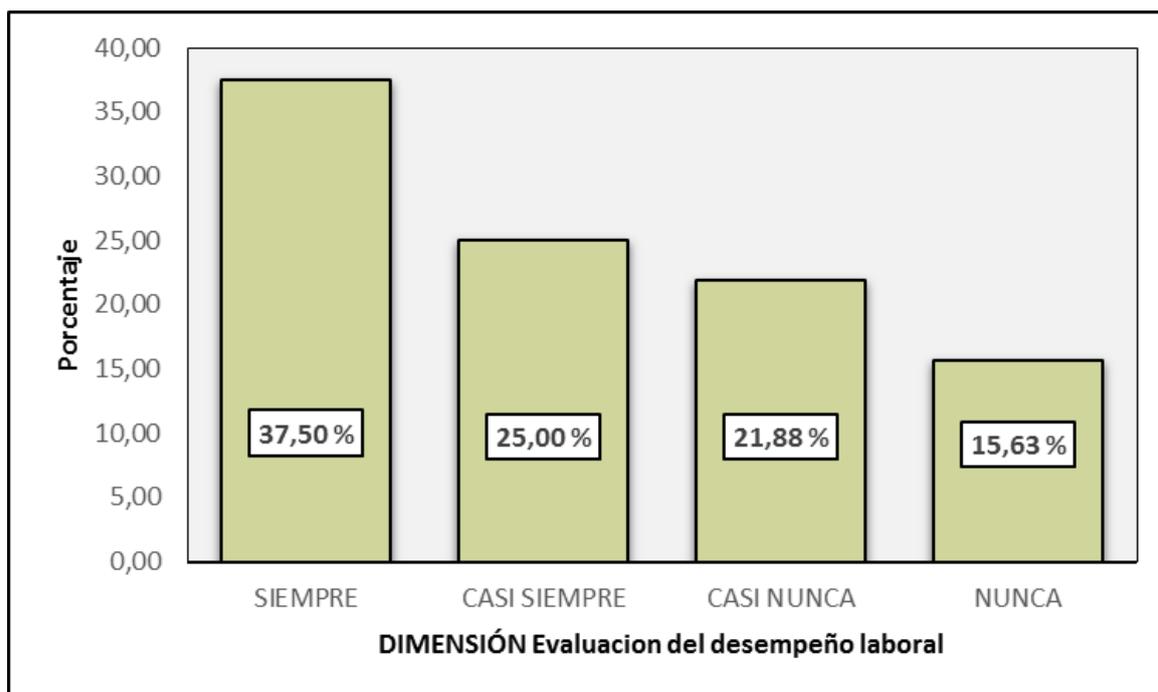


Figura 2: Dimensión: Evaluación del desempeño laboral

Fuente: Tabla 2

Interpretación: De la tabla y figura 2, se observa el 37.50% de encuestados refieren que siempre tienen evaluaciones en su desempeño, seguido de 25.00% casi siempre 21.88% casi nunca y 15.63% nunca.

Tabla 3 Dimensión: Recompensas laborales en los empleados de la gerencia de obras y desarrollo urbano de la municipalidad distrital de Manantay - Callería, 2020

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	SIEMPRE	4	12,50
	CASI SIEMPRE	10	31,25
	CASI NUNCA	16	50,00
	NUNCA	2	6,25
	Total	32	100,00

Fuente: Información obtenida de la aplicación de la encuesta y procesado con el programa SPSSV22

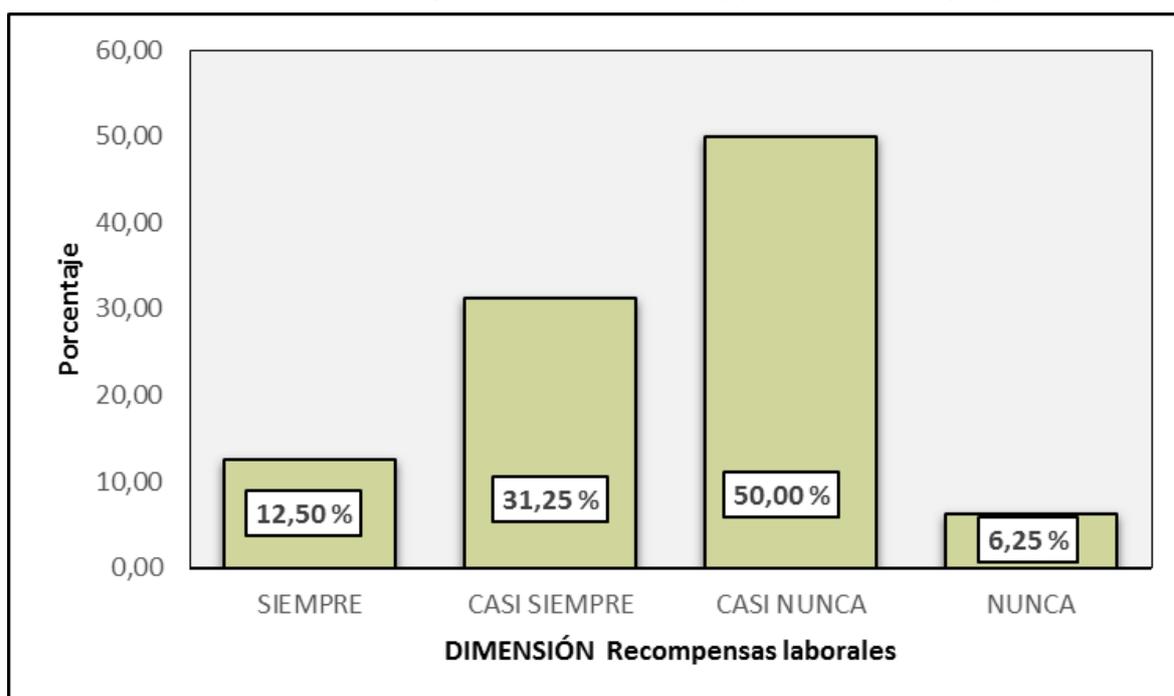


Figura 3: Dimensión: Recompensas laborales

Fuente: Tabla 3

Interpretación: De la tabla y figura 3, se observa el 12.50% de encuestados refieren que siempre tienen recompensas por sus labores, seguido de 31.25% casi siempre 50,00% casi nunca y 6,25% nunca.

Tabla 4 Variable 1: Gestión del talento humano en los empleados de la gerencia de obras y desarrollo urbano de la municipalidad distrital de Manantay - Callería, 2020

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	SIEMPRE	15	46,88
	CASI SIEMPRE	8	25,00
	CASI NUNCA	6	18,75
	NUNCA	3	9,38
	Total	32	100,00

Fuente: Información obtenida de la aplicación de la encuesta y procesado con el programa SPSSV22

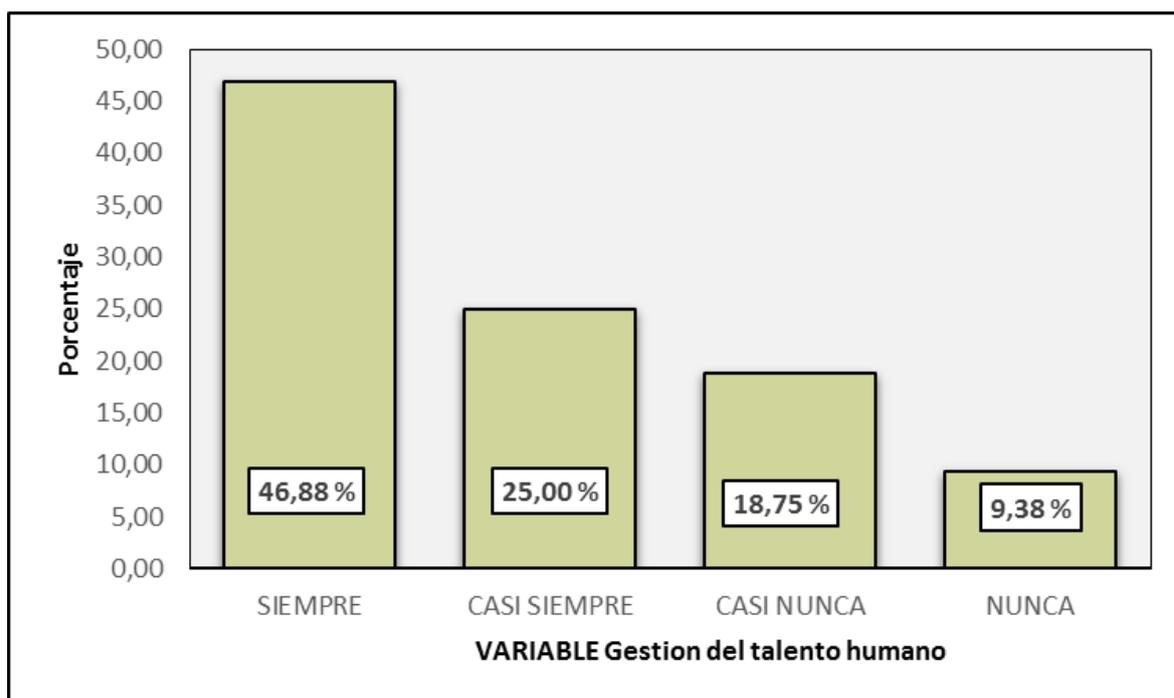


Figura 4: Variable 1: Gestión del talento humano

Fuente: Tabla 4

Interpretación: De la tabla y figura 4, se observa el 46.88% de encuestados refieren que siempre se gestiona el talento humano, seguido de 25,00% casi siempre 18,75% casi nunca y 9,38% nunca.

Tabla 5 Dimensión: eficacia laboral en los empleados de la gerencia de obras y desarrollo urbano de la municipalidad distrital de Manantay - Callería, 2020

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	SIEMPRE	18	56,25
	CASI SIEMPRE	7	21,88
	CASI NUNCA	5	15,63
	NUNCA	2	6,25
	Total	32	100,00

Fuente: Información obtenida de la aplicación de la encuesta y procesado con el programa SPSSV22

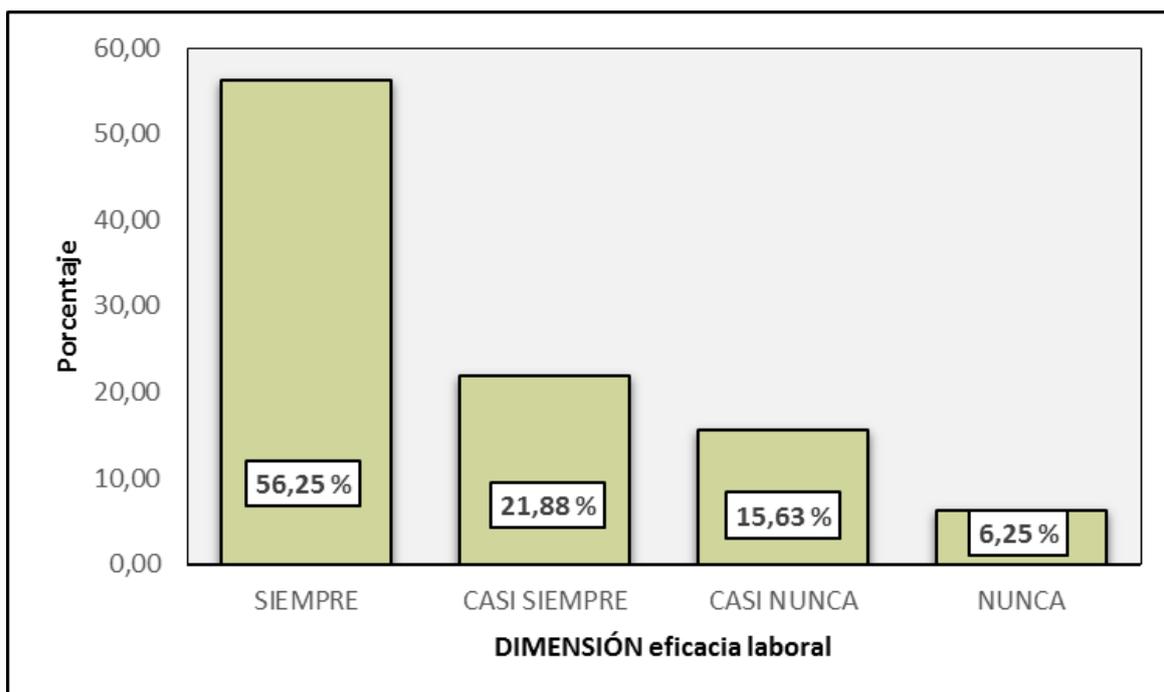


Figura 5: Dimensión: eficacia laboral

Fuente: Tabla 5

Interpretación: De la tabla y figura 5, se observa el 56.25% de encuestados refieren que siempre tienen eficacia en sus labores, seguido de 21,88% casi siempre 15.63% casi nunca y 6,25% nunca.

Tabla 6 Dimensión: Eficiencia laboral en los empleados de la gerencia de obras y desarrollo urbano de la municipalidad distrital de Manantay - Callería, 2020

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	SIEMPRE	18	56,25
	CASI SIEMPRE	9	28,13
	CASI NUNCA	3	9,38
	NUNCA	2	6,25
	Total	32	100,00

Fuente: Información obtenida de la aplicación de la encuesta y procesado con el programa SPSSV22

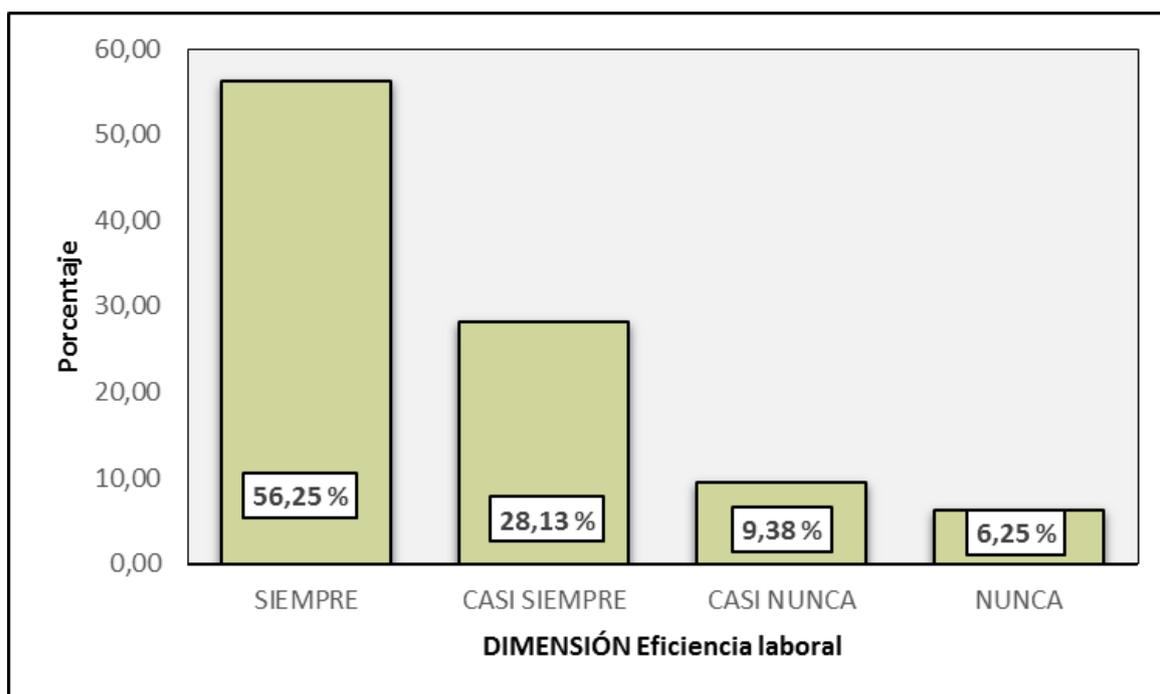


Figura 6: Dimensión: Eficiencia laboral

Fuente: Tabla 6

Interpretación: De la tabla y figura 6, se observa el 56.25% de encuestados refieren que siempre tienen eficiencia en sus labores, seguido de 25,13% casi siempre 9,38% casi nunca y 6,25% nunca.

Tabla 7 Dimensión: Efectividad laboral en los empleados de la gerencia de obras y desarrollo urbano de la municipalidad distrital de Manantay - Callería, 2020

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	SIEMPRE	18	56,25
	CASI SIEMPRE	9	28,13
	CASI NUNCA	5	15,63
	NUNCA	0	0,00
	Total	32	100,00

Fuente: Información obtenida de la aplicación de la encuesta y procesado con el programa SPSSV22

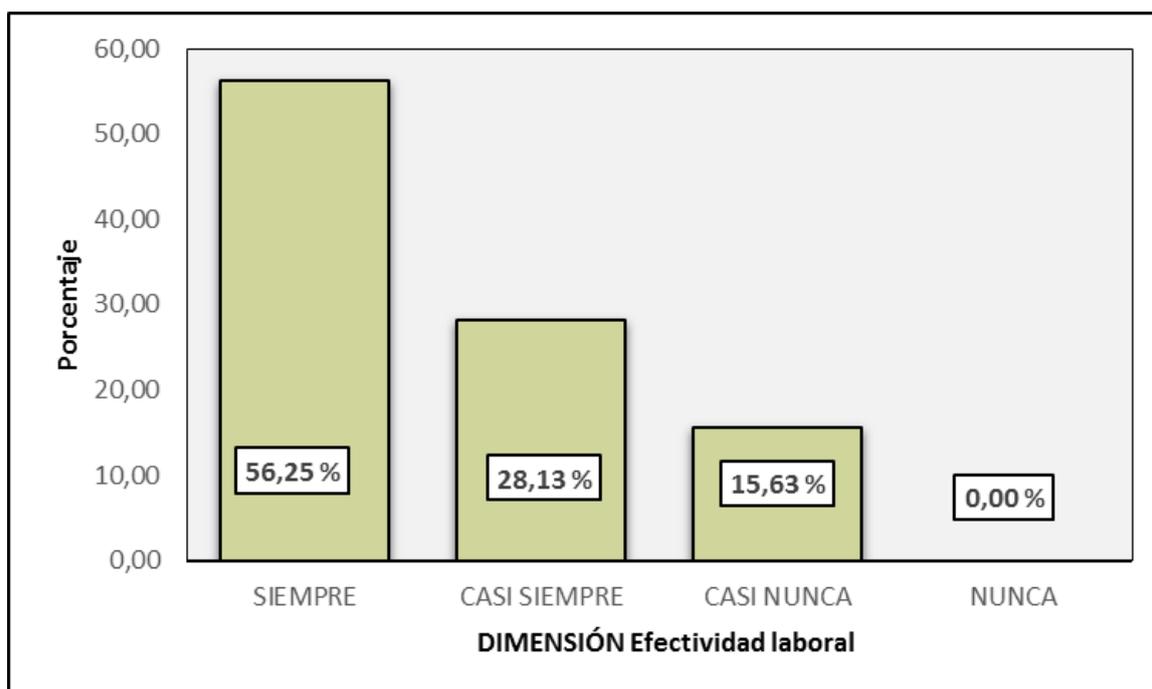


Figura 7: Dimensión: Efectividad laboral

Fuente: Tabla 7

Interpretación: De la tabla y figura 7, se observa el 56.25% de encuestados refieren que siempre tienen efectividad en sus labores, seguido de 28,13% casi siempre 15,63% casi nunca y 0,00% nunca.

Tabla 8 Variable: Productividad laboral en los empleados de la gerencia de obras y desarrollo urbano de la municipalidad distrital de Manantay - Callería, 2020

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	SIEMPRE	17	53,13
	CASI SIEMPRE	11	34,38
	CASI NUNCA	3	9,38
	NUNCA	1	3,13
	Total	32	100,00

Fuente: Información obtenida de la aplicación de la encuesta y procesado con el programa SPSSV22

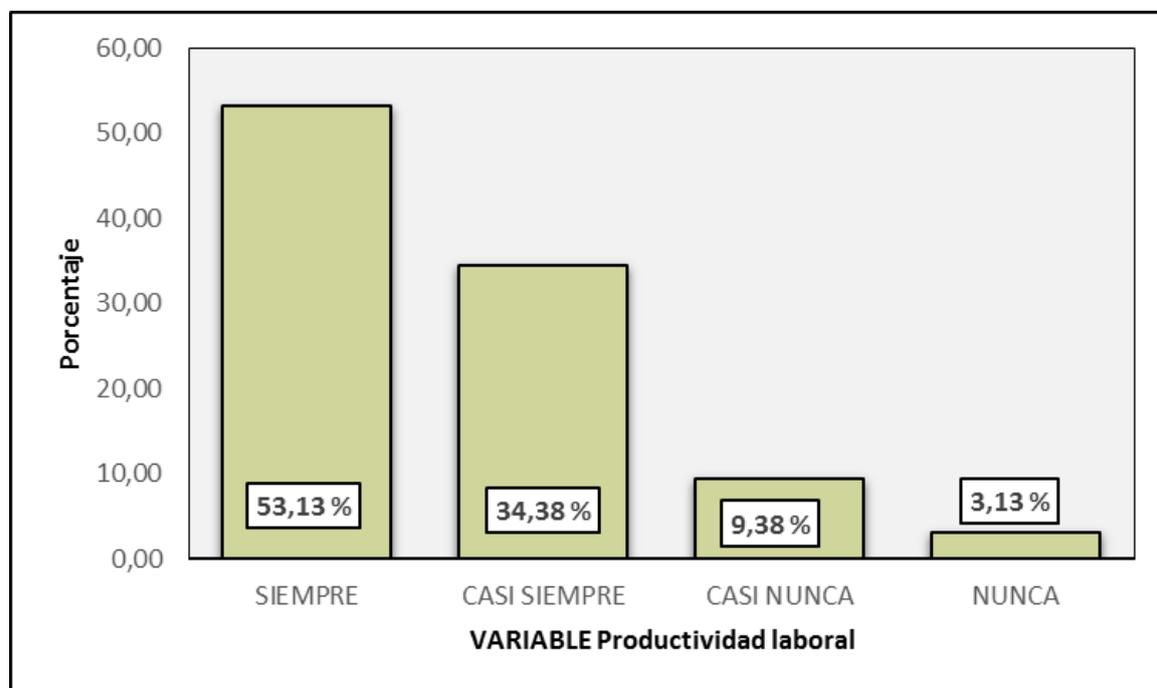


Figura 8: Variable: Productividad laboral

Fuente: Tabla 8

Interpretación: De la tabla y figura 8, se observa el 53.13% de encuestados refieren que mejoran su productividad laboral, seguido de 34.38% casi siempre 9.38% casi nunca y 3,13% nunca.

PRUEBA DE HIPÓTESIS

HIPÓTESIS GENERAL

Tabla 9. Aplicación de la prueba estadística de Spearman entre las variables gestión del talento humano y productividad laboral

Correlaciones				
			V1	V2
Rho de Spearman	Variable (V1): gestión del talento humano	Coeficiente de correlación	1,000	,098**
		Sig. (bilateral)	.	,798
		N	32	32
	Variable(V2): productividad laboral	Coeficiente de correlación	,798**	1,000
		Sig. (bilateral)	,179	.
		N	32	32

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Resultados obtenidos del procesamiento de la encuesta y procesado con el programa SPSS.V22.

Interpretación:

Como se aprecia en la tabla 09, la evidencia estadística de correlación es de 0.798, donde demuestra que existe una relación de manera significativa; positiva alta; es decir que a medida que se incrementa la influencia en un mismo sentido, crece para ambas variables. La significatividad, es alta porque la evidencia estadística demuestra que los resultados presentan un mayor a 0.01. Entonces si existe suficiente evidencia estadística para aceptar la relación, porque la p-valor >0.05. Por lo tanto, se concluye que la gestión del talento humano influye de manera significativamente con la productividad en los empleados de la gerencia de obras y desarrollo urbano de la municipalidad distrital de Manantay.

HIPÓTESIS ESPECIFICA 1

Tabla 10. La capacitación laboral se relaciona significativamente con la productividad laboral en los empleados de la gerencia de obras desarrollo urbano de la municipalidad distrital de Manantay – Ucayali, 2020

		Correlaciones		
			D1	V2
Rho de Spearman	Dimensión 1 Capacitación laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,062
		Sig. (bilateral)	.	,692
		N	32	32
	Variable(V2): productividad laboral	Coefficiente de correlación	,692**	1,000
		Sig. (bilateral)	,392	.
		N	32	32

Fuente: Resultados obtenidos del procesamiento de la encuesta y procesado con el programa SPSS.V22.

Interpretación: La evidencia estadística de correlación P es de 0.692, donde muestra que existe una relación significativa de positiva moderada; esto señala que a medida que se desarrolla una correcta capacitación de personal, aumenta la productividad en los empleados de la gerencia de obras desarrollo urbano de la municipalidad distrital de Manantay. La significatividad, es alta porque la evidencia estadística demuestra que los resultados presentan (0,5459 sig. bilateral). Entonces existe suficiente evidencia estadística para aceptar la influencia, porque el p-valor es >0.05. Coeficiente determinante

HIPÓTESIS ESPECIFICA 2

Tabla 11. La evaluación del desempeño laboral se relaciona significativamente con la productividad laboral en los empleados de la gerencia de obras desarrollo urbano de la municipalidad distrital de Manantay – Ucayali, 2020

Correlaciones				
			D2	V2
Rho de Spearman	Dimensión 2 evaluación del desempeño laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,093
		Sig. (bilateral)	.	,601
		N	32	32
	Variable(V2): productividad laboral	Coefficiente de correlación	,601	1,000
		Sig. (bilateral)	,201	.
		N	32	32

Fuente: Resultados obtenidos del procesamiento de la encuesta y procesado con el programa SPSS.V22.

Interpretación

La evidencia estadística de correlación P es de 0.601, donde muestra que existe una relación significativa de positiva moderada; esto señala que a medida que se desarrolla una adecuada evaluación del desempeño laboral, aumenta la productividad en los empleados de la gerencia de obras desarrollo urbano de la municipalidad distrital de Manantay. La significatividad, es alta porque la evidencia estadística demuestra que los resultados presentan (0,4741 sig. bilateral). Entonces existe suficiente evidencia estadística para aceptar la influencia, porque el p-valor es >0.05 . Coeficiente determinante.

HIPÓTESIS ESPECÍFICA 3

Tabla 12. La recompensa laboral se relaciona significativamente con la productividad laboral en los empleados de la gerencia de obras desarrollo urbano de la municipalidad distrital de Manantay – Ucayali, 2020

Correlaciones					
Rho de Spearman	Dimensión 3 La recompensa laboral		D3	V2	
		Coefficiente de correlación	1,000	,042	
		Sig. (bilateral)	.	,566	
		N	32	32	
	Variable(V2): productividad laboral		Coefficiente de correlación	,042	1,000
			Sig. (bilateral)	,566	.
		N	32	32	

Fuente: Resultados obtenidos del procesamiento de la encuesta y procesado con el programa SPSS.V22.

Interpretación

La evidencia estadística de correlación P es de 0.566, donde muestra que existe una relación significativa de positiva moderada; esto señala que a medida que se realiza recompensa la labor, aumenta la productividad en los empleados de la gerencia de obras desarrollo urbano de la municipalidad distrital de Manantay. La significatividad, es alta porque la evidencia estadística demuestra que los resultados presentan (0,566 sig. bilateral). Entonces existe suficiente evidencia estadística para aceptar la influencia, porque el p-valor es >0.05 . Coeficiente determinante.

4.2. Discusión

Con relación al objetivo general que fue determinar la relación entre la gestión del talento humano en la productividad de los empleados de la gerencia de obras desarrollo urbano de la municipalidad distrital de Manantay. La evidencia estadística de correlación P es de 0.789, donde muestra que existe una relación significativa de positiva alta; esto señala que a medida que se desarrolla una adecuada gestión del talento humano, aumenta la productividad en los colaboradores.

La significatividad, es alta porque la evidencia estadística demuestra que los resultados presentan (0,789 sig. bilateral). Entonces existe suficiente evidencia estadística para aceptar la relación, porque el p-valor es >0.05 . Coeficiente determinante. En el cálculo del coeficiente determinante, la variable del talento humano se relaciona de manera significativamente en la productividad en un 63% existiendo además otros factores; De acuerdo al Marco teórico, coincide con Batallas (2007) Nos manifiesta que la Gestión del Talento Humano en las organizaciones es la función que permite la colaboración eficaz de las personas (empleados, funcionarios, recursos humanos), que tengan como objetivo lograr la identificación plena de los individuos con la organización, logrando establecer nexos favorables entre ellos siguiendo siempre un enfoque participativo y de completa comunicación.

Asimismo estos resultados guardan relación con Alva y Juárez (2014) en su investigación titulada "Relación entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel de productividad de los colaboradores de la empresa Chimú Agropecuaria S.A. del distrito de Trujillo-2014", donde concluye que existe un nivel medio de satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Chimú Agropecuaria S.A quienes consideran que no son reconocidos por su desempeño, que el relacionamiento con sus jefes no es el más adecuado; la empresa solo los capacita de manera limitada para realizar su trabajo, de acuerdo a los resultados encontrados en la figura 39, el nivel de productividad de los colaboradores de la empresa Agrolmos es muy bueno en un 19.74%, bueno en un 24.16%, malo en 29.24% y muy malo en un 26.86% denotan que no solo se necesita de un análisis crítica de la actual gestión sino también la toma de decisiones inmediatas para mejora y avance tanto del

colaborador como de la empresa en sí misma. Debemos recordar que, en la actualidad, los trabajadores han adquirido una función importante para la creación de ventajas competitivas para la organización.

Algunos estudios han planteado que el éxito de una organización se basa en el desarrollo de un conjunto de competencias que la distinguen de las demás. El desarrollo de estas competencias, siendo un proceso complejo, proporciona una base a largo plazo para realizar innovaciones y cambios en cuanto al desarrollo de productos y servicios, con respecto a la misión de la empresa. Existe una variedad de elementos que pueden ser factores esenciales para que una empresa obtenga un desarrollo óptimo, pero el factor preponderante es la integración de los trabajadores con los recursos de trabajo que le ofrece la organización; es por esto que la Gestión del Talento Humano en los empleados de la gerencia de obras desarrollo urbano de la municipalidad distrital de Manantay debe orientarse a la Gestión del ser como Humano y no como trabajador, debe busca lograr que las personas se sientan y actúen como socias de la organización, participen activamente en un proceso de desarrollo continuo tanto individual como organizacional, pero a su vez sean protagonistas del cambio y las mejoras.

En el objetivo específico 1, en el cálculo del coeficiente determinante, la dimensión capacitación laboral se relaciona de manera significativamente en la productividad en un 54%; De acuerdo al Marco teórico. (Schuller.R.S.1992, citado en (Dolan, Valle, Jackson y Schuler, 2007, p.56). La admisión de personas son todas aquellas actividades que afectan al seleccionar las personas a la hora de convocar o reclutar en las estrategias de la empresa o las decisiones respecto a la orientación dada a los procesos de gestión de los recursos humanos y que afectan al comportamiento de los individuos a medio y largo plazo, tomando como referencia tanto los factores internos como de contexto de la organización. Coincide con Galvis (2013). La gestión del talento humano y la productividad de la mano de obra de la industria metalmecánica de la ciudad de Tulcán. (Tesis de pregrado). Universidad Politécnica Estatal del Carchi. Ecuador. Donde Concluyó “Una empresa para que incremente día a día su productividad debe contar con un personal motivado, que le permita mejorar sus destrezas y habilidades, logrando así obtener una productividad significativa. A través de una buena propuesta de admisión de personas.

En el objetivo específico 2, en el cálculo del coeficiente determinante, la dimensión evaluación del desempeño se relaciona de manera significativamente en la productividad en un 47%, coincide con Chiavenato (2008), indica que la aplicación de colaboradores, se realiza como un tamiz, del cual únicamente ingresan algunos, los mismos que cuentan con los perfiles deseados. El proceso de seleccionar implica, de los varios aspirantes, a los cuales estén aptos para los perfiles o para las competencias determinadas que se requieren, por lo tanto se procura mantener o acrecentar la eficacia y el desempeño; puesto que de no existir discrepancias y si las personas fuesen todas iguales y congregaran las mismas situaciones para el trabajo, en esa situación el seleccionar, sería totalmente innecesario.

En el objetivo específico 3, en el cálculo del coeficiente determinante, la dimensión recompensa laboral se relaciona de manera significativamente en la productividad en un 32%, coincide con Chiavenato (2008), dice que este sirve no solo para desarrollar a los trabajadores, si no para hacer crecer a la institución, en el cual involucra más a la educación y con la mira hacia el futuro. Por educación se entiende a las que están relacionadas con los métodos y etapas más insondables de la personalidad y de la mejora para entender e explicar el juicio adquirido.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones:

Se identificó que la gestión del talento humano se relaciona de manera significativa en la productividad de los empleados de la gerencia de obras desarrollo urbano de la municipalidad distrital de Manantay (0.798, según spearman), donde la entidad debe poner mucha importancia a los indicadores como admisión de persona, aplicación de personas y compensación de personas.

Se identificó que existe una relación significativa en la capacitación laboral, aumenta la productividad en los empleados de la gerencia de obras desarrollo urbano de la municipalidad distrital de Manantay de positiva moderada. La significatividad, es alta porque la evidencia estadística demuestra que los resultados presentan (0,5459 sig. bilateral).

Se identificó que existe una relación significativa de evaluación del desempeño laboral; esto señala que a medida que se desarrolla una adecuada aplicación de personas, aumenta la productividad los empleados de la gerencia de obras desarrollo urbano de la municipalidad distrital de Manantay. (0,601 sig. bilateral).

Se identificó que existe una relación significativa de recompensar la labor, aumenta la productividad en los empleados de la gerencia de obras desarrollo urbano de la municipalidad distrital de Manantay de positiva moderada. La significatividad, es alta porque la evidencia estadística demuestra que los resultados presentan (0,566 sig. bilateral).

Recomendaciones:

Dada la importancia que resalta la gestión del talento humano en la institución y considerado la relación directa y significativa con la productividad, se recomienda realizar talleres de capacitación referidas a la gestión del talento humano con el personal, asimismo el desarrollo de medidas correctivas que adopten impulsar la mejora de dicha relación.

Se recomienda que se asigne a una persona para que administre todos los procesos de gestión de talento humano y a medida que la organización crezca, se incorpore a esta área el número de personas necesarias para su correcta gestión.

La gestión del talento humano en la empresa debe ser llevada a cabo inicialmente en base al presente manual, cuyo objetivo es ser una herramienta que facilite la aplicación de las personas que conforman la organización. A futuro, sería conveniente que se desarrollen manuales para los demás procesos de Gestión del Talento Humano.

Se recomienda que, en lo concerniente a la evaluación de desempeño, se implementen estrategias que a un futuro permitan desarrollar personas creando madurez organizacional para aplicar una herramienta de evaluación de 360 grados.

Una vez que las personas sepan sus funciones y el mecanismo con el que serán evaluados, se recomienda aplicar los indicadores de desempeño y las evaluaciones sugeridas en el presente manual para identificar áreas que deben ser mejoradas.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Álvarez, (1985) Augusto. La Administración de sueldos y salarios. Tercera ed. Bogotá: Italgaf.
- Alva, J., & Juárez, J. (2014). Relación entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel de productividad de los colaboradores de la empresa Chimú agropecuaria S.A. (Tesis de Pregrado). Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo, Perú. Recuperado de <http://repositorio.upao.edu.pe/handle/upaorep/716>.
- Bain, D. (2003), La productividad. 2ª. Edición. Editorial McGraw Hill. Colombia.
- Batallas, G. (2007). Gestión Pública, Recursos Humanos, Talento Humano. Quito.
- Bittel, L. (2000). Administración de Personal. Traducción José Real Gutiérrez.
- Castillo, F. (2010). Importancia de la Gestión del Talento Humano. Lima
- Chiavenato, I. (1998). Administración de recursos humanos. México. Editorial McGraw Hill
- Chiavenato, I. (2002). Gestión del talento humano: el nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones. Bogotá: McGraw Hill Interamericana
- Chiavenato, I. (2004). Introducción a la Teoría General de Administración. 7ma. Edición. Colombia: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2007). Introducción a la Teoría General de la Administración. México: McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2009). Gestión del Talento Humano. México: McGrawHill.
- Conde, Pedraza, & Amaya. (2010). Desempeño Laboral y Estabilidad del Personal Administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad de Zulia. Venezuela: Tesis.
- Delgado, N. (1999). Los Estilos de Enseñanza en Educación Física. Universidad de Granada, Granada.
- Fidalgo, A. (2011) ¿Qué es la evaluación continua? Recuperado de <https://innovacioneducativa.wordpress.com/2011/11/12/que-es-la-evaluacion-continua/#:~:text=Una%20evaluaci%C3%B3n%20continua%20no%20es,m edida%20que%20transcurre%20el%20curso.>
- Fleitman J. (2008). Evaluación integral para implementar modelos de calidad. México: Schoenfeld pax.
- Frey, M. (2011) Asumir la responsabilidad ¿Qué significa? Recuperado de

<http://www.monicafrey.com/2011/11/asumir-la-responsabilidad-que-significa.html>

- Galván, B. (2011). Capacitación. Recuperado de: <http://barbaragalvangnz.blogspot.com/2011/04/tipos-de-capacitacion.html>
- Galindo, M. & Ríos, V. (2015). Productividad en Serie de Estudios Económicos, Vol. 1, agosto 2015. México DF: México
- Galvis, L. L., y Cárdenas, N. A. (2016). Gestión del talento humano en el sector público en Colombia. Revista Apuntes de Administración, 1(1), (20-28). Vol. 1, N° 1. Enero-Junio 2016ISSN 2539 - 4649pp: 20-28Cúcuta, Colombia
- Gallego, Carmenza. MBA: temas claves (2010). En proceso de edición.
- García, E. (2001). Motivación laboral del personal de operaciones y su asociación con la calidad de servicio prestado a los clientes externos de organizaciones portuarias. Tesis de grado no publicada. Universidad Dr. Rafael Beloso Chacin. Maracaibo.
- Guerrero, J. (2015). Programa de Capacitación en Inteligencia Emocional con Técnicas Cognitivo-conductuales para los Directivos de Educación. Tesis Doctoral. Mérida: Venezuela.
- Ghiselli. (1998). Administración de Personal. Traducción José Real Gutiérrez
- Guzman, Ch. (1988) Comunicación eficaz. Recuperado de <https://www.eoi.es/blogs/scm/2013/04/23/comunicacion-eficaz/>
- Herrera, L. (2012). Relación del estrés con el desempeño del trabajador según su edad, en el departamento de ventas de una embotelladora de bebidas carbonatadas (tesis de pregrado). Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango, Guatemala.
- Jericó, P. (2001). Gestión del talento humano. Madrid. Printice Hall. Pearson Educación.
- Kennedy, T. E. (1982). Corporate Cultures. Capítulo 2.
- Levy Leboyer, C. y Prieto, J. M. (2001). Gestión de las competencias: como analizarlas, como evaluarlas, como desarrollarlas. España: Ediciones Gestión. p. 161.
- Lockheed; Marlaine; Hanushek, Eric. (1988). Improving Educational Efficiency in Developing Countries: What Do We Know? en Compare, Vol. 18, No. 1.
- Martínez Glez Alberto. (2015). La gestión del tiempo. Recuperado a partir de

<http://riull.ull.es/xmlui/handle/915/1329>

Manual de Gestión para la Productividad Laboral (2012). Programa de Apoyo para la productividad. Estados Unidos Mexicanos. Recuperado de <http://www.stps.gob.mx>productividad>pdf>.

Mokate, K. (1999) eficacia, eficiencia, equidad y sostenibilidad: ¿qué queremos decir?

Montes, M. J., & Gonzáles, P. (2006). Selección de Personal. España: Ideas Propias.

Mora, C. Gestión de talento humano. Revista Capital Humano. (2012); [citado el 20 de oct 2017]. Pág. 9 Disponible en: https://issuu.com/jennifer083/docs/revista_digital_gesti__n_del_talent

Neyra, L. (2009). Comunicación organizacional y Productividad de los colaboradores de la facultad de Arquitectura y Urbanismo de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. (Tesis de Maestría). Universidad Nacional de San Agustín, Arequipa, Perú.

Ochoa, K. (2008). Motivación y productividad laboral: Estudio realizado en la Empresa Municipal Aguas de Xelaju EMAX. (Tesis de Pregrado). Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango, Guatemala. Recuperado de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2014/05/43/Ochoa-Katleen.pdf>.

OIT (2008). Conferencia Internacional del Trabajo. 97ª reunión. Informe V. Calificaciones para la mejora de la productividad, el crecimiento del empleo y el desarrollo, primera edición.

Ramírez Padilla, David Noel (2005). Contabilidad Administrativa. Mc Graw Hill. Séptima Edición. México,

Robbins, S. y Coulter, M. (2013). Administración. (12ª ed.). México D.F.: Pearson.

Rodríguez, I. (2005). Programa de adiestramiento en inteligencia emocional para docentes del centro de estudios avanzados. [Documento en línea]. Trabajo de Grado presentado para optar al Título de Doctorate of Education. Ttecana american university accelerate degree program doctorate of education. Disponible: http://www.tauniversity.org/tesis/Tesis_Idalia_Rodriguez.pdf.

Sánchez (2020) Control y Perspectiva. url <https://controlyperspectiva.com/>

Schroeder Roger G. (2002). Administración de operaciones. 2ª. Edición McGraw Hill Interamericana de México S.A.

Vásquez, A. (2009). Gestión del Talento Humano. Caracas.

Van Der (2005) Gestión y gerencias empresariales Eco ediciones.

Zegarra Valdivia, Diego (2012). El servicio público. Fundamentos, Editorial Palestra Editores S.A.C., Primera Edición Actualizada, Lima-Perú.

ANEXOS

ANEXO 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Gestión del talento humano y productividad laboral en los empleados de la gerencia de obras y desarrollo urbano en la municipalidad distrital de Manantay - Ucayali, 2020

Autores: Eusebio Rios Vela y Reyna Vargas Juro

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGIA
GENERAL	GENERAL	GENERAL	Variable 1 Gestión del talento humano	Capacitación laboral	Incremento de capacidades de cada empleado	El diseño de investigación es no experimental. El tipo de investigación es correlacional. El método de investigación es deductivo e inductivo. Población y muestra La población estará conformada por 32 empleados La muestra será de 32 empleados. Técnicas de recolección de datos. La encuesta Instrumento de aplicación. El cuestionario Técnicas para el procesamiento de datos Se hará uso del análisis descriptivo, para la tabulación de los datos se utilizará como soporte el programa Excel científico y para el procesamiento de los datos el software SPSS Versión
¿Cómo se relaciona la gestión del talento humano y la productividad laboral en la gerencia de obras y desarrollo urbano de la municipalidad distrital de Manantay – Ucayali, 2020?	Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y la productividad laboral en los empleados de la gerencia de obras y desarrollo urbano de la municipalidad distrital de Manantay, 2020	La gestión del talento humano se relaciona significativamente con la productividad laboral en los empleados de la gerencia de obras y desarrollo urbano de la municipalidad distrital de Manantay – Ucayali, 2020			Capacitación de acuerdo a las necesidades de la institución	
					Entrenamiento y desarrollo de los empleados	
					Procesos desarrollados para acompañar y controlar las actividades	
				Evaluación del desempeño laboral	Evaluación del desarrollo en su cargo	
Correcto desempeño de sus labores						
Aporte a las necesidades de la institución						
PROBLEMAS ESPECIFICOS	PROBLEMAS ESPECIFICOS	PROBLEMAS ESPECIFICOS		Recompensas laborales	Incremento de compensaciones	
¿De qué manera se relaciona la capacitación laboral y la productividad laboral en los empleados de la gerencia de obras y desarrollo urbano en la municipalidad distrital de Manantay – Ucayali, 2020?	Determinar la relación que existe entre la capacitación laboral y la productividad laboral en los empleados de la gerencia de obras y desarrollo urbano de la municipalidad distrital de Manantay, 2020	La capacitación laboral se relaciona significativamente con la producción laboral en los empleados de la gerencia de obras desarrollo urbano de la municipalidad distrital de Manantay – Ucayali, 2020			Reconocimiento por parte de la gerencia o institución	
					Satisfacción del salario percibido	
¿De qué manera se relaciona la evaluación del desempeño laboral y la productividad laboral en los empleados de la gerencia de obras y desarrollo urbano en la municipalidad	Determinar la relación que existe entre la evaluación del desempeño laboral y la productividad laboral en los empleados de la gerencia de obras y desarrollo urbano de la	La evaluación del desempeño laboral se relaciona significativamente con la producción laboral en los empleados de la gerencia de obras desarrollo urbano de la	Explotar y motivar las cualidades innatas del empleado			
			Eficacia laboral	Eficacia al realizar actividades		
				Eficacia en la generación del valor		

<p>distrital de Manantay – Ucayali, 2020?</p> <p>¿De qué manera se relaciona las recompensas laborales y la productividad laboral en los empleados de la gerencia de obras y desarrollo urbano en la municipalidad distrital de Manantay – Ucayali, 2020?</p>	<p>municipalidad distrital de Manantay, 2020</p> <p>Determinar la relación que existe entre las recompensas laborales y la productividad laboral en los empleados de la gerencia de obras y desarrollo urbano de la municipalidad distrital de Manantay, 2020</p>	<p>municipalidad distrital de Manantay – Ucayali, 2020</p> <p>La recompensa laboral se relaciona significativamente con la producción laboral en los empleados de la gerencia de obras desarrollo urbano de la municipalidad distrital de Manantay – Ucayali, 2020</p>	<p>variable 2</p> <p>Productividad laboral</p>	<p>Eficacia en la utilización de los recursos</p>	<p>(Programa de estadística para ciencias sociales).</p>
				<p>Eficacia en las comunicaciones</p>	
				<p>Eficacia en el desarrollo de los problemas</p>	
				<p>Eficiencia en el manejo de los recursos</p>	
				<p>Eficiencia en cuanto al tiempo</p>	
				<p>Eficiencia en el ambiente laboral</p>	
				<p>Eficiencia en la meta presupuestaria</p>	
				<p>Eficiencia en las capacidades brindadas</p>	
				<p>Asume responsabilidades</p>	
				<p>Trabaja bajo presión</p>	
				<p>Consulta información</p>	
				<p>Evaluación continua</p>	

ANEXO 02:

Instrumentos de aplicación

Facultad de Ciencias Contables y Administrativas Escuela Profesional de Administración de Negocios

El presente cuestionario será aplicado a los empleados de la gerencia de obras y desarrollo urbano de la municipalidad distrital de Manantay – Ucayali, 2020. El cuestionario tiene por finalidad recoger información sobre las variables de estudio: gestión del talento humano y productibilidad laboral.

El cuestionario en mención será utilizado en el proyecto de investigación denominado: “Gestión del talento humano y productividad laboral en los empleados de la gerencia y obras de la municipalidad distrital de Manantay - Ucayali, 2020”. El cual servirá para la obtención de títulos de licenciados en Administración de empresas de los bachilleres: Eusebio Ríos Vela y Reyna Vargas Juro

La información que usted nos proporcionará será anónima y será utilizada únicamente con fines académicos y de investigación, por lo que se le agradece por su valiosa información y colaboración.

Instrucciones:

A continuación, encontrará una serie de enunciados los cuales debe leer y marcar con una “X”, la casilla que mejor represente su respuesta.

Escala valorativa:

Nunca	=	1
Casi nunca	=	2
Casi siempre	=	3
Siempre	=	4

Cuestionario 01: Gestión del talento humano – Variable 1

Dimensión I: Capacitación laboral					
Indicador: Incremento de capacidades de cada empleado.					
N°	Preguntas	1	2	3	4
01	¿La gerencia de obras y desarrollo urbano de la MDM, incrementa las capacidades de cada uno de sus empleados a través de capacitaciones, seminarios, etc.?				
Indicador: Capacitación de acuerdo a las necesidades de la institución.					
N°	Preguntas	1	2	3	4
02	¿La gerencia de obras y desarrollo urbano de la MDM, capacita a sus empleados de acuerdo a las necesidades principales de la institución?				
Indicador: Entrenamiento y desarrollo de los empleados					
N°	Preguntas	1	2	3	4
03	¿La gerencia de obras y desarrollo urbano de la MDM, se preocupa en el entrenamiento y desarrollo profesional de sus empleados?				
Indicador: Procesos empleados para acompañar y controlar las actividades					
N°	Preguntas	1	2	3	4
04	¿La gerencia de obras y desarrollo urbano de la MDM, emplea procesos de acompañamiento y control de las actividades de sus empleados en su labor diario?				
Dimensión II: Evaluación del desempeño laboral					
Indicador: Evaluación del desarrollo en su cargo.					
N°	Preguntas	1	2	3	4
4	¿La evaluación del desarrollo en su cargo es permanente y continua en los empleados de la gerencia de obras y desarrollo urbano de la MDM?				
Indicador: Correcto desempeño de sus labores.					
N°	Preguntas	1	2	3	4
5	¿El correcto desempeño de sus labores es valorado por la gerencia de obras y desarrollo urbano de la MDM?				
Indicador: Aporte a las necesidades de la institución.					
N°	Preguntas	1	2	3	4
6	¿El aporte a las necesidades de la institución de los empleados es significativo y recíproco para la gerencia de obras y desarrollo urbano de la MDM?				
Dimensión III: Recompensas laborales					
Indicador: Incremento de compensaciones.					
N°	Preguntas	1	2	3	4
9	¿La gerencia de obras y desarrollo urbano de la MDM, da el incremento de compensaciones a sus empleados de una forma segura y puntual?				
Indicador: Reconocimiento de parte de la gerencia o institución.					
N°	Preguntas	1	2	3	4
10	¿Los empleados destacados son reconocidos por su labor esmerada por parte de la gerencia de obras y desarrollo urbano o la MDM.				
Indicador: Satisfacción del salario percibido					
N°	Preguntas	1	2	3	4
11	¿Los empleados de la gerencia de obras y desarrollo urbano de la MDM, están satisfechos con su salario percibido?				
Indicador: Explotar y motivar las cualidades innatas del empleado.					
N°	Preguntas	1	2	3	4
	¿La gerencia de obras y desarrollo urbano de la MDM, explota y motiva las cualidades innatas de sus empleados?				

Cuestionario 02: Productividad laboral

Dimensión I: Eficacia laboral					
Indicador: Eficacia al realizar las actividades.					
N°	Preguntas	1	2	3	4
1	¿La eficacia al realizar las actividades es una particularidad de los empleados de la gerencia de obras y desarrollo urbano de la MDM?				
Indicador: Eficacia en la generación de valor.					
N°	Preguntas	1	2	3	4
2	¿La eficacia en la generación de valor es una característica de los empleados de la gerencia de obras y desarrollo urbano de la MDM?				
Indicador: Eficacia en la utilización de los recursos.					
N°	Preguntas	1	2	3	4
3	¿La eficacia en la utilización de los recursos es una destreza de los empleados de la gerencia de obras y desarrollo urbano de la MDM?				
Indicador: Eficacia en las comunicaciones.					
N°	Preguntas	1	2	3	4
4	¿La eficacia en las comunicaciones entre los empleados es fundamental en la gerencia de obras y desarrollo urbano de la MDM?				
Indicador: Eficacia en el desarrollo de los problemas.					
N°	Preguntas	1	2	3	4
4	¿La eficacia en el desarrollo de los problemas laborales es una constante en los empleados de la gerencia de obras y desarrollo urbano de la MDM?				
Dimensión II: Eficiencia laboral					
Indicador: Eficiencia en el manejo de los recursos.					
N°	Preguntas	1	2	3	4
5	¿Los empleados de la gerencia de obras y desarrollo urbano de la MDM, tienen eficiencia en el manejo de los recursos laborales utilizados?				
Indicador: Eficiencia en cuanto al tiempo.					
N°	Preguntas	1	2	3	4
6	¿Los empleados de la gerencia de obras y desarrollo urbano de la MDM, tienen eficiencia en el manejo del tiempo al realizar sus labores?				
Indicador: Eficiencia en el ambiente laboral.					
N°	Preguntas	1	2	3	4
7	¿Los empleados de la gerencia de obras y desarrollo urbano de la MDM, tienen eficiencia en el ambiente laboral al desarrollar sus funciones cotidianas?				
Indicador: Eficiencia en la meta presupuestal.					
N°	Preguntas	1	2	3	4
8	¿Los empleados de la gerencia de obras y desarrollo urbano de la MDM, tienen eficiencia en la meta presupuestal planteada?				
Indicador: Eficiencia en las capacidades brindadas					

N°	Preguntas	1	2	3	4
9	¿Los empleados de la gerencia de obras y desarrollo urbano de la MDM, tienen eficiencia en las capacidades brindadas en su centro de labores?				
Dimensión III: Efectividad laboral					
Indicador: Asume responsabilidades.					
N°	Preguntas	1	2	3	4
11	¿Los empleados de la gerencia de obras y desarrollo urbano asumen responsabilidades en sus labores?				
Indicador: Trabaja bajo presión.					
N°	Preguntas	1	2	3	4
12	¿Los empleados de la gerencia de obras y desarrollo urbano trabajan de la MDM, trabajan bajo presión permanentemente?				
Indicador: Consulta información.					
N°	Preguntas	1	2	3	4
13	¿Los empleados de la gerencia de obras y desarrollo urbano consultan información permanentemente con sus pares al desarrollar sus actividades?				
Indicador: Evaluación continua.					
N°	Preguntas	1	2	3	4
14	¿Los empleados de la gerencia de obras y desarrollo urbano tienen una evaluación continua en sus labores?				

Anexo 03: Matrices de validación del instrumento

Título: "Gestión del talento humano y productividad laboral en los empleados de la gerencia de obras y desarrollo urbano de la Municipalidad distrital de Mantamay, 2020"
 Autor: Bach. Eusebio Ríos Vela y Reyna Vargas Juro.

Anexo 03: Matriz de validación

Variables	Dimensión	Indicador	Items	Opción de respuesta				Criterio de evaluación				Observación y/o recomendación		
				1	2	3	4	Relación entre la variable y la dimensión	Relación entre la dimensión y el indicador	Relación entre el indicador y el ítem	Relación entre ítems y la opción de respuesta			
Gestión del talento humano	Capacitación laboral	Incremento de capacidades de cada empleado.	¿La gerencia de obras y desarrollo urbano de la MDM, incrementa las capacidades de cada uno de sus empleados a través de capacitaciones, seminarios, etc.?	Nunca	Casi nunca	Casi siempre	Siempre	SI	No	SI	No	SI	No	
			Capacitación de acuerdo a las necesidades de la institución.					SI	No	SI	No	SI	No	
			¿La gerencia de obras y desarrollo urbano de la MDM, capacita a sus empleados de acuerdo a las necesidades principales de la institución?					SI	No	SI	No	SI	No	
			Entrenamiento y desarrollo de los empleados.					SI	No	SI	No	SI	No	
Evaluación del desempeño laboral	Correcto desempeño de sus labores.	Evaluación del desarrollo en su cargo.	¿La gerencia de obras y desarrollo urbano de la MDM, emplea procesos de acompañamiento y control de las actividades de sus empleados en su labor diario?					SI	No	SI	No	SI	No	
			¿La evaluación del desarrollo en su cargo es permanente y continua en los empleados de la gerencia de obras y desarrollo urbano de la MDM?					SI	No	SI	No	SI	No	
			¿El correcto desempeño de sus labores es valorado por la gerencia de obras y desarrollo urbano de la MDM?					SI	No	SI	No	SI	No	

Productividad laboral	Eficiencia laboral	Eficiencia en cuanto al tiempo.	¿Los empleados de la gerencia de obras y desarrollo urbano de la MDM, tienen eficiencia en el manejo del tiempo al realizar sus labores?									
Eficiencia en el ambiente laboral.	Eficiencia en la meta presupuestal.	¿Los empleados de la gerencia de obras y desarrollo urbano de la MDM, tienen eficiencia en el ambiente laboral al desarrollar sus funciones cotidianas?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
			¿Los empleados de la gerencia de obras y desarrollo urbano de la MDM, tienen eficiencia en la meta presupuestal planteada?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
				¿Los empleados de la gerencia de obras y desarrollo urbano de la MDM, tienen eficiencia en las capacidades brindadas en su centro de labores?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
					¿Los empleados de la gerencia de obras y desarrollo urbano asumen responsabilidades en sus labores?	<input checked="" type="checkbox"/>						
Trabaja bajo presión.	Asume responsabilidades.	¿Los empleados de la gerencia de obras y desarrollo urbano trabajan de la MDM, trabajan bajo presión permanentemente?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
			¿Los empleados de la gerencia de obras y desarrollo urbano consultan información con sus pares al desarrollar sus actividades?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
				¿Los empleados de la gerencia de obras y desarrollo urbano tienen una evaluación continua en sus labores?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Efectividad laboral	Consulta información.	Evaluación continua.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
			<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
			<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		

Pucallpa, 10 de marzo del 2021

DNI : 21543418
 Grado :
 Mención :
 Apellidos y nombres : *Dector Administración de la Educación
 Rojas Medina, Percy David*


 Firma del validador

Anexo 03: Matriz de validación

Título: "Gestión del talento humano y productividad laboral en los empleados de la gerencia de obras y desarrollo urbano de la Municipalidad distrital de Manantlay, 2020"
 Autor: Bach. Eusebio Ríos Vela y Reyna Vargas Juro.

Variables	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta				Criterio de evaluación				Observación y/o recomendación			
				1	2	3	4	Relación entre la variable y la dimensión	Relación entre la dimensión y el indicador	Relación entre el indicador y el ítem	Relación entre ítems y la opción de respuesta				
Gestión del talento humano	Capacitación laboral	Incremento de capacidades de cada empleado. Capacitación de acuerdo a las necesidades de la institución.	¿La gerencia de obras y desarrollo urbano de la MDM, incrementa las capacidades de cada uno de sus empleados a través de capacitaciones, seminarios, etc.?	Nunca				SI	No	SI	No	SI	No		
				Casi nunca				/	/	/	/				
				Casi siempre				/	/	/	/	/	/	/	
				Siempre				/	/	/	/	/	/	/	
Gestión del talento humano	Capacitación laboral	Entrenamiento y desarrollo de los empleados. Procesos * empleados para acompañar y controlar actividades.	¿La gerencia de obras y desarrollo urbano de la MDM, se preocupa en el entrenamiento y desarrollo profesional de sus empleados?	Nunca				SI	No	SI	No	SI	No		
				Casi nunca				/	/	/	/	/	/		
				Casi siempre				/	/	/	/	/	/	/	
				Siempre				/	/	/	/	/	/	/	
Evaluación del desempeño laboral		Correcto desempeño de sus labores.	¿El correcto desempeño de sus labores es valorado por la gerencia de obras y desarrollo urbano de la MDM?	Nunca				SI	No	SI	No	SI	No		
				Casi nunca				/	/	/	/	/	/		
				Casi siempre				/	/	/	/	/	/		
				Siempre				/	/	/	/	/	/		

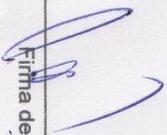
	Aporte a las necesidades de la institución.	¿El aporte a las necesidades de la institución de los empleados es significativo y recíproco para la gerencia de obras y desarrollo urbano de la MDM?					/	/	/	/	/	
Recompensas laborales	Incremento de compensaciones.	¿La gerencia de obras y desarrollo urbano de la MDM, da el incremento de compensaciones a sus empleados de una forma segura y puntual?					/	/	/	/	/	
	Reconocimiento de parte de la gerencia o institución	¿Los empleados destacados son reconocidos por su labor esmerada por parte de la gerencia de obras y desarrollo urbano o la MDM.					/	/	/	/	/	
	Satisfacción del salario percibido.	¿Los empleados de la gerencia de obras y desarrollo urbano de la MDM, están satisfechos con su salario percibido?					/	/	/	/	/	
	Explotar y motivar las cualidades innatas del empleado.	¿La gerencia de obras y desarrollo urbano de la MDM, explota y motiva las cualidades innatas de sus empleados?					/	/	/	/	/	
	Eficacia al realizar las actividades.	¿La eficacia al realizar las actividades es una particularidad de los empleados de la gerencia de obras y desarrollo urbano de la MDM?					/	/	/	/	/	
Eficacia laboral	Eficacia en la generación de valor.	¿La eficacia en la generación de valor es una característica de los empleados de la gerencia de obras y desarrollo urbano de la MDM?					/	/	/	/	/	
	Eficacia en la utilización de los recursos.	¿La eficacia en la utilización de los recursos es una destreza de los empleados de la gerencia de obras y desarrollo urbano de la MDM?					/	/	/	/	/	
	Eficacia en las comunicaciones.	¿La eficacia en las comunicaciones entre los empleados es fundamental en la gerencia de obras y desarrollo urbano de la MDM?					/	/	/	/	/	
	Eficacia en el desarrollo de los problemas.	¿La eficacia en el desarrollo de los problemas laborales es una constante en los empleados de la gerencia de obras y desarrollo urbano de la MDM?					/	/	/	/	/	
	Eficiencia en el manejo de los recursos.	¿Los empleados de la gerencia de obras y desarrollo urbano de la MDM, tienen eficiencia en el manejo de los recursos laborales utilizados?					/	/	/	/	/	

Productividad laboral	Eficiencia laboral	Eficiencia en cuanto al tiempo.		Eficiencia en el ambiente laboral.		Eficiencia en la meta presupuestal.		Eficiencia en las capacidades brindadas		Asume responsabilidades.		Trabaja bajo presión.		Consulta información.		Evaluación continua.	
		¿Los empleados de la gerencia de obras y desarrollo urbano de la MDM, tienen eficiencia en el manejo del tiempo al realizar sus labores?	¿Los empleados de la gerencia de obras y desarrollo urbano de la MDM, tienen eficiencia en el ambiente laboral al desarrollar sus funciones cotidianas?	¿Los empleados de la gerencia de obras y desarrollo urbano de la MDM, tienen eficiencia en la meta presupuestal planteada?	¿Los empleados de la gerencia de obras y desarrollo urbano de la MDM, tienen eficiencia en las capacidades brindadas en su centro de labores?	¿Los empleados de la gerencia de obras y desarrollo urbano asumen responsabilidades en sus labores?	¿Los empleados de la gerencia de obras y desarrollo urbano trabajan de la MDM, 'trabajan bajo presión permanentemente'?	¿Los empleados de la gerencia de obras y desarrollo urbano consultan información con sus pares al desarrollar sus actividades?	¿Los empleados de la gerencia de obras y desarrollo urbano tienen una evaluación continua en sus labores?								
		/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/

Pucallpa, 10 de marzo del 2021

DNI :
Grado :
Mención :
Apellidos y nombres:

05274592
Magister
Gestión Empresarial
Rovner Zabrack, Lda


Firma del validador

Anexo 03: Matriz de validación

Título: "Gestión del talento humano y productividad laboral en los empleados de la gerencia de obras y desarrollo urbano de la Municipalidad distrital de Manantlay, 2020"
 Autor: Bach. Eusebio Ríos Vela y Reyna Vargas Juro.

Variables	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta				Criterio de evaluación				Observación y/o recomendación			
				1 Nunca	2 Casi nunca	3 Casi siempre	4 Siempre	Relación entre la variable y la dimensión	Relación entre la dimensión y el indicador	Relación entre el indicador y el ítem	Relación entre ítems y la opción de respuesta				
Gestión del talento humano	Capacitación laboral	Incremento de capacidades de cada empleado.	¿La gerencia de obras y desarrollo urbano de la MDM, incrementa las capacidades de cada uno de sus empleados a través de capacitaciones, seminarios, etc.?					X	X	X	X				
				Capacitación de acuerdo a las necesidades de la institución.	¿La gerencia de obras y desarrollo urbano de la MDM, capacita a sus empleados de acuerdo a las necesidades principales de la institución?					X	X	X	X		
						Entrenamiento y desarrollo de los empleados.	¿La gerencia de obras y desarrollo urbano de la MDM, se preocupa en el entrenamiento y desarrollo profesional de sus empleados?					X	X	X	X
Evaluación del desempeño laboral		Procesos empleados para acompañar y controlar las actividades.	¿La gerencia de obras y desarrollo urbano de la MDM, emplea procesos de acompañamiento y control de las actividades de sus empleados en su labor diario?					X	X	X	X				
				Evaluación del desarrollo en su cargo.	¿La evaluación del desarrollo en su cargo es permanente y continua en los empleados de la gerencia de obras y desarrollo urbano de la MDM?					X	X	X	X		
		Correcto desempeño de sus labores.	¿El correcto desempeño de sus labores es valorado por la gerencia de obras y desarrollo urbano de la MDM?					X	X	X	X				

		Aporte a las necesidades de la institución.	¿El aporte a las necesidades de la institución de los empleados es significativo y recíproco para la gerencia de obras y desarrollo urbano de la MDM?																
		Incremento de compensaciones.	¿La gerencia de obras y desarrollo urbano de la MDM, da el incremento de compensaciones a sus empleados de una forma segura y puntual?																
Recompensas laborales		Reconocimiento de parte de la gerencia o institución	¿Los empleados destacados son reconocidos por su labor esmerada por parte de la gerencia de obras y desarrollo urbano o la MDM.																
		Satisfacción del salario percibido.	¿Los empleados de la gerencia de obras y desarrollo urbano de la MDM, están satisfechos con su salario percibido?																
		Explotar y motivar las cualidades innatas del empleado.	¿La gerencia de obras y desarrollo urbano de la MDM, explota y motiva las cualidades innatas de sus empleados?																
		Eficacia al realizar las actividades.	¿La eficacia al realizar las actividades es una particularidad de los empleados de la gerencia de obras y desarrollo urbano de la MDM?																
Eficacia laboral		Eficacia en la generación de valor.	¿La eficacia en la generación de valor es una característica de los empleados de la gerencia de obras y desarrollo urbano de la MDM?																
		Eficacia en la utilización de los recursos.	¿La eficacia en la utilización de los recursos es una destreza de los empleados de la gerencia de obras y desarrollo urbano de la MDM?																
		Eficacia en las comunicaciones.	¿La eficacia en las comunicaciones entre los empleados es fundamental en la gerencia de obras y desarrollo urbano de la MDM?																
		Eficacia en el desarrollo de los problemas.	¿La eficacia en el desarrollo de los problemas laborales es una constante en los empleados de la gerencia de obras y desarrollo urbano de la MDM?																
		Eficiencia en el manejo de los recursos.	¿Los empleados de la gerencia de obras y desarrollo urbano de la MDM, tienen eficiencia en el manejo de los recursos laborales utilizados?																

Productividad laboral	Eficiencia laboral	Eficiencia en cuanto al tiempo.	¿Los empleados de la gerencia de obras y desarrollo urbano de la MDM, tienen eficiencia en el manejo del tiempo al realizar sus labores?														
		Eficiencia en el ambiente laboral.	¿Los empleados de la gerencia de obras y desarrollo urbano de la MDM, tienen eficiencia en el ambiente laboral al desarrollar sus funciones cotidianas?														
		Eficiencia en la meta presupuestal.	¿Los empleados de la gerencia de obras y desarrollo urbano de la MDM, tienen eficiencia en la meta presupuestal planeada?														
		Eficiencia en las capacidades brindadas	¿Los empleados de la gerencia de obras y desarrollo urbano de la MDM, tienen eficiencia en las capacidades brindadas en su centro de labores?														
		Asume responsabilidades.	¿Los empleados de la gerencia de obras y desarrollo urbano asumen responsabilidades en sus labores?														
		Trabaja bajo presión.	¿Los empleados de la gerencia de obras y desarrollo urbano trabajan de la MDM, trabajan bajo presión permanentemente?														
	Efectividad laboral	Consulta información.	¿Los empleados de la gerencia de obras y desarrollo urbano consultan información con sus pares al desarrollar sus actividades?														
		Evaluación continua.	¿Los empleados de la gerencia de obras y desarrollo urbano tienen una evaluación continua en sus labores?														

Pucallpa, 10 de marzo del 2021

DNI : 43263034
 Grado : MAGISTER
 Mención : Planeamiento estratégico y toma de decisiones.
 Apellidos y nombres: Cesar Dolores Aliaga Rojas

Mg. Cesar D. ALIAGA ROJAS
 Docente de la FCCVA

Anexo 04: Bases de datos de la confiabilidad de los instrumentos

Variable 1: Flexibilidad en las cobranzas

N°	Items1	Items2	Items3	Items4	Items5	Items6	Items7	Items8	Items9	Items10	Items11
1	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4
2	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4
3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4
4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4
5	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4
6	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4
7	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4
8	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4
9	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4
10	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4
11	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4
12	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4
13	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4
14	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4
15	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4
16	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4
17	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4
18	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4
19	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4
20	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4
21	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
22	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1
23	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
24	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
25	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
26	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
27	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
28	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
29	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
30	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
31	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
32	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2

Fuente: Programa SPSS.V.22: 1 nunca, 2 casi nunca, 3 casi siempre, 4 siempre.

Variable 2: Exclusión financiera

3	Items1	Items2	Items3	Items4	Items5	Items6	Items7	Items8	Items9	Items10	Items11	Items12	Items13	Items14
1	2	1	1	2	1	1	2	2	2	1	2	1	3	3
2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	3	3
3	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	3
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3
5	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3
6	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3
7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3
8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3
9	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	2	2	3	3
10	2	1	1	2	1	1	2	2	1	1	2	1	3	3
11	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	3
12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3
13	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	2	1	3	3
14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3
15	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3
16	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	3	3
17	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	3	3
18	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3
19	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3
20	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3
21	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3
22	2	1	2	1	1	2	1	4	1	1	1	1	3	3
23	2	1	2	1	1	2	1	4	1	1	1	1	3	3
24	2	1	2	1	1	2	1	4	1	1	1	1	3	3
25	2	1	2	1	1	2	1	4	1	1	1	1	3	3
26	2	1	2	1	1	2	1	4	1	1	1	1	3	3
27	2	1	2	1	1	2	1	4	1	1	1	1	3	3
28	2	1	2	1	1	2	1	4	1	1	1	1	3	3
29	2	1	2	1	1	2	1	4	1	1	1	1	3	3
30	2	1	2	1	1	2	1	4	1	1	1	1	3	3
31	2	1	2	1	1	2	1	4	1	1	1	1	3	3
32	2	1	2	1	1	2	1	4	1	1	1	1	3	3

Fuente: Programa SPSS.V.22: 1 nunca, 2 casi nunca, 3 casi siempre, 4 siempre.

Anexo 05: Bases de datos para el procesamiento de la información

Variable 1: Flexibilidad en las cobranzas

N°	Items1	Items2	Items3	Items4	Items5	Items6	Items7	Items8	Items9	Items10	Items11
1	1	2	4	3	3	3	4	1	2	4	4
2	1	2	4	3	3	3	4	1	2	4	4
3	1	2	4	3	3	3	4	1	2	4	4
4	1	2	4	3	3	3	4	1	2	4	4
5	1	2	4	3	3	3	4	1	2	4	4
6	1	2	4	3	3	3	4	1	2	4	4
7	1	2	4	3	3	3	4	1	2	4	4
8	1	2	4	3	3	3	4	1	2	4	4
9	1	2	4	3	3	3	4	1	2	4	4
10	1	2	4	3	3	3	4	1	2	4	4
11	1	2	4	3	3	3	4	1	2	4	4
12	1	2	3	3	3	3	4	1	2	4	4
13	1	2	4	3	3	3	4	1	2	4	4
14	1	2	4	3	3	3	4	1	2	3	4
15	1	2	4	3	3	3	4	1	2	4	4
16	1	2	4	3	3	3	4	1	2	4	3
17	1	2	4	3	3	3	4	1	2	4	4
18	1	2	4	3	3	3	4	1	2	4	4
19	1	2	4	3	3	3	4	1	2	4	4
20	1	2	4	3	3	3	4	1	2	4	4
21	1	2	4	3	3	3	4	1	2	4	4
22	1	2	4	3	3	3	4	1	2	4	4
23	1	2	4	3	3	3	4	1	2	4	4
24	1	2	3	3	3	3	4	1	2	4	4
25	1	2	4	3	3	3	4	1	2	4	4
26	1	2	4	3	3	3	4	1	2	4	4
27	1	2	4	3	3	3	4	1	2	4	4
28	1	2	4	3	3	3	4	1	2	4	4
29	1	2	4	3	3	3	4	1	2	4	3
30	1	2	4	3	3	3	4	1	2	3	4
31	1	2	4	3	3	3	4	1	2	4	4
32	1	2	4	3	3	3	4	1	2	4	4

Fuente: Programa SPSS.V.22: 1 nunca, 2 casi nunca, 3 casi siempre, 4 siempre.

Variable 2: Exclusión financiera

3	Items1	Items2	Items3	Items4	Items5	Items6	Items7	Items8	Items9	Items10	Items11	Items12	Items13	Items14
1	4	3	2	1	3	4	3	2	3	3	4	4	2	4
2	4	3	2	1	3	4	3	2	3	3	4	4	2	4
3	4	3	2	1	3	4	3	2	3	3	4	4	2	4
4	4	3	2	1	3	4	3	2	3	3	4	4	2	3
5	4	3	2	1	3	4	3	2	3	3	4	4	2	3
6	4	3	2	1	3	4	3	2	3	3	4	4	2	3
7	4	3	2	1	3	4	3	2	3	3	4	4	2	4
8	4	3	2	1	3	4	3	2	3	3	4	4	2	4
9	4	3	2	1	3	4	3	2	3	3	4	4	2	4
10	4	3	2	1	3	4	3	2	3	3	4	4	2	4
11	4	3	2	1	3	4	3	2	3	3	4	4	2	4
12	4	3	2	1	3	4	3	2	3	3	4	4	2	4
13	4	3	2	1	3	4	3	2	3	3	4	4	2	4
14	4	3	2	1	3	4	3	2	3	3	4	4	2	4
15	4	3	2	1	3	4	3	2	3	3	4	4	2	1
16	4	3	2	1	3	4	3	2	3	3	4	4	2	4
17	4	3	2	1	3	4	3	2	3	3	4	4	2	4
18	4	3	2	1	3	4	3	2	3	3	4	4	2	4
19	4	3	2	1	3	4	3	2	3	3	4	4	2	4
20	4	3	2	1	3	4	3	2	3	3	4	4	2	4
21	4	3	2	1	3	4	3	2	3	3	4	4	2	4
22	4	3	2	1	3	4	3	2	3	3	4	4	2	4
23	4	3	2	1	3	4	3	2	3	3	4	4	2	4
24	4	3	2	1	3	4	3	2	3	3	4	4	2	4
25	4	3	2	1	3	4	3	2	3	3	4	4	2	4
26	4	3	2	1	3	4	3	2	3	3	4	4	2	4
27	4	3	2	1	3	4	3	2	3	3	4	4	2	1
28	4	3	2	1	3	4	3	2	3	3	4	4	2	4
29	4	3	2	1	3	4	3	2	3	3	4	4	2	4
30	4	3	2	1	3	4	3	2	3	3	4	4	2	4
31	4	3	2	1	3	4	3	2	3	3	4	4	2	4
32	4	3	2	1	3	4	3	2	3	3	4	4	2	3

Fuente: Programa SPSS.V.22: 1 nunca, 2 casi nunca, 3 casi siempre, 4 siempre.



“AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERU: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA “

**COORDINACIÓN DE INVESTIGACIÓN DE LA UNIVERSIDAD
PRIVADA DE PUCALLPA**

Constancia de Originalidad de trabajo de Investigación N° 28

Pucallpa 07 de abril del 2021

Yo, Dr. JAIME AUGUSTO ROJAS ELESCANO, informo a la decanatura y a quien corresponda que se presentó a mi despacho el informe de tesis titulado: “GESTION DEL TALENTO HUMANO Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LOS EMPLEADOS DE LA GERENCIA DE OBRAS Y DESARROLLO URBANO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MANANTAY – UCAYALI, 2020” perteneciente a los bachilleres, EUSEBIO RIOS VELA y REYNA VARGAS JURO.

Habiendo realizado la verificación de coincidencia con el Software Antiplagio PlagScan, los resultados de similitud fueron **27.9%**. El cual está en los parámetros aceptados por las normas de la Universidad Privada de Pucallpa, que es máximo el 30%, por consiguiente, esta Coordinación da su aprobación de conformidad de la aplicación de la prueba de similitud y se autoriza a los bachilleres a continuar con el trámite administrativo correspondiente.

Es todo por informar a su despacho señora Decana.

Atentamente,

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'J. Rojas Elecano', is written over a horizontal dashed line.

Dr. Jaime Augusto Rojas Elecano
Coordinador de Investigación de la Facultad de CCyA

Anexo 07: fotos







