



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES



**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y PRODUCTIVIDAD
LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE
SAN JUAN DEL ORO, 2024**

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. DAMARIZ LUCERO SONCCO PARICAHUA

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES

JULIACA – PERÚ
2024



UNIVERSIDAD ANDINA

NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES

**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y PRODUCTIVIDAD
LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE
SAN JUAN DEL ORO, 2024**

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. DAMARIZ LUCERO SONCCO PARICAHUA

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES

APROBADA POR EL JURADO REVISOR:

PRESIDENTE

: 
Dr. DAVID JUAN GUTIÉRREZ MAYTA

PRIMER MIEMBRO

: 
Dr. SANTOTOMAS LICIMACO AGUILAR PINTO

SEGUNDO MIEMBRO

: 
Dr. ENRIQUE GENARO APAZA CHIRINOS

ASESOR DE TESIS

: 
Dr. BENIGNO CALLATA QUISPE

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

: ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (5909-UNESCO)

**RESOLUCIÓN N.º 1254-2024-D-FCA-UANCV-J**

Juliaca, 07 de noviembre de 2024

VISTOS:

El Expediente N° 2024-012984 de fecha 23-10-2024 de **DAMARIZ LUCERO SONCCO PARICAHUA**, quien solicita nominación de jurados, fecha y hora de sustentación, para rendir el examen de sustentación y defensa de la tesis titulado: **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN JUAN DEL ORO, 2024**; conducente para optar el Título profesional de Licenciado(a) en **Administración y Negocios Internacionales**, que fue revisada por el Director de la Unidad de Investigación y el Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas Escuela Profesional de **Administración y Negocios Internacionales**.

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con el artículo 8º, numeral b) del Reglamento General de Grados y Títulos de la UANCV vigente, es procedente acceder a la petición del interesado.

Que, al haber cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Y estando, la opinión favorable del Director de la Unidad de Investigación y el Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas, y las atribuciones que confiere el artículo 28º del Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. – DECLARAR APTO para la sustentación presencial del informe Final de la investigación (borrador de Tesis), del (la) bachiller **DAMARIZ LUCERO SONCCO PARICAHUA**, para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Negocios Internacionales**, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTICULO SEGUNDO. – NOMINAR JURADOS para la sustentación presencial y defensa de la tesis a los siguientes docentes ordinarios:

* PRESIDENTE	:	Dr. DAVID JUAN GUTIÉRREZ MAYTA
* 1er. MIEMBRO	:	Dr. Sc. SANTOTOMAS LICIMACO AGUILAR PINTO
* 2do. MIEMBRO	:	Dr. ENRIQUE GENARO APAZA CHIRINOS
* ASESOR DE TESIS	:	Dr. BENIGNO CALLATA QUISPE

ARTICULO TERCERO. – PROGRAMAR FECHA Y HORA de sustentación como se detalla:

* Lugar	:	salón de Grados y Títulos
* Fecha	:	martes 12 de noviembre de 2024
* Hora	:	08:00 am

ARTICULO CUARTO. – DISPONER que la comisión de Grados y Títulos de la Facultad, Secretarías Académicas y Administrativas, quedan encargados del cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, comuníquese y archívese.



UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"

Dr. Benigno Callata Quispe
DECANO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



RESOLUCIÓN N° 495-2024-UI-FCA-UANCV-J

Juliaca, 04 de octubre 2024

VISTOS:

El Expediente 2024-012005 de fecha 30 de setiembre de 2024, del **Bach. DAMARIZ LUCERO SONCCO PARICAHUA**, quien solicita Revisión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) y el **Anexo (04 o 05) "Ficha de Opinión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis)"** que fue revisada por el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales.

CONSIDERANDO:

Que, las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

Que, el (la) **Bach. DAMARIZ LUCERO SONCCO PARICAHUA**, quien solicita la revisión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del tema titulado: **GESTIÓN DEL TALENTO HUAMANO Y PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN JUAN DEL ORO, 2024**; conducente para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Negocios Internacionales**.

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Que, el Comité de Investigación emitió su opinión favorable al Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis).

Que, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales, corroboró el asesoramiento en el Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del ASESOR **Dr. BENIGNO CALLATA QUISPE**.

Estando, la opinión favorable del comité de Investigación, en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - APROBAR Y AUTORIZAR EL INFORME FINAL DE LA INVESTIGACIÓN (BORRADOR DE TESIS), para la **REVISIÓN DE SIMILITUD TURNITIN**, del tema titulado: **GESTIÓN DEL TALENTO HUAMANO Y PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN JUAN DEL ORO, 2024**; presentado por el (la) **Bach. DAMARIZ LUCERO SONCCO PARICAHUA**, para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Negocios Internacionales**, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTÍCULO SEGUNDO. - RATIFICAR, como ASESOR al **Dr. BENIGNO CALLATA QUISPE**.

ARTÍCULO TERCERO. - DISPONER, que la facultad, secretarías académicas y administrativas, quedan encargados del cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese.

DISTRIBUCIÓN:
- Decanatura
- Interesada (1)
- Archivo FCA (1)
- SLAP/



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
Dr. Sr. S. Leismaco Aguilar Pinto
DIRECTOR
UNID. INVESTIGACIÓN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



RESOLUCIÓN N° 303-2024-UI-FCA-UANCV-J

Juliacca, 15 de julio 2024

VISTOS:

El Expediente: **2024-CU-8811** de fecha 12 de julio del 2024, el cual solicita Revisión de propuesta de Investigación y el **Anexo (02 o 03) "Ficha de Opinión de la Propuesta de Investigación"** que fue revisada por el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de **Administración y Negocios Internacionales**.

CONSIDERANDO:

Que, las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

Que, el (la) **Bach. DAMARIZ LUCERO SONCCO PARICAHUA**, quien solicita la revisión y aprobación de la Propuesta de Investigación de **Título: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN JUAN DEL ORO, 2024**; conducente para optar el Título profesional de Licenciado(a) en **Administración y Negocios Internacionales**.

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Que, el Comité de Investigación emitió su opinión favorable a la Propuesta de Investigación.

Que, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales, corroboró la propuesta del ASESOR **Dr. BENIGNO CALLATA QUISPE**, quien debe ser acreditado y facultado para orientar y ayudar al asesorado en el proceso de elaboración del trabajo de investigación (Tesis).

Estando, la opinión favorable del comité de Investigación, en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- APROBAR Y AUTORIZAR LA EJECUCIÓN DE LA PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN, titulado: **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN JUAN DEL ORO, 2024**; presentado por el (la) **Bach. DAMARIZ LUCERO SONCCO PARICAHUA**, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTÍCULO SEGUNDO.- RECONOCER, como ASESOR al **Dr. BENIGNO CALLATA QUISPE**.

ARTÍCULO TERCERO.- DISPONER que la facultad, secretarías académicas y administrativas, quedan encargados del cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese.



DISTRIBUCIÓN:
- Decanatura
- Interesado (1)
- Archivo FCA (1)
- SLAP/



GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN JUAN DEL ORO, 2024

INFORME DE ORIGINALIDAD

18%

INDICE DE SIMILITUD

12%

FUENTES DE INTERNET

14%

PUBLICACIONES

12%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS


1	Submitted to Universidad Seminario Evangelico de Lima Trabajo del estudiante	6%
2	Submitted to Universidad Privada del Norte Trabajo del estudiante	3%
3	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	Submitted to Universidad San Ignacio de Loyola Trabajo del estudiante	2%
5	Submitted to uncedu Trabajo del estudiante	1%
6	Giraldo Malca, Ulises Francisco. "Mineria informal en la cuenca alta del Ramis: impactos en el paisaje y evolucion del conflicto socio ambiental.", Pontificia Universidad Catolica del Peru - CENTRUM Catolica (Peru), 2021	<1%



Metadatos complementarios - UANCV

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN JUAN DEL ORO, 2024	
Datos de autor	
Nombres y apellidos	DAMARIZ LUCERO SONCCO PARICAHUA
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	77173296
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0008-4724-9416
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	BENIGNO CALLATA QUISPE
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	01693080
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-6809-0650
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	DAVID JUAN GUTIÉRREZ MAYTA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02409816
Miembro del jurado 1	
Nombres y apellidos	SANTOTOMAS LICIMACO AGUILAR PINTO
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02291995
Miembro del jurado 2	
Nombres y apellidos	ENRIQUE GENARO APAZA CHIRINOS
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02413103



Datos de investigación	
Línea de investigación	Administración Pública (5909-UNESCO)
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento.
Ubicación geográfica de la investigación	<p>Edificio: Municipalidad Distrital de San Juan del Oro</p> <p>País: Perú Departamento: Puno Provincia: Sandia Distrito: San Juan del Oro</p> <p>Latitud: -14.2206047 Longitud: -69.1535805 https://maps.app.goo.gl/ZKY9JB9zpzat7cdy5</p> 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	Julio 2024 – noviembre 2024
URL de disciplinas OCDE	<p>Economía, Negocios https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.00</p> <p>Administración pública https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.06.02</p>
	<p>https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html - Librería</p>



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

Dr.Sc. S. L. Letimaco Aguilar Pinto
DIRECTOR
UNID. INVESTIGACIÓN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo DAMARIZ LUCERO SONCCO PARICAHUA, identificado con DNI Nro. 77173296 en mi condición de egresado de:

- Escuela Profesional
 Programa de Segunda Especialidad,
 Programa de Maestría o Doctorado

ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES

informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación, Trabajo Académico denominada:

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN JUAN DEL ORO, 2024

Asesorado por: Dr. BENIGNO CALLATA QUISPE

Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

El incumplimiento de lo declarado da lugar a responsabilidad del declarante, en consecuencia; a través del presente documento asumo frente a terceros, la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez y/o la Administración Pública toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluido el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

Juliaca 16 de diciembre del 2024

Firma del Asesor
(obligatoria)

Benigno Callata Quispe

Firma del Estudiante
(obligatoria)



Huella



DEDICATORIA

A mis padres, por ser el pilar fundamental de mi vida, por su amor, sacrificio y esfuerzo incondicional. Por enseñarme el valor de la perseverancia y el trabajo duro, y por apoyarme siempre sin importar las circunstancias.

A mis hermanos, compañeros de vida y cómplices de cada etapa. Por su apoyo constante, por creer en mí y por estar presentes en cada momento de este camino.

Y a mi hijo, que con su inocencia, alegría y amor incondicional ha sido mi mayor fuente de inspiración y motivación para no rendirme jamás. Este logro es también para ti, para que siempre recuerdes que los sueños se alcanzan con esfuerzo y dedicación.

Con todo mi amor, a ustedes les dedico este trabajo de tesis.



AGRADECIMIENTO

Quiero expresar mi más profundo agradecimiento a todas las personas que han contribuido a la realización de esta tesis. En primer lugar, agradezco a Dios por brindarme la fortaleza y perseverancia necesarias para concluir este proyecto.

A mis padres, por su amor incondicional, por creer siempre en mí y por apoyarme en cada paso de este camino. A mis hermanos, por su compañía y por estar a mi lado en los momentos difíciles. A mi hijo, quien con su sonrisa y alegría me brindó la motivación para seguir adelante incluso en los días más complicados. A mi asesor de tesis, por su guía, paciencia y valiosos consejos que permitieron que este trabajo alcanzara el nivel que hoy presenta. A mis compañeros y amigos, por los momentos compartidos, el apoyo mutuo y las palabras de aliento en los momentos de incertidumbre.

Finalmente, a todos aquellos que de alguna manera influyeron en mi crecimiento académico y personal durante estos años de formación. Este logro no es solo mío, sino de todos ustedes.



ÍNDICE

ÍNDICE	i
ÍNDICE DE TABLAS	iv
ÍNDICE DE FIGURAS.....	vi
RESUMEN.....	vii
ABSTRACT.....	viii
INTRODUCCIÓN.....	ix
CAPÍTULO I.....	1
EL PROBLEMA	1
1.1. EXPOSICIÓN DE LA SITUACIÓN PROBLEMÁTICA.....	1
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	4
1.2.1. Problema general	4
1.2.2. Problemas específicos	4
1.3. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	5
1.4. OBJETIVOS	6
1.4.1. Objetivo general.	6
1.4.2. Objetivos específicos.....	6
1.5. HIPÓTESIS	7
1.5.1. Hipótesis general.....	7
1.5.2. Hipótesis específicas.....	7
1.6. VARIABLES.	7
1.6.1. Variable 1.	8
1.6.2. Variable 2.	8
1.7. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	9
CAPÍTULO II.....	10
MARCO TEÓRICO REFERENCIAL	10



2.1. ANTECEDENTES DE INVESTIGACIÓN	10
2.1.1. A nivel internacional.....	10
2.1.2. A nivel nacional.	12
2.1.3. A nivel regional.	14
2.2. BASES TEÓRICAS	16
2.2.1. Gestión del talento humano	16
2.2.2. Proceso de admisión	20
2.2.3. Proceso de aplicación.....	23
2.2.4. Proceso de compensación	24
2.2.5. Proceso de desarrollo.....	26
2.2.6. Proceso de evaluación	27
2.2.7. Productividad laboral	28
2.2.8. Eficiencia	32
2.2.9. Eficacia.....	34
2.3. MARCO CONCEPTUAL.	36
CAPÍTULO III.....	38
PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN.....	38
3.1. ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN.....	38
3.2. MÉTODO DE LA INVESTIGACIÓN.....	38
3.3. TIPO DE INVESTIGACIÓN	38
3.4. NIVEL DE INVESTIGACIÓN	39
3.5. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.....	39
3.6. POBLACIÓN Y MUESTRA.....	39
3.6.1. Población.....	39
2.6.2. Muestra.	41
3.7. TÉCNICA E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS	41



3.7.1. Técnica.....	41
3.7.2. Fuente.....	41
3.7.3. Instrumento.....	41
5.8. CONFIABILIDAD Y VALIDEZ DEL INSTRUMENTO.....	42
3.8.1. Confiabilidad.....	42
3.8.2. Validez de Instrumento.....	42
3.9. PROCEDIMIENTO DE TRATAMIENTO DE DATOS.....	42
3.10. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS.....	43
CAPÍTULO IV.....	51
RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	51
4.1. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS.....	51
4.2. DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	62
CONCLUSIONES.....	65
RECOMENDACIONES.....	67
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	69
ANEXOS.....	76



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de las variables de investigación	9
Tabla 2 Población de estudio	40
Tabla 3 Alfa de Cronbach	42
Tabla 4 La gestión del talento humano y la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Distrital de San Juan del Oro 2024.	43
Tabla 5 El proceso de admisión y la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Distrital de San Juan del Oro 2024.....	45
Tabla 6 El proceso de aplicación y la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Distrital de San Juan del Oro 2024.....	46
Tabla 7 El proceso compensación y la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Distrital de San Juan del Oro 2024.....	47
Tabla 8 El proceso de desarrollo y la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Distrital de San Juan del Oro 2024.....	48
Tabla 9 El proceso de evaluación y la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Distrital de San Juan del Oro 2024.....	50
Tabla 10 Niveles de Correlación	51
Tabla 11 Prueba de Shapiro-Wilk entre la gestión del talento humano y la productividad laboral.	52
Tabla 12 Correlación Rho de Spearman entre la gestión del talento humano y la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Distrital de San Juan del Oro 2024.....	52



Tabla 13 Correlación Rho de Spearman entre el proceso de admisión y la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Distrital de San Juan del Oro 2024.....	54
Tabla 14 Correlación Rho de Spearman entre el proceso de aplicación y la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Distrital de San Juan del Oro 2024.....	55
Tabla 15 Correlación Rho de Spearman entre el proceso compensación y la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Distrital de San Juan del Oro 2024.....	57
Tabla 16 Correlación Rho de Spearman entre el proceso de desarrollo y la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Distrital de San Juan del Oro 2024.....	58
Tabla 17 Correlación Rho de Spearman entre el proceso de evaluación y la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Distrital de San Juan del Oro 2024.....	60



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 El despliegue desde la perspectiva de la multiplicación del talento	18
Figura 2 Modelo de gestión del talento humano.....	20
Figura 3 Proceso de selección.....	22
Figura 4 Medición de la productividad.....	32
Figura 5 Relación entre la gestión del talento humano y la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Distrital de San Juan del Oro 2024.	53
Figura 6 Relación entre el proceso de admisión y la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Distrital de San Juan del Oro 2024.....	54
Figura 7 Relación entre el proceso de aplicación y la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Distrital de San Juan del Oro 2024.....	56
Figura 8 Relación entre el proceso compensación y la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Distrital de San Juan del Oro 2024.....	57
Figura 9 Relación entre el proceso de desarrollo y la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Distrital de San Juan del Oro 2024.....	59
Figura 10 Relación entre el proceso de evaluación y la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Distrital de San Juan del Oro 2024.....	60



RESUMEN

El objetivo general de estudio fue, establecer la relación que existe entre la gestión del talento humano y la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Distrital de San Juan del Oro 2024, enfoque cuantitativo, método deductivo, tipo. Básica aplicada, nivel correlacional, diseño no experimental-transversal, población 42 servidores públicos muestra censal, alfa de Cronbach de 0.946 para hallar la normalidad mediante Shapiro-Will de 0.05 indicando que no tienen una distribución normal, por tanto, se tuvo que efectuar la prueba de correlación Rho de Spearman con resultado de +0.736 indicando que ambas variables tienen una relación significativa con p-valor de $0.000 < \alpha = 0.05$, concluyendo que estas estrategias prerrogativas juegan un rol determinante a la hora de elegir correctamente al personal para cada puesto que pueda tener la municipalidad y brindar un servicio de calidad y satisfacción hacia los usuarios de la jurisdicción de San Juan del Oro.

Palabras clave: Gestión del talento humano y productividad laboral



ABSTRACT

The general objective of the study was to establish the relationship that exists between the management of human talent and the labor productivity of the workers of the Municipality of the District of San Juan del Oro 2024, quantitative approach, deductive method, type. Basic application, correlational level, non-experimental-cross-sectional design, population 42 public servants census sample, Cronbach's alpha of 0.946 to find normality through Shapiro-Will of 0.05 indicating that they do not have a normal distribution, therefore, the Spearman's Rho correlation test with a result of +0.736 indicating that both variables have a significant relationship with p-value of $0.000 < \alpha = 0.05$, concluding that these prerogative strategies play a determining role when correctly choosing personnel for each position that the municipality may have and provide a quality service and satisfaction to the users of the jurisdiction of San Juan del Oro.

Keywords: Human talent management and labor productivity



INTRODUCCIÓN

La presente investigación titulado “gestión del talento humano y productividad laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de San Juan del Oro, 2024” tiene como objetivo: Establecer la relación que existe entre la gestión del talento humano y la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Distrital de San Juan del Oro. Sabiendo la importancia de estas variables debido a que las organizaciones tanto públicas como privadas buscan mayor productividad laboral para el cumplimiento de sus objetivos, esto hace analizar las diferentes habilidades y destrezas de los nuevos talentos, para atraer, retener, evaluar y hacer efectivos los talentos en el turbulento contexto de los negocios que son cada vez más competitivos.

Por lo que es muy importante realizar esta investigación en torno a la problemática de estas dos variables para las organizaciones y principalmente para la Municipalidad de Distrital de San Juan del Oro que requiere un análisis y nuevas estrategias de gestión de talento humano que les permita atraer al personal más idóneo para ocupar un puesto en la entidad pública para fortalecer la competitividad y la productividad.

La investigación presente está compuesta por síes capítulos, que se detallaran de la siguiente forma:

El capítulo I contiene la descripción detallada de la realidad problemática la cual es respecto a la relación que existe entre la gestión del talento humano y la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Distrital de San Juan del Oro.

Así mismo se verá el problema principal, se detallará también los problemas secundarios y los objetivos que se lograrán de la investigación.



En el capítulo II se mostrará el objetivo general de la investigación presente, así como los objetivos específicos.

En el capítulo III se dará a conocer el marco teórico de referencia, también se verán las investigaciones que se tomará como antecedentes a esta investigación, se verá también el marco conceptual el mismo que es principal y de gran importancia en el entendimiento del contenido planteado. En este capítulo se verán también la contratación de las hipótesis que se plantearon.

El capítulo IV de esta investigación está conformado por el planteamiento de la hipótesis general y por las hipótesis específicas, también el detalle de las variables y de la operacionalización de estas.

En el capítulo V podremos ver la metodología que se ha utilizado en la investigación presente, este apartado muestra el enfoque a utilizar en la investigación, el método, el tipo, el nivel y el diseño de investigación, así como la determinación de la población y la muestra. Se detallará la técnica y el instrumento a utilizar en la recolección de datos.

El contenido del capítulo VI contiene los resultados que se obtuvieron a partir de la recolección de datos y la interpretación de estos datos. En la última parte podremos ver las conclusiones y recomendaciones a partir de la investigación presente.



CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. EXPOSICIÓN DE LA SITUACIÓN PROBLEMÁTICA.

El mundo está cambiando a un ritmo vertiginoso. En todas partes la competitividad juega un rol fundamental para enfrentarse a los cambios, por lo que están surgiendo nuevas fuerzas laborales y nuevas formas del trabajo desafían nuestro pensamiento. Estamos en una nueva etapa de globalización donde el talento humano y la capacidad intelectual se están convirtiendo en la moneda predominante ya que del recurso humano y su capacidad productiva depende el éxito o fracaso de las organizaciones. Como lo menciona Chiavenato (2009) la gestión del talento humano es todo un proceso orientación al recurso humano que es parte o será parte de la organización, transformándolos en la mayor fuente de éxito para las organizaciones. Por otro lado los autores Ramírez et al. (2022) Mencionan que, la productividad laboral es fundamental para alcanzar los objetivos organizacionales, utilizar de manera eficiente los recursos disponibles. Además, es importante contar con tecnología y herramientas adecuadas que faciliten la tarea y aumentar la productividad dentro las organizaciones.



En el plano internacional, las grandes organizaciones mundialmente reconocidas creen que contar con talentos competitivos es la clave del éxito (Thomas et al., 2008) considera que las personas son el activo más importante de las organizaciones mundialmente exitosas estas buscan fomentar y aumentar la creatividad, la innovación y el crecimiento organizacional, para una mejora en la productividad laboral de sus talentos. Por lo que requieren definir, descubrir, filtrar, desarrollar y desplegar el talento de todo tipo. Este es el nuevo paradigma competitivo y el desafío es diferente a cualquier cosa que una organización haya enfrentado antes. Exige una nueva mentalidad, nuevas estrategias, para desarrollar una gestión del talento humano eficiente en Europa, las empresas de gran escala aseguran que un talento bien motivado tiene una mejor productividad laboral, sabiendo que la motivación es parte importante de la gestión del talento.

En América del Sur, en varios países como Argentina, Brasil, Ecuador y Perú, han puesto en marcha la gestión del talento humano aplicando diferentes estrategias como la, compensación y políticas de retención con el propósito de generar mayor productividad laboral, Sigcha (2018) en su investigación afirma que existe muchas instituciones sobre todo públicas que no cumplen con una buena gestión del talento humano sobre todo en el proceso de aplicación, captación y selección de nuevos talentos, la problemática como el tráfico de influencias no permite atraer al personal más adecuado para ocupar un puesto en estas entidades públicas lo que se ve reflejado en un bajo nivel de productividad laboral y muchas veces en el deficiente trabajo de las mismas entidades



A nivel nacional las empresas o entidades están empezando a visualizar a los colaboradores como parte importante para el éxito laboral, sin embargo, todavía no encuentran las estrategias adecuadas y eficientes para mejorar en un gran porcentaje la productividad laboral. Es por ello que Montoya (2014) establece que, lo que más desanima a los colaboradores muchas veces es la ineficiente gestión del talento humano como el mal proceso de selección y filtración de talentos a las entidades debido a que muchas veces ingresan sin tomar en cuenta sus competencias y habilidades, las bajas remuneración, pocas oportunidades de desarrollo y crecimiento profesional hace que los talentos no sean lo suficientemente productivos en sus puestos laborales

A nivel local, se observa siempre que la gestión del talento humano muchas veces no cumple con lo proceso adecuados para contar con los mejores talentos. Se escogió a la Municipalidad de Distrital de San Juan del Oro, como lugar de para desarrollar la investigación debido a que no está excepto a esta problemática ya que se puede evidenciar diferentes problemas de gestión del talento entre las cuales destacan las deficientes contrataciones del personal que no cumplen con los requerimientos mínimos esto genera que la productividad laboral no sea la deseada. Esto parte que la gestión

Es por esta razón que este proyecto motiva a realizar el presente estudio de investigación que, a primera instancia busca Establecer la relación que existe entre la gestión del talento humano y la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Distrital de San Juan del



Oro lo que nos permitirá proponer un mejor desarrollo de la gestión del talento humano para mejorar productividad laboral de la municipalidad.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. Problema general

PG: ¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Distrital de San Juan del Oro 2024?

1.2.2. Problemas específicos

PE1: ¿Qué relación existe entre el proceso de admisión y la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Distrital de San Juan del Oro 2024?

PE2: ¿Qué relación existe entre el proceso de aplicación y la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Distrital de San Juan del Oro 2024?

PE3: ¿Qué relación existe entre el proceso compensación y la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Distrital de San Juan del Oro 2024?

PE4: ¿Qué relación existe entre el proceso de desarrollo y la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Distrital de San Juan del Oro 2024?

PE5: ¿Qué relación existe entre el proceso de evaluación y la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Distrital de San Juan del Oro 2024?



1.3. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

Justificación teórica: El presente trabajo de investigación se realizó en función a la relación entre la Gestión del talento Humano y la Productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Distrital de San Juan del Oro a su vez se orientará en las características de la realidad problemática, también permitirá conocer de cierta manera algunos problemas internos de la municipalidad y poder dar de alguna manera una solución que beneficie directamente a la entidad en cuestión.

Justificación metodológica: Se mostrará resultados que permitió conocer la relación que existe entre la Gestión del talento Humano y la Productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Distrital de San Juan del Oro y servirá como referencia para otros estudios referentes a la gestión del talento humano y la productividad laboral las cuales serán desarrolladas mediante el método de investigación científica. Por otra parte, el instrumento del proyecto de investigación desarrollado bajo el método científico que permitirá conocer la opinión de las diferentes personas que tengan que ver con el programa cual permitirá determinar la relación de las variables de estudio.

Justificación practica: Finalmente se busca reconocer la importancia de la investigación dentro del campo de la administración pública, lo cual beneficiará Municipalidad de Distrital de San Juan del Oro y tomarán acciones que contribuirán al mejoramiento de la gestión del talento humano y la productividad laboral de los trabajadores en la entidad antes mencionada.



1.4. OBJETIVOS

1.4.1. Objetivo general.

OG: Establecer la relación que existe entre la gestión del talento humano y la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Distrital de San Juan del Oro 2024.

1.4.2. Objetivos específicos.

OE1: Determinar la relación que existe entre el proceso de admisión y la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Distrital de San Juan del Oro 2024

OE2: Determinar la relación que existe entre el proceso de aplicación y la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Distrital de San Juan del Oro 2024

OE3: Determinar la relación que existe entre el proceso compensación y la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Distrital de San Juan del Oro 2024

OE4: Determinar la relación que existe entre el proceso de desarrollo y la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Distrital de San Juan del Oro 2024

OE5: Determinar la relación que existe entre el proceso de evaluación y la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Distrital de San Juan del Oro 2024



1.5. HIPÓTESIS

1.5.1. Hipótesis general

HG: Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Distrital de San Juan del Oro 2024.

1.5.2. Hipótesis específicas.

HE1: Existe una relación significativa entre el proceso de admisión y la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Distrital de San Juan del Oro 2024

HE2: Existe una relación significativa entre el proceso de aplicación y la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Distrital de San Juan del Oro 2024

HE3: Existe una relación significativa entre el proceso compensación y la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Distrital de San Juan del Oro 2024

HE4: Existe una relación significativa entre el proceso de desarrollo y la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Distrital de San Juan del Oro 2024

HE5: Existe una relación significativa entre el proceso de evaluación y la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Distrital de San Juan del Oro 2024

1.6. VARIABLES.

Las variables para estudiar en el desarrollo de esta investigación son:



1.6.1. Variable 1.

- Gestión del talento humano

Dimensiones

- Proceso admisión
- Recurso aplicación
- Proceso de compensación
- Proceso de desarrollo
- Proceso de evaluación

1.6.2. Variable 2.

- Productividad laboral

Dimensiones

- Eficiencia
- Eficacia

1.7. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Tabla 1

Operacionalización de las variables de investigación

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	VALORIZACIÓN
V.1 Gestión del talento humano	Proceso de Admisión	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Reclutamiento. ➤ Entrevista. ➤ Convocatorias internas. ➤ Contratación. 	Muy malo Malo Regular Bueno Muy bueno
	Proceso de Aplicación	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Inducción del personal. ➤ Diseño del cargo ➤ Análisis de cargo ➤ Descripción de cargos 	
Según Chiavenato (2009)	Proceso de Compensación	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Remuneración ➤ Reconocimiento ➤ Bonos 	
	Proceso de Desarrollo	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Plan capacitación. ➤ Programa de capacitación. ➤ Política de capacitación 	
V.2 Productividad laboral	Proceso de evaluación	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Base de datos. ➤ Control ➤ Sistema de Información gerencial 	Muy malo Malo Regular Bueno Muy bueno
	Eficiencia	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Comparte información ▪ Trabaja en equipo ▪ Evita sanciones 	
Según Ramírez et al. (2022)	Eficacia	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Puntualidad en la entrega del trabajo ▪ Conocimiento del puesto de trabajo 	

Nota. Esta tabla muestra la operacionalización de las variables de la gestión del talento humano según Chiavenato (2009) & la productividad laboral según Ramírez et al. (2022)



CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

2.1. ANTECEDENTES DE INVESTIGACIÓN

2.1.1. A nivel internacional

González et al. (2021) En su trabajo de investigación planteo como objetivo principal conocer la influencia de la gestión del talento humano en la satisfacción y la productividad laboral dentro las empresas privadas. Para lo cual se aplicó la metodología transeccional, de diseño no experimental, la recolección se datos se dio a partir de la técnica de la entrevista, se avaluó mediante la correlación de Pearson con resultado 0.186 y p-valor de 0.055, que existe relación entre ambas variables, finalizando un factor que influye en alcanzar para una persona es que en el trabajo ocupe cargos para realizar su propio interés y concuerde con los intereses de la organización

Brito & Cabezas (2021) En su artículo de investigación plantearon como objetivo identificar el efecto que tiene la Gestión del Talento Humano sobre el Rendimiento Laboral de los colaboradores de una estación de servicios de España. para lo cual se aplicó el método de tipo mixta, con enfoque cualitativo, de diseño no experimental, la recolección de datos se



dio bajo las técnicas de la encuesta y entrevistas aplicada a una muestra total de 67 colaboradores. Dando como resultados una correlación de Pearson 0,156 y una significancia de 0,005. Por lo que se concluyó demostrando que existe un impacto significativo y positivo de la gestión de talento humano en el rendimiento laboral.

Ramírez (2023) En su trabajo de investigación planteo como objetivo principal analizar la capacidad competitiva del talento humano en el contexto empresarial actual. Para lo cual se aplicó la metodología transeccional, de diseño no experimental, la recolección se datos se dio a partir de la técnica de la entrevista y cuestionario, la muestra se conformó por 58 colaboradores, los resultados resaltan que la competitividad de las organizaciones se potencia cuando éstas integran la innovación en los procesos de la gestión del talento humano por lo que se concluye que este variable juega un rol fundamental para alcanzar el éxito organizacional.

Solis & Ronquillo (2023) En su trabajo de investigación plantearon como objetivo principal evaluar la Gestión del Talento Humano y su influencia en la productividad laboral del personal administrativo / operativo "Consejo Cantonal Ecuador. Para lo cual se aplicó el método con enfoque mixto cualitativos y cuantitativos de diseño no experimental, la recolección se datos se dio aplicando la técnica de la encuesta y entrevistas. Los resultados los llevo a la conclusión que existe una relación directa entre las variables considerando que la gestión del talento humano es el eje principal para promover la productividad en las organizaciones.

Diaz & Quintana (2021) En su trabajo de investigación planteo como objetivo principal analizar la importancia de la gestión del talento humano y



cómo se puede ver reflejado en la productividad de una empresa de México. Para lo cual se aplicó la metodología de carácter bibliográfica, descriptiva, cualitativa y correlacional, la recolección de datos se dio a partir de la técnica de la entrevista, y revisiones bibliográficas. Los resultados llevaron a la conclusión que el talento humano y la importancia que se le da a su gestión es un elemento determinante para incrementar la productividad de la organización.

2.1.2. A nivel nacional.

Quezada (2021) Realizo una investigación con el objetivo de determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y la productividad laboral en los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Marcona, Ica, para lo cual se aplicó el método con enfoque cuantitativo, de diseño no experimental y tipo correlacional, la muestra fue conformada por 24 colaboradores, la aplico como instrumento el cuestionario bajo la técnica de la encuesta. Los resultados evidenciaron que existe una correlación directa, positiva con un nivel de significancia se ($Rho=0,757$, $p<0,01$) entre las variables por lo que se concluyó que mientras mejor sea la gestión del talento humano mayor será la productividad laboral.

Solorzano (2022) El autor desarrollo su tesis de investigación con el objetivo general de determinar la influencia de la gestión de talento humano, en el nivel de productividad en una empresa de ferretería, Quevedo, el método aplicado fue de tipo básica con un enfoque cuantitativo, diseño no experimental, de corte transversal y de nivel correlacional, la recolección de datos se dio mediante la técnica de la encuesta aplicada a una muestra de 36 colaboradores. Los resultados



evidenciaron una relación significativa entre la gestión del talento humano y la productividad laboral con un nivel de significancia de $p=0.000$ ($p<0.05$) y un valor del coeficiente de Spearman de 0.877 entre las variables.

Valero (2023) Desarrollo su tesis de investigación con el objetivo general de analizar la relación entre la gestión del talento humano y la productividad laboral en docentes de una unidad educativa de Babahoyo, el método aplicado fue de tipo básica, descriptiva y correlacional, con un diseño no experimental, la recolección de datos se dio mediante el cuestionario como instrumento bajo la técnica de la encuesta aplicada a una muestra de 80 docentes. Los resultados dieron a conocer que existe una relación indirecta moderada entre las variables de estudio con un coeficiente de correlación de Rho de Spearman fue de ($Rho = 0,787^{**}$; $p= 0.000 <0.01$).

Torre (2023) En su trabajo de la investigación planteo como objetivo general, determinar la relación entre gestión del talento humano y productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Pacasmayo, en la cual se aplicó el método de tipo básica, con enfoque cuantitativo, nivel correlacional y diseño no experimental, la recolección de información se dio bajo la técnica de la encuesta aplicada a una muestra de 35 colaboradores. Los resultados demostraron un Rho de Spearman de significancia de 0,000 y por coeficiente de 0,760 por lo que se concluyó que existe una relación alta significativa entre gestión del talento humano y productividad laboral.

Arias & Duran (2023) En su trabajo de la investigación plantearon como objetivo general, describir la relación que existe entre la gestión del talento humano y productividad laboral en GLM&LOSEACER S.A.C. Los



Olivos- Lima, para lo cual se aplicó el método de tipo básica, hipotético deductivo, de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental de corte transversal, nivel correlacional, la muestra se conformó por 60 colaboradores la recolección de datos se dio mediante la técnica de la encuesta. Los resultados evidenciaron un coeficiente de correlación Rho de Spearman $r_s = 0,954$, $p = 0,000 < 0,05$ concluyendo que existe una relación estadísticamente significativa, alta entre gestión del talento humano y productividad laboral.

2.1.3. A nivel regional.

Cairo (2021) En su trabajo de investigación estableció como objetivo, determinar la relación entre los procesos de la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de la dirección regional de trabajo y promoción del empleo de Puno, bajo esta premisa se aplicó el método básico teórica, descriptiva-correlacional con enfoque cuantitativo, de diseño no experimental y de corte, la muestra se conformó por 43 colaboradores, la información se consiguió bajo la técnica de la encuesta. Los resultados demostraron que existe correlación entre las variables de estudio con un nivel de significancia de 0.05.

Quispe (2020) En su trabajo de investigación estableció como objetivo, analizar el comportamiento humano en el desarrollo del turismo rural en la isla de Amantani, para lo cual se aplicó el método descriptivo analítico y síntesis para la recolección de información se aplicó las técnicas de selección bibliográfica, encuestas y entrevistas, la muestra se conformó por 350 emprendimientos turísticos. Los resultados demostraron que la Incidencia de la gestión del talento humano en los emprendimientos juegan



un rol importante para mejorar el servicio de la familia y los colaboradores en favor del turismo rural comunitario.

Condori (2021) En su trabajo de investigación estableció como objetivo, describir la importancia del talento humano en las organizaciones., bajo esta premisa se aplicó el método analítico descriptivo y síntesis, de diseño no experimental, la recopilación de información se dio mediante artículos de revistas publicados e indexados en Redalyc, Scielo, Dialnet. Los resultados demostraron el gran crecimiento que ha tenido la gestión del talento humano en los últimos tiempos por lo que se concluyó que el talento humano tiene un papel importante dentro de una organización ya que se relaciona directamente en el crecimiento, desarrollo y el cumplimiento de los objetivos

Hallasi (2022) En su trabajo de investigación estableció como objetivo, determinar la relación de la gestión del talento humano con el desempeño laboral de Defensores Públicos de la Región Puno, bajo esta premisa se aplicó el método hipotético deductivo, con enfoque cuantitativo, tipo básico teórico, de nivel correlacional; de diseño no experimental de corte transversal, la muestra se conformó por 50 colaboradores, se utilizó como instrumento el cuestionario. Los resultados demostraron un valor R Pearson $r = 0,762$ y $p = 0,001$ por lo que se concluye que existe una correlación positiva muy fuerte, altamente significativa entre ambas variables de estudio.

Sosa (2023) En su trabajo de investigación estableció como objetivo, determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en el Hotel Cantuta, se aplicó el método con enfoque



cuantitativo de alcance correlacional y de diseño no experimental transversal; se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario, la muestra se conformó por 20 colaboradores. Los resultados demostraron un coeficiente de correlación Rho de Spearman es = 0, 835 con un valor de significancia de 0,000 por lo que se concluyó que una buena gestión del talento humano asegura un desempeño laboral exitoso.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. Gestión del talento humano

Chiavenato (2009) Afirma que la gestión del talento es todo un proceso orientación al recurso humano que es parte o será parte de la organización, transformándolos en la mayor fuente de éxito para las organizaciones. Los colaboradores dejan de ser agentes pasivos a quienes se les tiene que administrar, y se transforman en agentes activos capaces de aportar al logro de los objetivos de la organización

Dessler (2011) Menciona que la gestión del talento humano puede verse de dos maneras complementarias. Adopta primero un “enfoque funcional” que aborda los aspectos prácticos implementación de procesos de RRHH (reclutamiento, evaluación, remuneración, gestión salarial, formación, relaciones laborales, gestión de carrera, desempeño social, etc.). El segundo se refiere a un “comportamiento enfoque” centrado en comprender los mecanismos de motivación, creatividad, extraer valor de la experiencia y compartir habilidades individuales dentro de los grupos en los que interactúan esas habilidades dentro de la organización



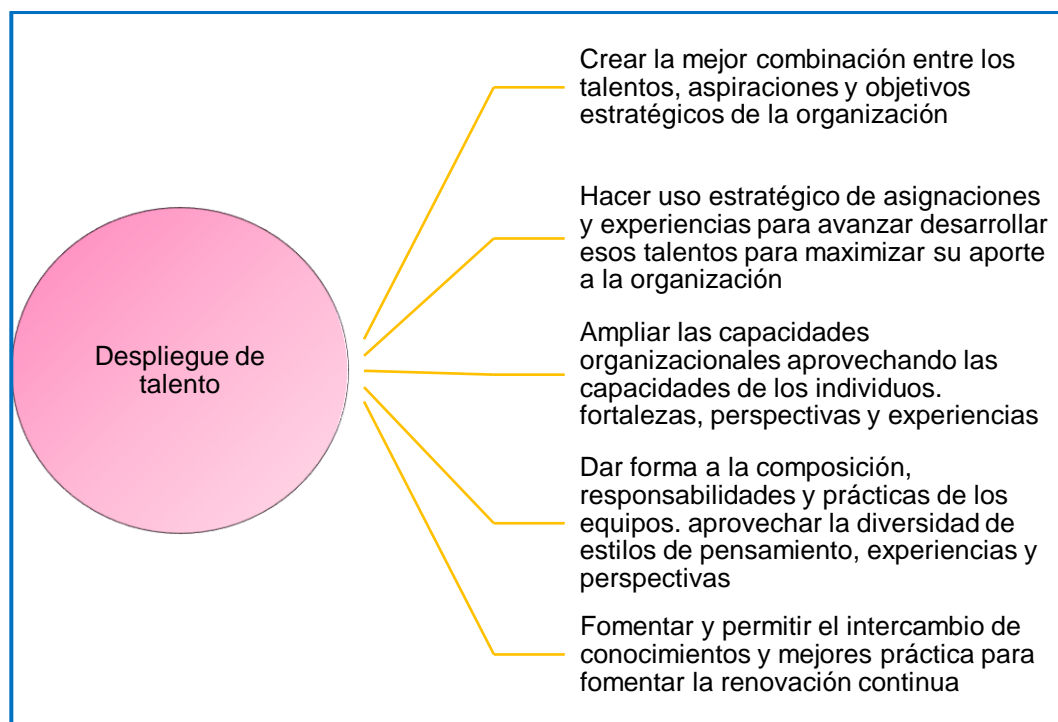
(Thomas et al., 2008) La gestión del talento humano es todo un proceso de planificación que esencialmente incluye todos los procesos tradicionales de recursos humanos: reclutamiento, selección, desarrollo, planificación de recursos humanos, gestión del desempeño, retención y otros aspectos fundamentales que permiten contar con el talento mejor capacitado para ocupar un puesto es la organización.

(Armas et al., 2017) La gestión del talento es el acto de alinear los talentos individuales con las necesidades de la organización para maximizar el rendimiento de estos. Describe un sistema de procesos y políticas institucionales diseñados atraer, desarrollar, retener e incentivar a los talentos y con mejor desempeño para la organización.

Vallejo (2016) Las organizaciones impulsadas por el talento tienen capacidades bien perfeccionadas en desplegar talento en beneficio mutuo de la organización y sus empleados. Asignan y combinan talento para asegurar resultados significativos oportunidades para personas en roles y experiencias que tienen impacto estratégico para la organización. Negocios de alto rendimiento cuentan con métodos institucionalizados para unir y movilizar a los mejores talento interno y externo a los puestos más críticos para los cuales son adecuados y garantizan una capacidad organizativa suficiente para afrontar los retos y oportunidades empresariales actuales y futuros. El despliegue desde la perspectiva de la multiplicación del talento se trata esencialmente de:

Figura 1

El despliegue desde la perspectiva de la multiplicación del talento



Nota. Esta figura muestra los objetivos del despliegue desde la perspectiva de la multiplicación del talento según Vallejo (2016)

2.2.1.1. Importancia del talento humano

(Thomas et al., 2008) Para convertirse en una organización impulsada por el talento, hay que multiplicar el talento desarrollando y desplegando el talento que ha descubierto. El desarrollo y la implementación son capacidades organizativas clave que apoyar la multiplicación del talento y la competitividad de la organización por lo que la gestión del talento humano es importante tomando en cuenta:

- El talento es una cuestión estratégica y una estrategia de capital humano es una parte intrínseca de cualquier estrategia empresarial. Esto significa comprender el valor del talento y reconocer los

componentes críticos de la misma estrategia de negocio que nos exige pensar en el talento e implicaciones y opciones organizativas.

- La diversidad es el mayor activo de su organización. Tu habilidad para atraer y trabajar con talento diverso es un factor competitivo.
- El aprendizaje y el desarrollo de habilidades es uno de los más importantes factores para la organización impulsada por el talento. El desarrollo debe centrarse y construirse en torno a una comprensión clara de las habilidades y competencias específicas que su organización necesita tener éxito.
- El compromiso es el ingrediente misterioso que puede transformar el desempeño empresarial. Alinear y motivar a las personas para multiplicar el talento en tu organización y mejorar su actuación.
- Fomentar y desarrollar el talento es una preocupación de todos en la organización. La función de recursos humanos es un facilitador clave, pero las mejores prácticas y se debe arraigar y mantener una mentalidad y una cultura del talento en toda la organización.

2.2.1.2. Principios de la gestión del talento humano

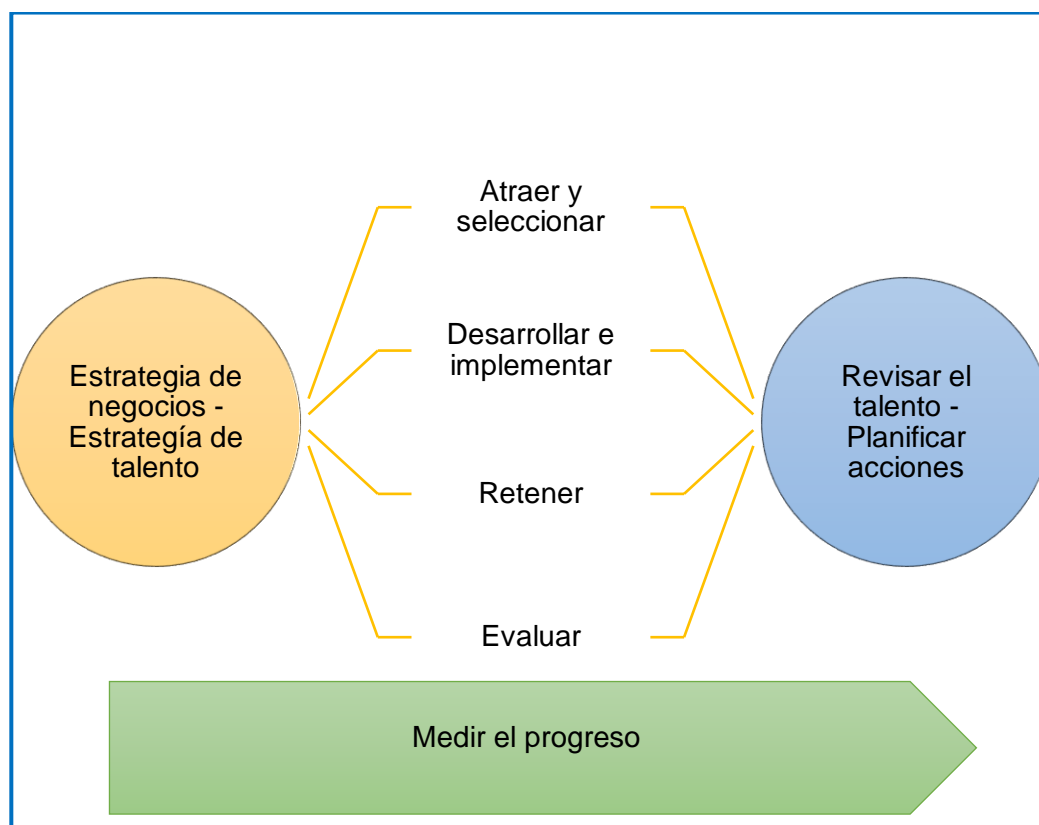
Charles (2019) Menciona algunos principios claves para la gestión del talento humano que toda organización debe considerar sugiriendo cinco procesos principales para garantizar que el talento necesario esté disponible para lograr sus estrategias comerciales y la mayoría de los programas

- Atraer y seleccionar talento a la organización.
- Evaluar competencias y habilidades en talento.
- Revisar el talento y planificar acciones de talento.

- Desarrollar y desplegar talento.
- Involucrar y retener el talento.

Figura 2

Modelo de gestión del talento humano



Nota. Esta figura muestra el modelo de gestión del talento humano según Charles (2019)

2.2.2. Proceso de admisión

Chiavenato (2009) afirma que las organizaciones siempre están en la búsqueda constante de nuevos talentos que se incorporen a sus diferentes áreas ya sea para sustituir empleados que no cumplieron con las expectativas de la organización o simplemente por el nivel de crecimiento.

(Armas et al., 2017) El proceso de admisión es el primer paso de la gestión del talento humano el cual funciona como un filtro que nos permite



seleccionar al personal más idóneo según el perfil del puesto disponible en la organización, el objetivo es filtrar a los talentos que más se adecuen a los requerimientos de la empresa.

2.2.2.1. Etapas del proceso de admisión

Dessler (2011) Menciona

a) Reclutamiento: El proceso de contratación es una parte importante de la gestión de recursos humanos. No se logra sin una planificación estratégica adecuada. El reclutamiento se define como un proceso que proporciona a la organización un grupo de candidatos calificados para el puesto entre los cuales elegir. Antes de que las empresas contraten, deben implementar planes de dotación de personal adecuados y hacer pronósticos para determinar cuántas personas necesitarán.

Aunque parezca fácil, reclutar el talento adecuado, en el lugar adecuado y en el momento adecuado, requiere habilidad y práctica, pero más importante aún, requiere estrategias planificación que debe seguir cierto proceso:

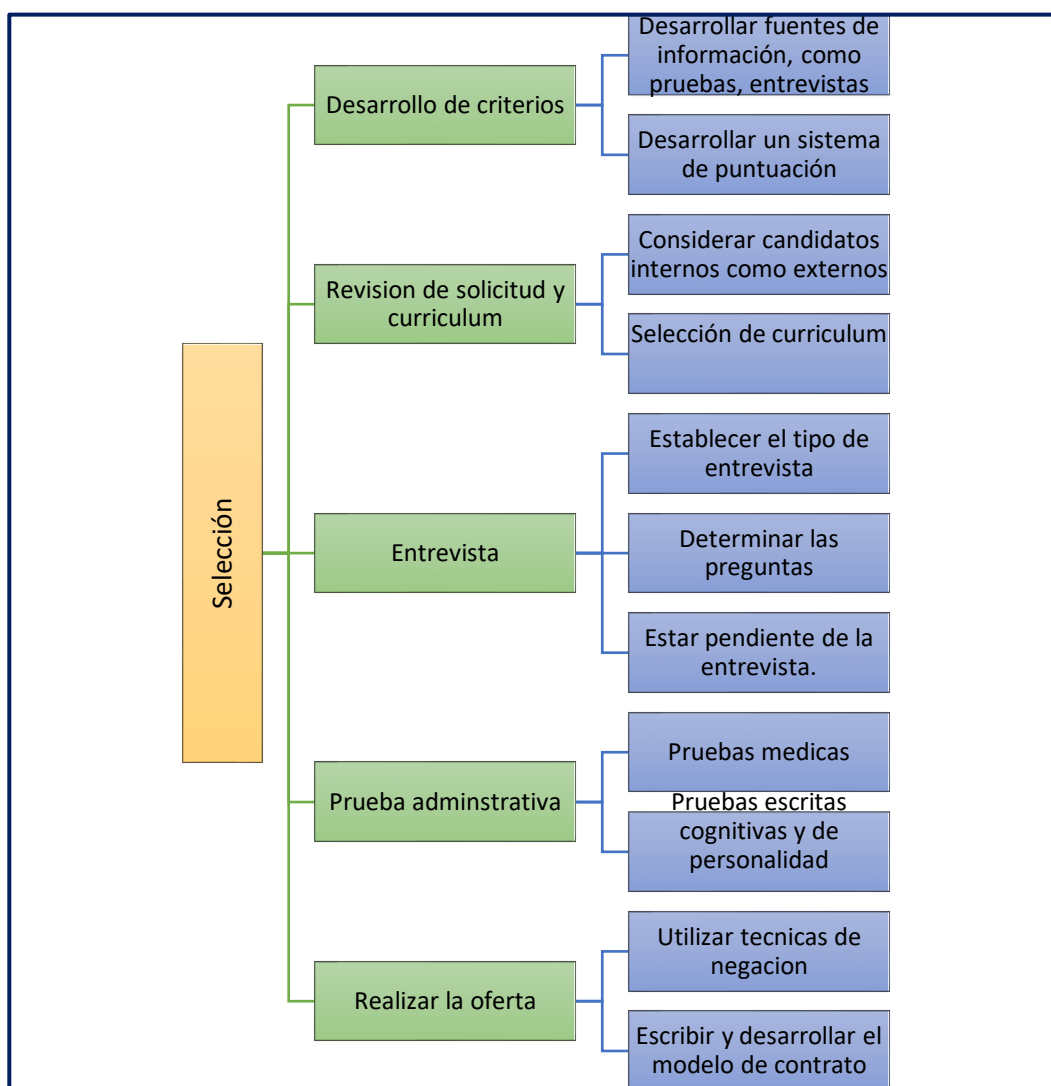
- Confirmar que el análisis del puesto es correcto mediante cuestionarios.
- Escriba la descripción del trabajo y las especificaciones del trabajo.
- Tener un sistema de licitación para reclutar y revisar las calificaciones internas de los candidatos para posibles ascensos.
- Determinar las mejores estrategias de reclutamiento para el puesto.
- Implementar una estrategia de reclutamiento.

b) Selección: El proceso de selección se refiere a los pasos involucrados en la elección de personas que tienen las calificaciones adecuadas para

cubrir una vacante de trabajo actual o futura. Generalmente, los gerentes y los supervisores serán en última instancia responsables de la contratación de personas, pero el papel de la gestión de recursos humanos (HRM) tiene como objetivo definir y guiar a los gerentes en este proceso de manera similar al proceso de reclutamiento la selección también conlleva varios procesos.

Figura 3

Proceso de selección



Nota. Esta figura muestra el proceso de selección según Dessler (2011)



2.2.3. Proceso de aplicación

Chiavenato (2009) el proceso de aplicación o inducción consta de dar indicaciones específicas al nuevo talento sobre lo que debe o no debe hacer dentro la organización y su asignado puesto laboral, dejando claro cuáles son las actividades que debe desarrollar y objetivos que debe cumplir, mediante la descripción del diseño del cargo se podrá especificar el contenido de un puesto determinado, los métodos y modelos de trabajo y todo lo relacionado con la cultura organizacional para facilitar que el nuevo miembro pueda adaptarse e integrese a su nuevo lugar de trabajo

Acosta (2008) En el proceso de aplicación es fundamental que la organización cuente con un manual de personal donde se describen las responsabilidades y funciones asociados a cada puesto en la organización. Este manual permite a todos los nuevos talentos a comprender quién está a cargo de qué tareas y qué puestos reportan a qué autoridades. Este manual también deja claro a quién se deben asignar ciertas tareas y proporciona un mecanismo de control para ayudar a los gerentes a garantizar que las tareas se asignan de manera adecuada.

Charles (2019) En el proceso de aplicación la organización tiene un sistema establecido para incorporar nuevos empleados al organización. Este sistema permite a los nuevos empleados identificarse con la Misión y visión de la organización que les permita integrarse más fácilmente, acortando así el tiempo necesarios para que se conviertan en miembros eficaces del equipo.

2.2.4. Proceso de compensación

Chiavenato (2009) El proceso de compensación lo conforma diferentes estrategias que busca motivar, incentivar a los talentos de la organización para el logro de sus objetivos, las organizaciones tienen diferentes formas de recompensar a sus colaboradores, dentro los principales tenemos los incentivos salariales, económicos, reconocimientos, premios, bonos, vacaciones pagadas entre otros con los cuales los talentos sienten que su trabajo y esfuerzo está siendo reconocido.

Vallejo (2016) Al crear su plan de compensación, por supuesto, la capacidad de reclutar y retener debería ser un factor importante. Pero también es importante tener en cuenta las necesidades de su fuerza laboral crucial para cualquier plan de compensación exitoso. El primer paso en el desarrollo de un plan es preguntar a los empleados qué les importa. Algunos empleados preferirían recibir más salario con menos beneficios o mejores beneficios con menos días libres

2.2.4.1. Tipos de compensacion

Dessler (2011) La compensación implica mucho más que solo pagar. Hay muchos otros aspectos para la creación de un buen paquete de compensación, incluyendo no sólo salario sino también incentivos y otros tipos de compensación.

- **Seguro social medico:** La Ley exige que los empleadores retiren fondos de las cuentas de los trabajadores cheques de pago para pagar los beneficios de jubilación. Esto se llama impuesto sobre la nómina. Tomando en cuenta que todas las organizaciones están legalmente obligadas a ofrecer este beneficio. El cual cubre tanto los ingresos de



jubilación como los beneficios médicos una vez el empleado alcanza la edad de jubilación.

- **Seguro de Desempleo y Seguro de Trabajadores:** El seguro de desempleo es obligatorio según la Ley. Los objetivos de este programa incluyen proporcionar algunos ingresos perdidos a los empleados durante el desempleo involuntario, ayudando a los trabajadores encuentran un nuevo trabajo, los beneficios de desempleo y/o capacitación laboral se activa cuando los trabajadores son despedidos de un momento a otro. Algunos empleadores también ofrecen beneficios de compensación para trabajadores. Si un empleado se lastima en el trabajo, él o ella recibiría ciertos beneficios, como un porcentaje del salario. Los trabajos son clasificados en niveles de riesgo, y obviamente cuanto mayor sea el nivel de riesgo, mayor será el costo de seguro.
- **Sistemas de pago de incentivos:** Incluyen comisiones, bonificaciones, participación en los beneficios, acciones, opciones, pago por equipo y pago por mérito. Las comisiones generalmente se calculan sobre la base de un porcentaje y se ganan en función de el logro de objetivos específicos que han sido acordados por el empleado y empleador. Muchos planes de incentivos de comisiones requieren que los empleados cumplan con un nivel mínimo de ventas
- **Seguro médico:** El seguro médico generalmente incluye hospital gastos médicos, gastos quirúrgicos y visitas médicas de rutina. La mayoría de los planes de seguro también permitir visitas de bienestar y otros cuidados alternativos. Muchos empleadores también ofrecen

beneficios de atención dental y de la vista como parte de sus paquetes de beneficios.

- **Vacaciones pagadas:** Muchas empresas ofrecen un número determinado de días festivos pagados, como el día de Año Nuevo, Día de los Caídos, Navidad, Día de la Independencia y Acción de Gracias todo esto generalmente se espera que forme parte del paquete de compensación.
- **Baja por enfermedad:** La cantidad de días de licencia por enfermedad puede variar mucho entre los empleadores. El promedio en el En Estados Unidos se ofrecen 8,4 días de enfermedad remunerados a los empleados al año

2.2.5. Proceso de desarrollo

Chiavenato (2009) Los seres humanos contamos con una maravillosa capacidad de almacenar información para aprender y desarrollarnos el cual se da mediante la educación y el aprendizaje continuo, en búsqueda de la necesidad que tenemos de mostrar todo nuestro potencial al mundo exterior, explorar las habilidades y capacidades que permitan enfrentar nuevos retos y cumplir nuevos objetivos en la organización.

Vallejo (2016) El desarrollo de talento es clave para la progresión de los individuos, ya sea vertical o lateral, es contar con una gama de medidas relevantes y apropiadas. intervenciones disponibles para desarrollar el talento e impulsar el desarrollo de sus competencias y habilidades. Desarrollar los mejores talentos requiere un enfoque estratégico.



2.2.6. Proceso de evaluación

Chiavenato (2009) Menciona que: El proceso de evaluación se va desarrollando de forma sistemáticamente midiendo el desempeño de cada talento en la organización con el objetivo de potencializar su desarrollo en un determinado puesto y buscar la excelencia.

Vallejo (2016) Un sistema de evaluación del desempeño es una forma sistemática de examinar qué tan bien el empleado se desempeña en su trabajo. Si te fijas, la palabra sistemática implica el proceso de evaluación del desempeño debe ser un sistema planificado que permita la retroalimentación darse en un sentido formal o informal.

Dessler (2011) Toda evaluación de desempeño debe ser directamente relacionado con la descripción del trabajo de ese empleado. Un sistema de evaluación del desempeño es una forma sistemática de examinar qué tan bien se está desempeñando un empleado en su trabajo. El uso del término sistemático implica que el proceso debe ser planificado.

Acosta (2008) Una buena organización realiza evaluaciones de desempeño de todos sus empleados. Las evaluaciones ocurren no sólo verticalmente (los gerentes evalúan a su personal y el personal evalúa sus directivos) sino también horizontalmente (evaluaciones por parte de compañeros del mismo nivel en la organización). El objetivo de estas evaluaciones es ayudar a la organización a mejorar continuamente y medir el desempeño de los nuevos talentos.

2.2.6.1. Diseño de un sistema de evaluación

- Como primer paso del proceso es determinar con qué frecuencia en la que se debe realizar las evaluaciones de desempeño. Tenga en cuenta



que los gerentes deben brindar retroalimentación constantemente a empleados, y este proceso es una forma más formal de hacerlo. Consideración el tiempo y el esfuerzo para administrar la evaluación debe ser un factor decisivo.

- Segundo es considerar incluir el establecimiento de objetivos. En otras palabras, ¿qué objetivos ¿Qué espera lograr la organización con el proceso de evaluación del desempeño?. Una vez que se han determinado la frecuencia de evaluación, es hora de comenzar a formalizar el proceso. Primero, necesitaremos desarrollar los formularios reales que se utilizarán evaluar cada puesto de trabajo dentro de la organización
- Nuestro último paso en el desarrollo de este proceso es comunicar el proceso y capacitar a nuestros empleados y gerentes sobre el proceso. Además, la capacitación sobre la mejor manera de utilizar la retroalimentación. La retroalimentación sobre esto es una parte importante que se debe considerar para mejorar posibles errores que se pueda encontrar

2.2.7. Productividad laboral

Zahra & Mirzaee (2013) Los empleados son los activos valiosos de cualquier organización. Alcanzar los objetivos de cualquier organización depende de la gestión inteligente del talento con el que cuentan ya que la fuerza laboral es el factor más eficaz para alcanzar la productividad. Si estas fuerzas tienen plena confianza y son motivados, alcanzarán la productividad a su nivel más alto. Generalmente, lo más importante para



alcanzar un nivel eficaz de productividad laboral es la motivación en relación al trabajo.

Kim (2016) La productividad laboral, es definida como la producción real por hora trabajada, es una medida de la eficiencia con la que se utiliza la mano de obra produciendo bienes y servicios.

Ramírez et al. (2022) La productividad se define como maximizar el uso de recursos, mano de obra y arreglos en formas científicas para disminuir los costos, la satisfacción de los empleados, gerentes y consumidores. En otras palabras, la productividad laboral se define como la aplicación máxima apropiada de mano de obra para avanzar hacia los objetivos de la organización en el mínimo tiempo y mínimo costo.

Kwasi (2016) La productividad es el uso eficaz de la innovación y los recursos para aumentar el contenido de valor añadido de los bienes y servicios. Es decir, a través de la productividad se busca nuevas ideas, crear nuevos productos, tener varios clientes, considerando el mercado y los competidores, uso de la capacidad real y potencial de la organización para hacer frente a las amenazas y oportunidades que crean una organización inteligente, flexible y consciente

2.2.7.1. Factores que incrementan la productividad laboral

- **Factores motivacionales:** estos factores juegan un rol importante en la productividad laboral debido a que se encontró que para aumentar la productividad en el trabajo, la gerencia requiere de estrategias que atiendan particularmente la motivación en el trabajo ya que involucran los sentimientos, el desarrollo personal y profesional, la aceptación de la equidad del salario y los beneficios, los pagos de acuerdo con



calificaciones y experiencia, la satisfacción del personal por ser miembro de la organización entre otros aspectos dentro la organización.

- **Estilos de liderazgo:** es el comportamiento característico del líder de la organización para dirigir, delegar los deberes y responsabilidades exactos, para dar instrucciones al personal con la justificación necesaria, involucrar a los empleados en la toma de decisiones y logro de objetivos dependiendo de estos aspectos los empleados pueden incrementar o disminuir su nivel de productividad.
- **Creatividad e innovación:** la implementación de la creatividad e innovación de los empleados incrementa la productividad de la organización ya que pueden aportar en diferentes aspectos como: El número de ideas y nuevas soluciones a posibles problemas, la tasa de creatividad e innovación en la oferta de productos, creatividad en marketing, publicidad y ventas, nuevas estrategias de gestión etc.
- **Desarrollo profesional:** es el crecimiento y desarrollo de un colaborador dentro la organización genera beneficios para la empresa y los empleados, ya que aumenta sus niveles de productividad, realizar de cursos, seminarios de investigación y capacitación para sus empleados puede que genere gastos para la organización, pero a la larga contara con empleados más competitivos y productivos.
- **Espíritu de competitividad:** los empleados que aceptan nuevos retos y asumen nuevas responsabilidades son más productivos para las organizaciones ya que tienen flexibilidad para ganar la competencia, cumplir objetivos, se esfuerzan por mejorar su desempeño.



2.2.7.2. Factores que afectan la productividad laboral

Zahra & Mirzaee (2013) Casi todos los factores que reducen y afectan la productividad de los recursos humanos se deben a mala administración.

Los factores más importantes que afectan la productividad laboral:

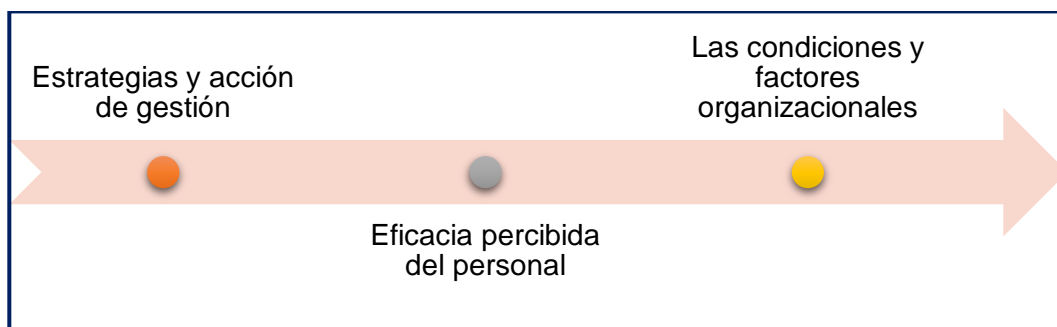
- Mala gestión de los recursos organizacionales
- Falta de motivación laboral
- Discriminación entre empleados (por mala gestión)
- Inseguridad laboral
- Fracaso y falta de voluntad para la planificación a mediano y largo plazo (debido a una mala gestión)
- Falta de ambiente de trabajo adecuado.
- Falta de atención a las necesidades urgentes de los empleados
- Falta de control (inestabilidad en los programas de control)
- Desajuste entre educación y carrera.
- No utilizar la experiencia en el negocio relacionado (mala gestión)
- El gerente no tiene ningún plan
- Falta de capacitación (mala gestión)
- Desajuste entre los talentos individuales y el trabajo (mala gestión)
- Incompetencia del jefe de personal
- Apatía hacia el trabajo actual y transferencia consecutiva de mano de obra.

2.2.7.3. Medición de la productividad laboral

Zahra & Mirzaee (2013) La productividad laboral es la fuerza que mueve a las organizaciones para alcanzar sus objetivos. Así, se puede calcular que la productividad laboral en función de tres importantes categorías:

Figura 4

Medición de la productividad



Nota. Esta figura muestra como calcular la productividad según Zahra & Mirzaee (2013)

- **Estrategias y acciones de gestión:** Proporcionar información, delegar, dar autonomía. y gestión participativa
- **Eficacia percibida del personal:** modelado, apoyo verbal y social, excitación emocional.
- **Las condiciones y factores organizacionales:** sistema de recompensas, tener metas claras, empleados. Tener acceso a los recursos y la estructura organizacional.

2.2.8. Eficiencia

Ramírez et al. (2022) define la eficiencia como: a capacidad de producir los resultados esperados o lograr sobre los cambios esperados. La eficiencia expresa la voluntad de las personas de emplear e integrar las ganancias que tienen adquirido previamente en términos de habilidades, información y conocimientos para adaptarse a situaciones de emergencia y resolución problemas.

Fang & Ayamba (2019) La eficiencia generalmente se refiere a qué tan bien se utilizan los recursos en el proceso de producción para alcanzar los resultados deseados. En pocas palabras, la eficiencia se puede definir como la relación entre la producción y la entrada. La ideología de la eficiencia podría aplicarse y notarse en diferentes conceptos como eficiencia técnica, eficiencia asignativa y eficiencia general. La eficiencia técnica explica cómo se puede alcanzar el máximo rendimiento posible al mismo tiempo. La eficiencia técnica explica cómo se puede alcanzar el máximo rendimiento posible al mismo tiempo. la eficiencia general o total que tiene un proceso de producción el menor costo posible

2.2.8.1. Tipos de eficiencia

Hay diferentes categorías y tipos de eficiencia, incluyendo lo siguiente:

- a. **Eficiencia Productiva:** Este concepto se toma cuando el mayor número de servicios y bienes se crean con cantidades conocidas de insumos. Esto se relaciona con los posibles límites de producción, ya que ocurre en el punto más bajo la curva de costos promedio de las empresas. Por lo tanto, está asociado con la producción de servicios y productos con la combinación más beneficiosa de entradas; Para lograr la mayor cantidad posible de producción con el menor costo, se supone que la institución tendrá eficiencia de producción cuando se produce en el punto más bajo en la curva de costo promedio
- b. **Eficiencia técnica:** Las organizaciones deben ser efectivas en términos técnicos aspectos, cuando producen la mayor producción a partir de la menor cantidad de determinantes, como la tecnología, la mano de obra y capital y la institución no es técnicamente eficaz si utiliza un gran grupo

de empleados más de lo necesario, o se emplea capital más de lo que debería ser

c. **Eficiencia económica:** Se refiere al mejor aprovechamiento de los recursos, con el objetivo de producir cantidad máxima de servicios o bienes, y se hace una comparación entre los aspectos económicos sistemas a través del alcance de su capacidad para proporcionar bienes y servicios con el uso de menos recursos y eficiencia económica.

d. **Eficiencia administrativa:** La eficiencia administrativa se refiere a las habilidades de orientación a tareas relacionadas con gestión y liderazgo efectivos, las diversas prácticas administrativas que se relacionan con el uso de una metodología o práctica que asegure el desempeño efectivo. Según el desarrollo de competencias administrativas, podemos dividir las en tres etapas principales:

✚ Primera etapa: expresa eficiencia individual.

✚ Segunda etapa: Las capacidades de gestión eficiencias administrativas en el gobierno instituciones y agencias.

✚ Tercera etapa: definir las eficiencias básicas, cuales son todas las eficiencias básicas que son relacionados con la organización, a través de la cual se posible obtener una mayor competitividad

2.2.9. Eficacia

Ramírez et al. (2022) La eficacia es expresada como hacer las cosas correctas existen cinco requisitos que deben estar presentes para lograr eficacia organizacional, a saber: Promover, estructura organizacional, gestión del tiempo, toma de decisiones, priorización y resultados orientación.



Fornes & Rocco (2004) La eficacia es generalmente el nivel de resultados de las acciones de los empleados y directivos. Por tanto, la eficacia es la capacidad de contribuir consistentemente de manera significativa hacia resultados positivos. Esto sugiere que el trabajador capaz de adaptarse, aprender y también comunicarse o relacionarse con otras personas importantes dentro del trabajo entorno de manera que promuevan la productividad y valor para la organización.

Fang & Ayamba (2019) afirmaron que la eficacia depende no sólo del nivel de habilidades y formación de los trabajadores, sino también de la comprensión y el conocimiento de los trabajadores sobre los cambios que se expresan en el entorno de la organización para alcanzar mayor productividad.

Kim (2016) La eficacia de los empleados se puede asumir como un mayor nivel de desempeño de los empleados por lo tal este rendimiento conduciría a una mayor productividad. La eficacia a través de un sistema de gestión del desempeño puede facilitar sus esfuerzos para mantener y mejorar efectividad y productividad organizacional. existe amplia evidencia que sugiere que las empresas que utilizan sistemas de gestión del desempeño pueden desempeñarse estratégicamente de manera más productiva.

2.2.9.1. Relación entre la eficiencia y la eficacia

Kwasi (2016) Afirma que para exista relación entre la eficacia y eficiencia, debería haber productividad o rendimiento. Productividad utilizada en este contexto se refiere a que los empleados garanticen que el producto o los resultados preferidos se logren con los recursos adecuados.



Kim (2016) Menciona que hacer lo correcto es efectividad mientras que eficiencia es hacer las cosas de la manera correcta. Esto implica que la eficacia se basa en garantizar que se logren resultados, mientras que la eficiencia es una entrada, continua y basada en el tiempo. Por lo tanto, la relación indicará cómo los insumos son utilizados por empleados para lograr los resultados requeridos dentro de un período de tiempo estipulado.

2.3. MARCO CONCEPTUAL.

Eficacia

La eficacia es la forma en las personas y las organizaciones buscan hacer las cosas de manera correcta, alcanzar los objetivos utilizando diferentes medios lo importante es lograr los objetivos.

Eficiencia

La eficiencia busca lograr los objetivos asignados con poco tiempo, esfuerzo y sobre todo garantizar el buen uso de los recursos con los que cuenta la organización.

Gestión del talento humano

La gestión del talento humano es todo un proceso de planificación que esencialmente incluye todos los procesos tradicionales de recursos humanos: reclutamiento, selección, desarrollo, planificación de recursos humanos

Proceso de admisión

El proceso de admisión es el primer paso de la gestión del talento humano el cual funciona como un filtro que nos permite seleccionar al personal más idóneo.



Proceso de aplicación

El proceso de aplicación o inducción consta de dar indicaciones específicas al nuevo talento sobre lo que debe o no debe hacer dentro la organización.

Proceso de compensación

El proceso de compensación lo conforma diferentes estrategias que busca motivar, incentivar a los talentos de la organización para el logro de sus objetivos

Proceso de desarrollo

Es el proceso de crecimiento de fortalecimiento de los conocimiento y habilidades de los talentos de la organización ya que el desarrollo de talento es clave para la progresión de los individuos y la organización

Proceso de evaluación

El proceso de evaluación del desempeño es una forma sistemática de examinar qué tan bien se está desempeñando un empleado en su determinado trabajo.

Productividad laboral

La productividad laboral, es definida como la producción real por hora trabajada, es una medida de la eficiencia con la que se utiliza la mano de obra produciendo bienes y servicios.



CAPÍTULO III

PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN.

Según su enfoque o naturaleza es una investigación cuantitativa. Al respecto, (Hernández et al., 2014) señala que es secuencial y probatorio, utiliza la recopilación de datos para corroborar las suposiciones con sustento en la medida numérica y el estudio estadístico, para que instaure modelos de conducta y evidenciar teorías (p.4)

3.2. MÉTODO DE LA INVESTIGACIÓN

El método empleado fue deductivo. Según la definición de Bernal (2010), depende de un sistema que secciona las aseveraciones en calidad de suposiciones y busca replicar o falsear esas suposiciones, infiriendo por los desenlaces que corresponde confrontarse con los sucesos (va de lo particular a lo general) (p.60).

3.3. TIPO DE INVESTIGACIÓN

Según su tipo fue básica o pura, conforme a Valderrama (2013) , señala que contribuye a una sección estructurada de información investigativa y

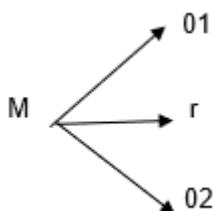
no crear imprescindiblemente conclusiones de conveniencia práctica al instante; se interesa de reunir información de la realidad para potenciar la cognición de teoría científica, orientada al hallazgo de bases y leyes (p.28).

3.4. NIVEL DE INVESTIGACIÓN

Por otro lado, es de nivel correlacional con que busca establecer la asociación entre dos variables mediante un patrón predecible para un asociación o población (Hernández et al., p. 93, 2014).

3.5. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

Para el siguiente desarrollo de la investigación se aplicó diseño no experimental transversal según lo menciona el autor (Pino, 2010).



Dónde:

M= Muestra de estudio

O= Observación o información recogida

r= Correlación

3.6. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.6.1. Población

La población es el conjunto de componentes sobre los que se realizan la investigación, los cuales poseen ciertas peculiaridades en común tal como lo menciona Toledo (2016) en tal sentido la población del presente proyecto

de investigación está conformada por 42 colaboradores de la Municipalidad

Distrital de San Juan del Oro

Tabla 2

Población de estudio

CUADRO DE ASIGNACIÓN DE PERSONAL PROVISIONAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN JUAN DEL ORO

ÓRGANOS O UNIDADES ORGÁNICAS	CANTIDAD PERSONAL	TOTAL	DE
Alcaldía	1		
Gerencia Municipal	1		
Órgano de Control Institucional	1		
Procuraduría Pública Municipal	1		
Oficina de Asesoría Legal	1		
Oficina de Planificación y Presupuesto	1		
Oficina de Programación e Inversiones	1		
Unidad Formuladora	1		
Oficina de Cooperación Técnica	1		
Secretaría General	1		
Oficina de Imagen Institucional	1		
Oficina de Trámite Documentario	1		
Oficina de Contabilidad	1		
Oficina de Abastecimiento y Control Patrimonial	1		
Unidad de Almacén	1		
Oficina de Tesorería y Rentas	1		
Unidad de Caja	1		
Oficina de Recursos Humanos	1		
Subgerencia De Medio Ambiente y Servicios Públicos	3		
Oficina de Limpieza Parques y Jardines	2		
Oficina de Seguridad Ciudadana	2		
Oficina de Gestión de Agua y Saneamiento – ATM	3		
Subgerencia de Desarrollo Económico	1		
Oficina de Desarrollo Agropecuario	1		
Oficina de Defensa Civil	1		
Oficina de Turismo y PYMES	1		
Subgerencia de Desarrollo Social	1		
Oficina de Registro Civil	1		
Oficina de Vaso de Leche	1		
Oficina de Desarrollo de la Juventud	1		
Oficina de DEMUNA – OMAPED	1		
Oficina del Centro de Integración del Adulto Mayor (CIAM) y Oficina de Local de Empadronamiento (OLE)	1		
Subgerencia de Infraestructura	1		



Oficina de Supervisión y Liquidación de Proyectos	1
Oficina de Maquinaria y Equipo	1
Oficina de Control de Catastro Urbano y Rural	1
TOTAL	42

Nota. La tabla muestra la cantidad del personal que labora según el CAP de la Municipalidad distrital de San Juan del Oro

2.6.2. Muestra.

Para la presente investigación se consideró el muestreo censal debido a que se consideró el 100% de la población seleccionada conformado por un total de 42 colaboradores de la Municipalidad Distrital de San Juan del Oro, tal como lo mencionan los autores López & Fachelli (2015) La muestra censal implica la obtención de datos de toda la población o universo seleccionada para el desarrollo de la investigación, debido a que la población es pequeña y se puede hacer un estudio de cada uno de los elementos que la conforma.

3.7. TÉCNICA E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.7.1. Técnica.

Para el desarrollo de la investigación se realizó la técnica de la encuesta.

3.7.2. Fuente.

Se utilizó la fuente de recolección de datos primario complementando con el trabajo de campo.

3.7.3. Instrumento.

El instrumento con la que se desarrolló es con la medida de la escala de Likert.

5.8. CONFIABILIDAD Y VALIDEZ DEL INSTRUMENTO

3.8.1. Confiabilidad.

Se aplicó la estadística de análisis Alfa de Cronbach tal como lo plantea Vara-Horna (2010) procedimiento realizado con el Software Statistical Package for the Social Sciences (SPSS).

Tabla 3 Alfa de Cronbach

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,946	22

Nota. La tabla muestra el Alfa de Cronbach

3.8.2. Validez de Instrumento.

Se sometió a Juicio de dos expertos para su respectiva validación. Los que, de acuerdo con la hoja de validación, aprobarán o denegarán el instrumento a aplicar

3.9. PROCEDIMIENTO DE TRATAMIENTO DE DATOS

La investigación intitulada "gestión del talento humano y productividad laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de San Juan del Oro, 2024" Se realizó el trabajo de campo en los días 25 y 01 de agosto, y consecuentemente se procederá a tabular estos datos en el sistema estadístico IBM SPSS v23

3.10. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

La contrastación de hipótesis se desarrollará con estadística Tau-b de Kendall.

Contrastación de hipótesis 1

Planteamiento de hipótesis

Ho: No existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Distrital de San Juan del Oro 2024.

Ha: Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Distrital de San Juan del Oro 2024.

Nivel de significancia

Alfa = 5%, $\alpha = 0.05$

Estadística de prueba

Por ser datos no paramétricos, tener la tabla de dos por cinco, se aplicó la prueba de Tau-b de Kendall.

Tabla 4

La gestión del talento humano y la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Distrital de San Juan del Oro 2024.

		Medidas simétricas			
		Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,578	,080	6,851	,000
N de casos válidos		42			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

Nota. La tabla muestra la significancia de correlación entre la gestión del talento humano y la productividad laboral



Interpretación y decisión

Según el estadístico de la prueba de Tau-b de Kendall, se obtiene el valor $= 0,000$ que es menor $\alpha = 0.05$ planteado lo cual indica que existe relación entre la gestión del talento humano y la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Distrital de San Juan del Oro 2024.

Contrastación de hipótesis 2

Planteamiento de hipótesis

Ho: No existe una relación significativa entre el proceso de admisión y la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Distrital de San Juan del Oro 2024.

Ha: Existe una relación significativa entre el proceso de admisión y la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Distrital de San Juan del Oro 2024.

Nivel de significancia

Alfa = 5%, $\alpha = 0.05$

Estadística de prueba

Por ser datos no paramétricos, tener la tabla de dos por cinco, se aplicó la prueba de Tau-b de Kendall

Tabla 5

El proceso de admisión y la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Distrital de San Juan del Oro 2024.

		Medidas simétricas			
		Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,585	,076	7,118	,000
N de casos válidos		42			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

Nota. La tabla muestra la significancia de correlación entre el proceso de admisión y la productividad laboral

Interpretación y decisión

Según el estadístico de la prueba de Tau-b de Kendall, se obtiene el valor = 0,000 que es menor $\alpha = 0.05$ planteado lo cual indica que existe relación entre el proceso de admisión y la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Distrital de San Juan del Oro 2024.

Contrastación de hipótesis 3

Planteamiento de hipótesis

Ho: No existe una relación significativa entre el proceso de aplicación y la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Distrital de San Juan del Oro 2024.

Ha: Existe una relación significativa entre el proceso de aplicación y la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Distrital de San Juan del Oro 2024.

Nivel de significancia

Alfa = 5%, $\alpha = 0.05$

Estadística de prueba

Por ser datos no paramétricos, tener la tabla de dos por cinco, se aplicó la prueba de Tau-b de Kendall

Tabla 6

El proceso de aplicación y la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Distrital de San Juan del Oro 2024.

Medidas simétricas					
		Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,517	,092	5,269	,000
N de casos válidos		42			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

Nota. La tabla muestra la significancia de correlación entre el proceso de aplicación y la productividad laboral

Interpretación y decisión

Según el estadístico de la prueba de Tau-b de Kendall, se obtiene el valor = 0,000 que es menor $\alpha = 0.05$ planteado lo cual indica que existe relación entre el proceso de aplicación y la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Distrital de San Juan del Oro 2024.

Contrastación de hipótesis 4

Planteamiento de hipótesis

Ho: No existe una relación significativa entre el proceso compensación y la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Distrital de San Juan del Oro 2024.

Ha: Existe una relación significativa entre el proceso compensación y la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Distrital de San Juan del Oro 2024.

Nivel de significancia

Alfa = 5%, $\alpha = 0.05$

Estadística de prueba

Por ser datos no paramétricos, tener la tabla de dos por cinco, se aplicó la prueba de Tau-b de Kendall.

Tabla 7

El proceso compensación y la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Distrital de San Juan del Oro 2024.

		Medidas simétricas			
		Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,494	,103	4,489	,000
N de casos válidos		42			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

Nota. La tabla muestra la significancia de correlación entre el proceso compensación y la productividad laboral

Interpretación y decisión

Según el estadístico de la prueba de Tau-b de Kendall, se obtiene el valor = 0,000 que es menor $\alpha = 0.05$ planteado lo cual indica que existe relación entre el proceso compensación y la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Distrital de San Juan del Oro 2024.

Contrastación de hipótesis 5

Planteamiento de hipótesis

Ho: No existe una relación significativa entre el proceso de desarrollo y la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Distrital de San Juan del Oro 2024.

Ha: Existe una relación significativa entre el proceso de desarrollo y la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Distrital de San Juan del Oro 2024.

Nivel de significancia

Alfa = 5%, $\alpha = 0.05$

Estadística de prueba

Por ser datos no paramétricos, tener la tabla de dos por cinco, se aplicó la prueba de Tau-b de Kendall.

Tabla 8

El proceso de desarrollo y la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Distrital de San Juan del Oro 2024.

		Medidas simétricas			
		Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,395	,123	3,082	,002
N de casos válidos		42			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

Nota. La tabla muestra la significancia de correlación entre el proceso de desarrollo y la productividad laboral



Interpretación y decisión

Según el estadístico de la prueba de Tau-b de Kendall, se obtiene el valor $= 0,002$ que es menor $\alpha = 0.05$ planteado lo cual indica que existe relación entre el proceso de desarrollo y la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Distrital de San Juan del Oro 2024.

Contrastación de hipótesis 6

Planteamiento de hipótesis

Ho: No existe una relación significativa entre el proceso de evaluación y la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Distrital de San Juan del Oro 2024.

Ha: Existe una relación significativa entre el proceso de evaluación y la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Distrital de San Juan del Oro 2024.

Nivel de significancia

Alfa = 5%, $\alpha = 0.05$

Estadística de prueba

Por ser datos no paramétricos, tener la tabla de dos por cinco, se aplicó la prueba de Tau-b de Kendall.

Tabla 9

El proceso de evaluación y la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Distrital de San Juan del Oro 2024.

		Medidas simétricas			
		Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,559	,098	5,305	,000
N de casos válidos		42			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

Nota. La tabla muestra la significancia de correlación entre el proceso de evaluación y la productividad laboral

Interpretación y decisión

Según el estadístico de la prueba de Tau-b de Kendall, se obtiene el valor = 0,000 que es menor $\alpha = 0.05$ planteado lo cual indica que existe relación entre el proceso de evaluación y la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Distrital de San Juan del Oro 2024.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

Tabla 10

Niveles de Correlación

Niveles de Correlación	
- 0.90 =	Correlación negativa muy fuerte
- 0.75 =	Correlación negativa considerable
- 0.50 =	Correlación negativa media
- 0.25 =	Correlación negativa débil
- 0.10 =	Correlación negativa muy débil
0.00 =	No existe correlación alguna entre las variables
+ 0.10 =	Correlación positiva muy débil
+ 0.25 =	Correlación positiva débil
+ 0.50 =	Correlación positiva media
+ 0.75 =	Correlación positiva considerable
+ 0.90 =	Correlación positiva muy fuerte
+ 1.00 =	Correlación positiva perfecta

Nota: La tabla muestra los niveles de correlación (Hernández et al., 2014, p. 305)

Prueba de normalidad

Tabla 11

Prueba de Shapiro-Wilk entre la gestión del talento humano y la productividad laboral.

	Prueba de normalidad		
	Estadístico	Shapiro-Wilk gl	Sig.
Gestión del talento humano	,889	42	,001
Productividad laboral	,945	42	,042

Nota. La tabla muestra la prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra

INTERPRETACIÓN

De acuerdo con el análisis no paramétrico de Shapiro-Wilk, las dos variables tienen P- valor menor $\alpha = 0,05$ por lo que no cumple el supuesto y se concluye que no tienen una distribución normal, por lo que el análisis de la correlación se efectuara con el estadístico Rho de Spearman.

RESULTADOS

Objetivo general

Tabla 12

Correlación Rho de Spearman entre la gestión del talento humano y la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Distrital de San Juan del Oro 2024.

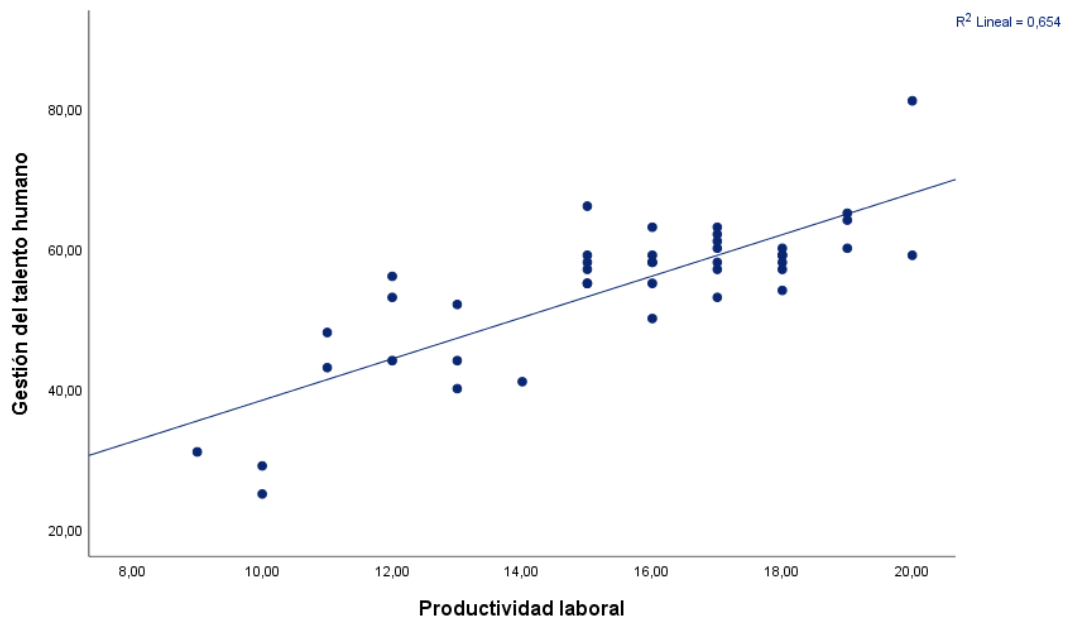
		Correlaciones		
			Gestión del talento humano	Productividad laboral
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coficiente de correlación	1,000	,736**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	42	42
	Productividad laboral	Coficiente de correlación	,736**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	42	42

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

Nota. La tabla muestra los resultados de correlación entre la gestión del talento humano y la productividad laboral

Figura 5

Relación entre la gestión del talento humano y la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Distrital de San Juan del Oro 2024.



Nota. La figura muestra los puntos de dispersión entre la gestión del talento humano y la productividad laboral

INTERPRETACIÓN

Citando a (Hernández et al., 2014, p. 305), existe una correlación positiva media con un valor de +0.736 calculado con el estadístico Rho de Spearman entre la gestión del talento humano y la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Distrital de San Juan del Oro 2024.

Objetivo específico 1

Tabla 13

Correlación Rho de Spearman entre el proceso de admisión y la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Distrital de San Juan del Oro 2024.

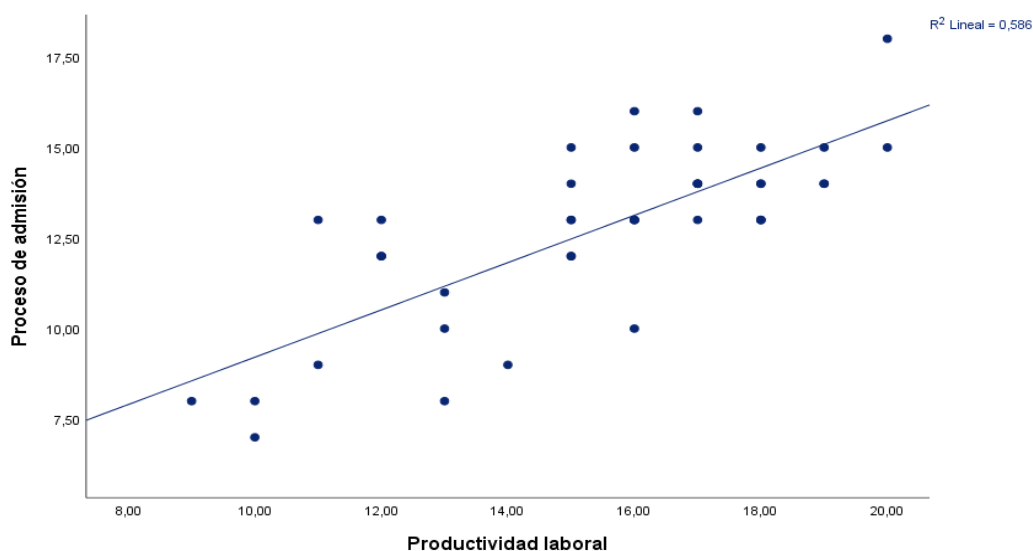
		Correlaciones		
			Proceso de admisión	Productividad laboral
Rho de Spearman	Proceso de admisión	Coefficiente de correlación	1,000	,725**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	42	42
	Productividad laboral	Coefficiente de correlación	,725**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	42	42

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

Nota. La tabla muestra los resultados de correlación entre el proceso de admisión y la productividad laboral

Figura 6

Relación entre el proceso de admisión y la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Distrital de San Juan del Oro 2024.



Nota. La figura muestra los puntos de dispersión entre el proceso de admisión y la productividad laboral

INTERPRETACIÓN

Citando a (Hernández et al., 2014, p. 305), existe una correlación positiva medio con un valor de +0.725 calculado con el estadístico Rho de Spearman entre el proceso de admisión y la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Distrital de San Juan del Oro 2024.

Objetivo específico 2

Tabla 14

Correlación Rho de Spearman entre el proceso de aplicación y la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Distrital de San Juan del Oro 2024.

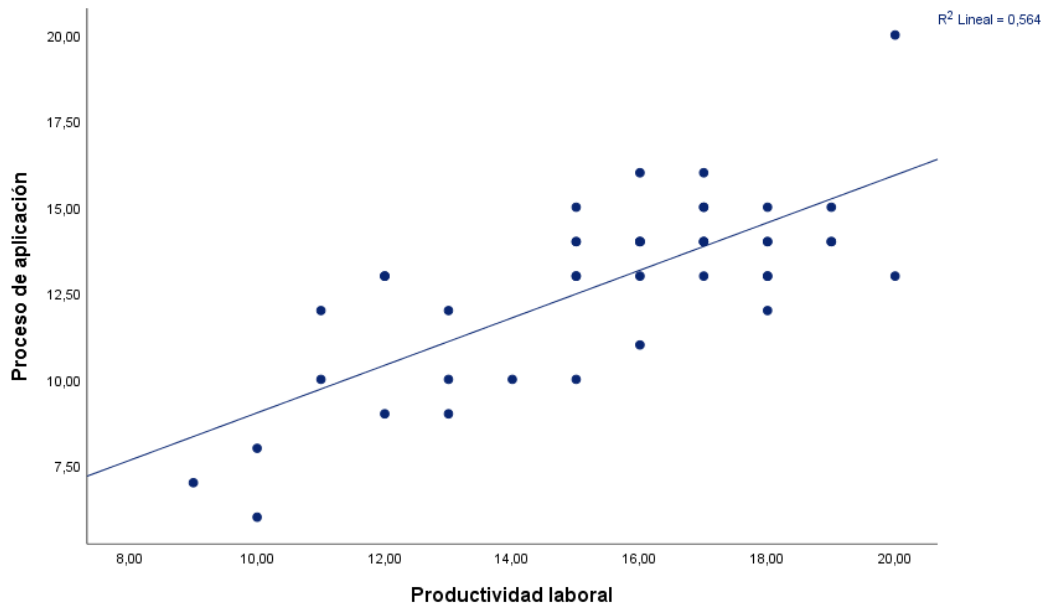
		Correlaciones		
			Proceso de aplicación	Productividad laboral
Rho de Spearman	Proceso de aplicación	Coefficiente de correlación	1,000	,648**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Productividad laboral	Coefficiente de correlación	,648**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	42	42

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

Nota. La tabla muestra los resultados de correlación entre el proceso de aplicación y la productividad laboral

Figura 7

Relación entre el proceso de aplicación y la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Distrital de San Juan del Oro 2024.



Nota. La figura muestra los puntos de dispersión entre el proceso de aplicación y la productividad laboral

INTERPRETACIÓN

Citando a (Hernández et al., 2014, p. 305), existe una correlación positiva media con un valor de +0.648 calculado con el estadístico Rho de Spearman entre el proceso de aplicación y la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Distrital de San Juan del Oro 2024.

Objetivo específico 3

Tabla 15

Correlación Rho de Spearman entre el proceso compensación y la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Distrital de San Juan del Oro 2024.

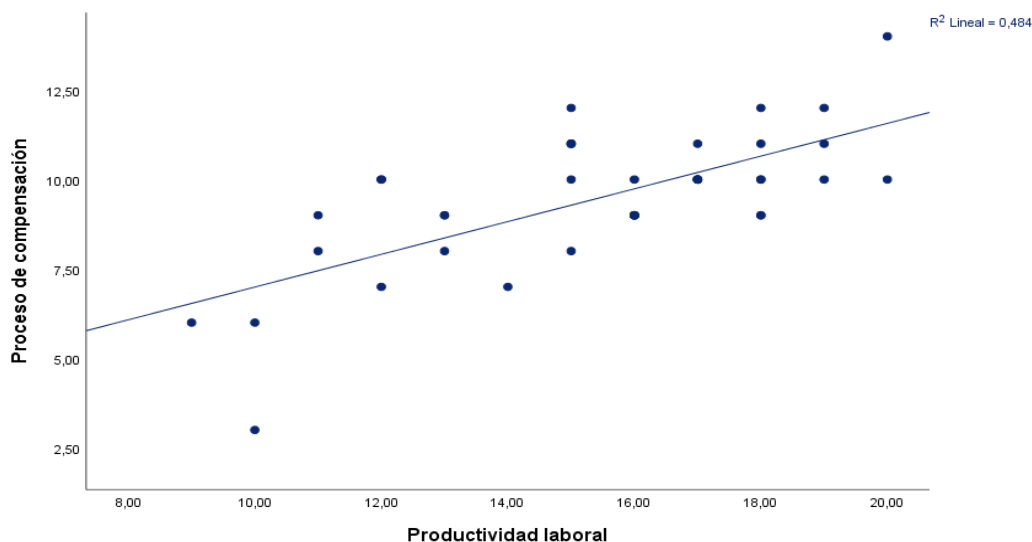
		Correlaciones		
			Proceso de compensación	Productividad laboral
Rho de Spearman	Proceso de compensación	Coefficiente de correlación	1,000	,597**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	42	42
	Productividad laboral	Coefficiente de correlación	,597**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	42	42

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

Nota. La tabla muestra los resultados de correlación entre el proceso compensación y la productividad laboral

Figura 8

Relación entre el proceso compensación y la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Distrital de San Juan del Oro 2024.



Nota. La figura muestra los puntos de dispersión entre el proceso compensación y la productividad laboral

INTERPRETACIÓN

Citando a (Hernández et al., 2014, p. 305), existe una correlación positiva medio con un valor de +0.597 calculado con el estadístico Rho de Spearman entre el proceso compensación y la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Distrital de San Juan del Oro 2024.

Objetivo específico 4

Tabla 16

Correlación Rho de Spearman entre el proceso de desarrollo y la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Distrital de San Juan del Oro 2024.

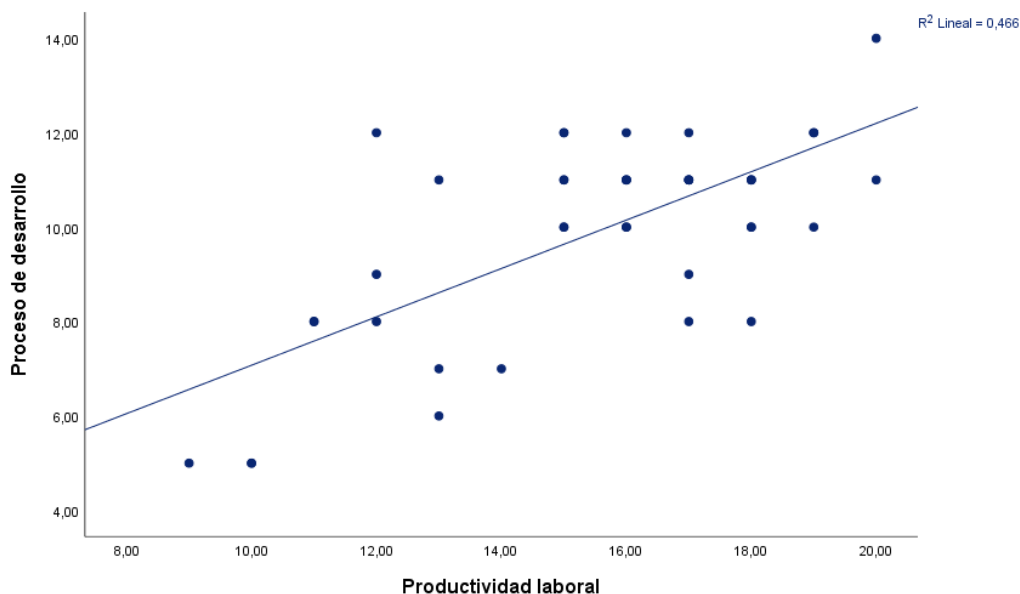
Correlaciones				
			Proceso de desarrollo	Productividad laboral
Rho de Spearman	Proceso de desarrollo	Coefficiente de correlación	1,000	,501**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	42	42
	Productividad laboral	Coefficiente de correlación	,501**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	42	42

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

Nota. La tabla muestra los resultados de correlación entre el proceso de desarrollo y la productividad laboral

Figura 9

Relación entre el proceso de desarrollo y la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Distrital de San Juan del Oro 2024.



Nota. La figura muestra los puntos de dispersión entre el proceso de desarrollo y la productividad laboral

INTERPRETACIÓN

Citando a (Hernández et al., 2014, p. 305), existe una correlación positiva media con un valor de +0.501 calculado con el estadístico Rho de Spearman entre el proceso de desarrollo y la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Distrital de San Juan del Oro 2024.

Objetivo específico 5

Tabla 17

Correlación Rho de Spearman entre el proceso de evaluación y la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Distrital de San Juan del Oro 2024.

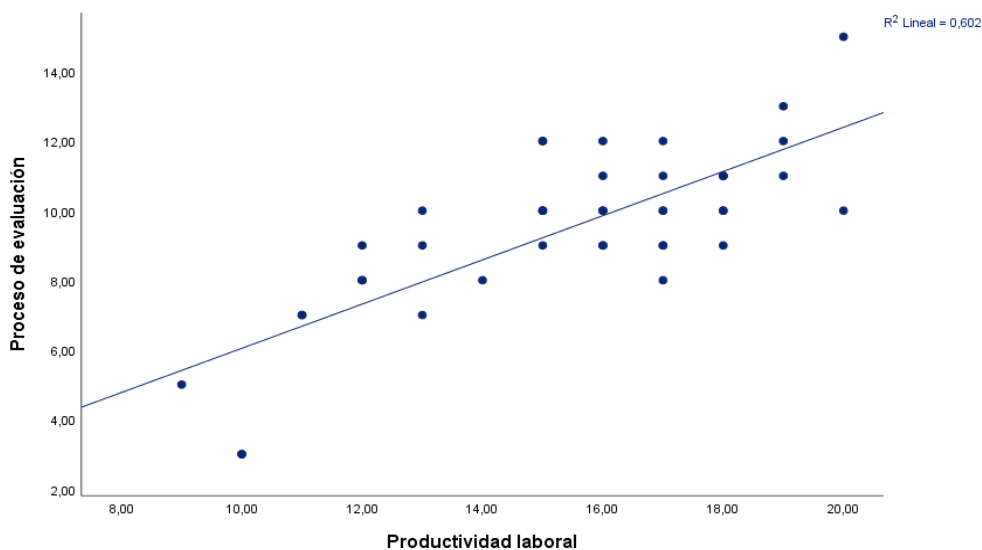
		Correlaciones		
			Proceso de evaluación	Productividad laboral
Rho de Spearman	Proceso de evaluación	Coeficiente de correlación	1,000	,674**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	42	42
	Productividad laboral	Coeficiente de correlación	,674**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	42	42

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

Nota. La tabla muestra los resultados de correlación entre el proceso de evaluación y la productividad laboral

Figura 10

Relación entre el proceso de evaluación y la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Distrital de San Juan del Oro 2024.



Nota. La figura muestra los puntos de dispersión entre el proceso de evaluación y la productividad laboral



INTERPRETACIÓN

Citando a (Hernández et al., 2014, p. 305), existe una correlación positiva media con un valor de $+0.674$ calculado con el estadístico Rho de Spearman entre el proceso de evaluación y la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Distrital de San Juan del Oro 2024.

4.2. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

La investigación titulada, Gestión del talento humano y productividad laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de San Juan del Oro, 2024, se realizó este estudio de investigación viendo un problema real que aquejan las instituciones municipales, que no eligen personas adecuadas con talento para cada puesto que cuente la municipalidad el que genera un pésimo atención hacia la población mediante la mala selección del personal, este estudio cuenta con respaldo con otras investigaciones realizados por otro autores.

Gonzales et al (2021) los autores llegaron a resultados que mostraron una correlación de 0,186 y una significancia de 0,055, concluyendo que hay relación entre la gestión del talento humano, la satisfacción y la productividad laboral. (Brito & Cabezas, 2021) el investigador llegó a un resultado del análisis realizado, se llegó a la conclusión de que hay un impacto considerablemente significativo y favorable que la gestión del talento humano tiene sobre el desempeño laboral de los empleados. (Ramírez, 2023) llegó a hallazgos obtenidos destacan de manera significativa que la competitividad de las organizaciones se ve claramente fortalecida cuando estas incorporan de manera efectiva la innovación en los distintos procesos relacionados con la gestión del talento humano. Por lo tanto, se puede concluir que esta variable es de suma importancia y juega un papel fundamental en la búsqueda y alcance del éxito organizacional. (Solís & Ronquillo), llegaron a resultados que llevan a concluir que hay una relación directa entre las variables, considerando que la gestión del talento humano es clave para



impulsar la productividad en las organizaciones. (Diana & Quintana, 2021) llegaron a hallazgos que llevaron a la conclusión de que el talento humano y su gestión son fundamentales para aumentar la productividad de la organización.

Quezada (2021) llegó a la conclusión de que a medida que se optimiza y mejora la gestión del talento humano, se observa un incremento significativo en la productividad laboral de los empleados. (Zolorzano, 2022) llegó a hallazgos mostraron una conexión notable entre la administración del talento humano y la productividad laboral con significancia de $p=0.000$ ($p<0.05$) y un coeficiente de Spearman de 0.877 en las variables. (Valero, 2023) llegó a hallazgos revelaron una relación indirecta moderada entre las variables estudiadas, con un coeficiente de correlación de Spearman de ($Rho = 0,787^{**}$; $p= 0.000 <0.01$). (Torre, 2023) llegó a la conclusión de que hay una relación notablemente alta y significativa entre la gestión del talento humano y la productividad laboral de los empleados dentro de la organización. (Arias & Duran) los autores concluían que se ha encontrado una relación que es estadísticamente significativa y de alta magnitud entre la gestión del talento humano y la productividad laboral en las organizaciones.

Cairo (2021) Los resultados obtenidos de la investigación evidencian que hay una relación significativa entre las variables que se han analizado en el estudio, y esta relación se establece con un nivel de significancia de 0.05, lo que sugiere que los hallazgos son estadísticamente relevantes. (Quispe, 2020) el autor llegó a resultados evidencian que la gestión del talento humano en emprendimientos es clave para optimizar el servicio



hacia la familia y colaboradores en turismo rural comunitario. (Condori, 2021) Se llegó a la conclusión de que el talento humano desempeña un papel fundamental y de gran relevancia dentro de una organización, ya que está intrínsecamente relacionado con el crecimiento sostenible, el desarrollo efectivo y, además, el cumplimiento exitoso de los objetivos establecidos por la misma. (Hallasi, 2022) llega a la conclusión de que hay una correlación positiva que es extremadamente fuerte y altamente significativa entre las dos variables que se han estudiado en esta investigación. (sosa, 2023) llegó a la conclusión de que una adecuada y eficiente gestión del talento humano es fundamental para garantizar un desempeño laboral exitoso y productivo en cualquier organización.



CONCLUSIONES

PRIMERA: El objetivo general, establecer la relación que existe entre la gestión del talento humano y la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Distrital de San Juan del Oro 2024, existe correlación positiva media con valor $Rho = +0.736$ con significancia de $0.000 < \alpha = 0.05$ sosteniendo que la investigación es significativa acorde a la estadística Tau-b de Kendall

SEGUNDA: 1 específica determinar la relación que existe entre el proceso de admisión y la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Distrital de San Juan del Oro 2024, existe correlación positiva media con valor $Rho = +0.725$ con significancia de $0.000 < \alpha = 0.05$ sosteniendo que es significativa según la estadística Tau-b de Kendall.

TERCERA: 2 específica, determinar la relación que existe entre el proceso de aplicación y la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Distrital de San Juan del Oro 2024, se logra evidenciar correlación positiva media con valor $Rho = +0.648$ sosteniendo que es significativo acorde a la estadística Tau-b de Kendall.

CUARTA: 3 específica, Determinar la relación que existe entre el proceso compensación y la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Distrital de San Juan del Oro 2024, se evidencia correlación positiva media con valor $Rho = +0.597$ con significancia de $0.000 < \alpha = 0.05$ indicando que es significativo según la estadística de Tau-b de Kendall.



QUINTA: 4 específica, determinar la relación que existe entre el proceso de desarrollo y la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Distrital de San Juan del Oro 2024, se evidencia correlación positiva media con valor $Rho = +0.501$ con significancia de $0.000 < \alpha = 0.05$ indica que es significativa, acorde a la estadística Tau-b de Kendall.

SEXTA: 5 específica, Determinar la relación que existe entre el proceso de evaluación y la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Distrital de San Juan del Oro 2024, se observa la existencia de correlación con valor $Rho = +0.674$ con significancia de $0.000 < \alpha = 0.05$ indicando que es significativa acorde a la estadística Tau-b de Kendall.



RECOMENDACIONES

PRIMERA: Se recomienda a la municipalidad de San Juan del Oro al área de recursos humanos de manera inmediata implementar una correcta selección de personal para contar con un personal altamente calificado y tener personas talentosas que puedan desenvolverse con efectividad y lograr una productividad laboral eficaz como institución pública.

SEGUNDA: Se recomienda respecto al proceso de admisión a la municipalidad distrital de San Juan del Oro, elegir de manera correcta a los postulantes o futuro colaborador idóneo para un puesto donde se requiera, donde pueda ejecutar sus habilidades potenciales para el logro de sus objetivos institucionales.

TERCERA: Se recomienda respecto al proceso de aplicación implementar de manera correcta los requisitos de la institución, diseñar crear para las actividades que realicen los trabajadores de la comuna local de San Juan de Oro

CUARTA: Se recomienda respecto al proceso de compensación con suma cuidado estar pendientes de los trabajadores respecto a la remuneración que recibe como empleado a cambio de realizar las tareas encomendadas para la institución ya que con buena compensación económica generara una buena productividad laboral.

QUINTA: En cuanto al proceso de desarrollo se recomienda, con suma cuidado emplear actividades o crear planes y llevarlos a cabo y estudiar el potencial de cada trabajador y desempeño de acuerdo



con las tareas recomendadas para luego incentivar la participación en la toma de decisiones

SIXTA: Se recomienda respecto al proceso de evaluación a la municipalidad evaluar con suma cuidado y éticamente el desempeño de cada colaborador en base a resultados atributos predefinidos aptitudes conocimientos adquiridos dentro de la institución municipal.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acosta. (2008). How to Evaluate Your Organization. *Teach A Man To Fish*, Vol. 7(Enero 2008).
<https://www.teachamantofish.org.uk/assets/images/assets/uploads/Manual2-HowtoEvaluateYourOrganization.pdf>
- Arias, & Duran, R. (2023). *Gestión del talento humano y productividad laboral en Glm&Loseacer S.A.C. Los Olivos - Lima* [Tesis Licenciatura-Universidad Nacional del Callao].
https://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/7673/TESIS_FCA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Armas, Llanos, M., & Traverso, P. (2017). *Gestión del Talento Humano y Nuevos Escenarios Laborales* (1ra. Ed.). Universidad - Ecotec.
- Bernal. (2010). *Metodología de la investigación administración, economía, humanidades y ciencias sociales* (3ra. Ed.). Pearson Educacion Colombia. <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigación-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>
- Brito, & Cabezas, C. (2021). La Gestión del Talento Humano para un Rendimiento Laboral Efectivo. *Polo Del Conocimiento*, Vol. 6(Noviembre 2021). <https://doi.org/10.23857/pc.v6i11.3296>
- Cairo. (2021). *Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Puno* [Tesis Mestria-Universidad Nacional del Altiplano Puno].
http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14082/17443/Yoshira_Marly_Cairo_Mendez.pdf?sequence=1&isAllowed=y



- Charles. (2019). *Principles of Management* (Ed., Ed.). OpenStax Rice University.
<https://d3bxy9euw4e147.cloudfront.net/oscms-prodcms/media/documents/PrinciplesofManagement-OP.pdf>
- Chiavenato. (2009). *Gestión del Talento Humano* (3ra. Ed.). Mc. Graw Hill.
<https://clea.edu.mx/biblioteca/files/original/411a2cf692b9cf71fcd1e983948aa0de.pdf>
- Condori. (2021). *El talento humano en las organizaciones* [Tesis Licenciatura- Universidad Nacional del Altiplano Puno].
http://tesis.unap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14082/15665/Condori_Hualpa_Aderly.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Dessler. (2011). *Human resource management* (13th. Ed.). Pearson Prentice Hall. <http://www.mim.ac.mw/books/Human Resource Management, 13th Edition.pdf>
- Diaz, & Quintana, M. (2021). La gestión del talento humano y su influencia en la productividad de la organización. *Revista de La Agrupación Joven Iberoamericana de Contabilidad y Administración de Empresas*, Vol. 22(Junio 2021).
https://gestionjoven.org/revista/contenidos_22_1/Vol22_num1_3.pdf
- Fang, & Ayamba, E. (2019). Measuring Efficiency and Effectiveness of Workers' Performance and Information Flow System in Technical Universities in Ghana. *Journal of Business Management*, Vol. 2(June 2019).
<https://www.aijbm.com/wp-content/uploads/2019/06/D262938.pdf>
- Fornes, & Rocco, T. (2004). Commitment Elements Reframed (Antecedents & Consequences) for Organizational Effectiveness. *Florida International University*, Vol. 17. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED492195.pdf>



- González, Vazquez, R., & Cortez, M. (2021). La gestión de talento humano y su influencia en la satisfacción y productividad laboral en la empresa privada. *Revista Científica de Ciencias Económicas y Empresariales*, Vol. 7(Setiembre 2021).
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.23857/dc.v7i3.2047>
- Hallasi. (2022). *Gestión del talento humano y desempeño laboral de los defensores públicos, dirección distrital de defensa pública y acceso a la justicia Región Puno* [Tesis Maestría-Universidad Nacional del Altiplano Puno].
http://tesis.unap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14082/20084/Hallasi_Ancori_Marvelit_Yazul.pdf?sequence=5&isAllowed=y
- Hernández, Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación In Journal of Chemical Information and Modeling* (Sexta Ed.,). <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Kim. (2016). The Impact of Goal Setting on Employee Effectiveness to Improve Organisation Effectiveness: Empirical study of a High-Tech Company in Singapore. *Journal of Business & Economic Policy*, Vol.3(Marzo 2016). https://jbepnet.com/journals/Vol_3_No_1_March_2016/8.pdf
- Kwasi. (2016). Leadership Styles and Organisational Productivity: A Case Study of Ghana Cement Limited. *European Journal of Business and Management*, Vol. 8. <https://core.ac.uk/download/pdf/234627044.pdf>
- Palomo, & Pedroza, A. (2017). *La Competitividad Empresarial: El Desarrollo Tecnológico* (1ra. Ed.). Acacia-Monterrey, México.
https://eprints.uanl.mx/14494/1/La_competitividad_empresarial.pdf



- Pino. (2010). *Manual de la investigación científica: Guías Metodológicas para elaborar planes tesis de pregrado, maestría y doctoral*. Lima - Perú: Instituto de Investigación Católica Tesis Asesores.
- Quezada. (2021). *Gestión del talento humano y productividad laboral en los Funcionarios de la Municipalidad Distrital de Marcona, Ica* [Tesis Maestría-Universidad César vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/75675/Quezada_AJL-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y
- Quispe. (2020). *Gestión del talento humano para el turismo rural en la isla de Amantani* [Tesis Licenciatura-Universidad Nacional del Altiplano Puno].
http://tesis.unap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14082/9391/Quispe_Parillo_Marleny_Liz.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ramírez, G., Magaña, E., & Ojeda, R. (2022). Productividad, aspectos que benefician a la organización. Revisión sistemática de la producción científica. *Trascender, Contabilidad y Gestión, Vol. 7*.
<https://www.scielo.org.mx/pdf/tcg/v7n20/2448-6388-tcg-7-20-189.pdf>
- Ramírez, W. (2023). Análisis de la gestión del talento humano en el contexto empresarial actual. *Innova Research Journal, Vol. 8*(Agosto 2023).
<https://doi.org/https://doi.org/10.33890/innova.v8.n2.2023.2234>
- Sigcha. (2018). "Modelo de gestión del talento humano por competencias y su incidencia en el desempeño laboral en la empresa Luigi Valdini de la ciudad de Ambato" [Tesis Licenciatura-Universidad Técnica de Ambato Ecuador].
<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/27625/3/466OE.pdf>



- Solis, & Ronquillo, E. (2023). *Gestión de Talento Humano y su Incidencia en la Productividad y Desempeño Laboral de los Empleados del Consejo Cantonal de Protección de Derechos del Cantón Ecuador* [Tesis Maestria-Universidad Estatal de Milagro Ecuador].
https://repositorio.unemi.edu.ec/bitstream/123456789/5910/1/eddy_antonio_ronquillo_solís.pdf
- Solorzano. (2022). *Gestión del talento humano y su influencia en el nivel de productividad en una empresa de ferretería, Quevedo* [Tesis Maestria-Universidad César vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/93776/Solorzano_VMC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sosa. (2023). *Gestión del talento humano y desempeño laboral en el Hotel Cantuta de la ciudad de Puno* [Tesis Licenciatura-Universidad Nacional del Altiplano Puno].
http://tesis.unap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14082/20002/Sosa_Paucar_German_Elvis.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Thomas, Cheese, P., & Craig, E. (2008). *The Talent Powered Organization: Strategies for Globalization, Talent Management and High Performance* (1ra. Ed.). Kogan Page Limited.
http://ndl.ethernet.edu.et/bitstream/123456789/32369/1/247.Peter_Cheese.pdf
- Toledo. (2016). *Población y Muestra. Medios Educativos* (1ra. Ed.). Universidad Autónoma Del Estado de México.
<https://sistemadeinvestigacion.iberomex.mx/es/publications/población-ymuestra-sólo-visión-proyectables%0D>



- Torre. (2023). *Gestión del talento humano y productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Pacasmayo* [Tesis Maestría-Universidad César Vallejo]. <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3380485>
- Valderrama. (2013). *Pasos para elaborar proyectos y tesis de investigación científica* (2da. Ed.). Lima - San Marcos. <https://es.scribd.com/document/409029434/Pasos-para-elaborar-proyectos-de-investigacion-cientifica-Santiago-Valderrama-Mendoza-pdf>
- Valero. (2023). *Gestión del talento humano y productividad laboral en docentes de una unidad educativa de Babahoyo* [Tesis Maestría-Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/106119/Valero_SLM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Vallejo. (2016). *Gestión del talento humano* (1ra. Ed.). Instituto de Investigaciones Riobamba, Ecuador. <http://cimogsys.esPOCH.edu.ec/direccion-publicaciones/public/docs/books/2019-09-17-222134-gestión-del-talento-humano-comprimido.pdf>
- Vara-Horna. (2010). *¿Cómo hacer una tesis en ciencias empresariales? Manual breve para los tesisistas de Administración, Negocios Internacionales, Recursos Humanos y Marketing. Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos de la Universidad de San Martín de Porres*. (2da. Ed.). https://masteradmon.files.wordpress.com/2013/04/manual_aristides-vara.pdf



Zahra, & Mirzaee, S. (2013). Labor Productivity (Sagacity in Production & Consumption). *Journal of Business Economics, and Management Studies*, Vol.1(Julio 2013).
[https://www.singaporeanjbem.com/pdfs/SG_VOL_1_\(6\)/2.pdf](https://www.singaporeanjbem.com/pdfs/SG_VOL_1_(6)/2.pdf)



ANEXOS



MATRIZ DE CONSISTENCIA

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN JUAN DEL ORO, 2024

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA
<p>Problema general: ¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Distrital de San Juan del Oro 2024?</p> <p>Problemas específicos: ¿Qué relación existe entre el proceso de admisión y la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Distrital de San Juan del Oro 2024?</p> <p>¿Qué relación existe entre el proceso de aplicación y la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Distrital de San Juan del Oro 2024?</p> <p>¿Qué relación existe entre el proceso de compensación y la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Distrital de San Juan del Oro 2024?</p> <p>¿Qué relación existe entre el proceso de desarrollo y la productividad laboral de los trabajadores de la</p>	<p>Objetivo general: Establecer la relación que existe entre la gestión del talento humano y la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Distrital de San Juan del Oro 2024</p> <p>Objetivos específicos: Determinar la relación que existe entre el proceso de admisión y la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Distrital de San Juan del Oro 2024</p> <p>Determinar la relación que existe entre el proceso de aplicación y la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Distrital de San Juan del Oro 2024</p> <p>Determinar la relación que existe entre el proceso de compensación y la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Distrital de San Juan del Oro 2024</p> <p>Determinar la relación que existe entre el proceso de desarrollo y la productividad laboral de los trabajadores</p>	<p>Hipótesis general: Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Distrital de San Juan del Oro 2024</p> <p>Hipótesis específicas: Existe una relación significativa entre el proceso de admisión y la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Distrital de San Juan del Oro 2024</p> <p>Existe una relación significativa entre la orientación hacia los resultados y la satisfacción laboral de los trabajadores del Centro Poblado de Salcedo Puno, 2024</p> <p>Existe una relación significativa entre el proceso de compensación y la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Distrital de San Juan del Oro 2024</p> <p>Existe una relación significativa entre el proceso de desarrollo y la productividad laboral de los</p>	<p>Variable 1: Gestión del talento humano Según Chiavenato (2009)</p>	<p>Proceso de Admisión</p> <p>Proceso de Aplicación</p> <p>Proceso de Compensación</p> <p>Proceso de Desarrollo</p> <p>Proceso de evaluación</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Reclutamiento. ➤ Entrevista. ➤ Convocatorias internas. ➤ Contratación. ➤ Inducción del personal. ➤ Diseño del cargo ➤ Análisis de cargo ➤ Descripción de cargos ➤ Remuneración ➤ Reconocimiento ➤ Bonos ➤ Plan capacitación. ➤ Programa de capacitación. ➤ Política de capacitación ➤ Base de datos. ➤ Control ➤ Sistema de Información gerencial 	<p>TIPO: Básica Aplicativo</p> <p>DISEÑO: No experimental - transversal</p> <p>NIVEL: Correlacional</p> <p>MÉTODO: Deductivo</p> <p>ENFOQUE: Cuantitativo</p> <p>POBLACIÓN: 42 trabajadores Municipalidad Distrital de San Juan del Oro</p> <p>MUESTRA: Muestra censal</p> <p>TÉCNICAS: Encuesta</p> <p>INSTRUMENTOS: Cuestionario</p>



<p>Municipalidad de Distrital de San Juan del Oro 2024?</p> <p>¿Qué relación existe entre el proceso de evaluación y la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Distrital de San Juan del Oro 2024?</p>	<p>de la Municipalidad de Distrital de San Juan del Oro 2024</p> <p>Determinar la relación que existe entre el proceso de evaluación y la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Distrital de San Juan del Oro 2024</p>	<p>trabajadores de la Municipalidad de Distrital de San Juan del Oro 2024</p> <p>Existe una relación significativa entre el proceso de evaluación y la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Distrital de San Juan del Oro 2024</p>	<p>Variable 2: Productividad laboral Cuesta & valencia (2010)</p>	<p>Eficiencia</p> <p>Eficacia</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Comparte información ▪ Trabaja en equipo ▪ Evita sanciones ▪ Puntualidad en la entrega del trabajo ▪ Conocimiento del puesto de trabajo 	
--	---	--	--	-----------------------------------	---	--



MATRIZ DE DATOS

	g1	g2	g3	g4	g5	g6	g7	g8	g9	g10	g11	g12	g13	g14	g15	g16	g17	g18	g19	g20	g21	g22
1	4.00	3.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	3.00	4.00	3.00	4.00	3.00	4.00	4.00	3.00	3.00	3.00	4.00	3.00	3.00	4.00
2	2.00	3.00	1.00	1.00	3.00	2.00	1.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	3.00	1.00	4.00	1.00
3	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	3.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	4.00	4.00	3.00
4	2.00	4.00	3.00	2.00	2.00	2.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	2.00	2.00	3.00	2.00	2.00	3.00	3.00	2.00	2.00	3.00
5	4.00	3.00	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00	4.00	4.00	3.00	3.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	3.00	4.00	4.00	3.00	4.00
6	2.00	2.00	2.00	3.00	3.00	2.00	3.00	2.00	3.00	3.00	3.00	2.00	3.00	3.00	3.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	3.00	2.00
7	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	3.00	4.00	3.00	3.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	3.00	3.00	4.00	4.00
8	4.00	2.00	4.00	4.00	2.00	3.00	2.00	3.00	4.00	3.00	3.00	4.00	3.00	4.00	3.00	4.00	3.00	4.00	3.00	2.00	2.00	4.00
9	3.00	3.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	3.00	3.00	3.00	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	4.00	4.00	3.00	3.00	3.00	4.00
10	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	4.00	3.00	4.00	4.00
11	3.00	4.00	4.00	3.00	3.00	4.00	3.00	4.00	4.00	3.00	4.00	3.00	4.00	3.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00
12	3.00	3.00	2.00	4.00	2.00	3.00	4.00	4.00	2.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00	2.00	2.00	2.00	3.00
13	3.00	3.00	3.00	3.00	2.00	2.00	3.00	2.00	2.00	3.00	2.00	3.00	3.00	2.00	3.00	3.00	2.00	3.00	2.00	3.00	2.00	2.00
14	4.00	4.00	4.00	3.00	3.00	3.00	4.00	3.00	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00	4.00	4.00	3.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00
15	3.00	3.00	4.00	4.00	3.00	4.00	3.00	4.00	3.00	4.00	3.00	3.00	4.00	4.00	4.00	3.00	3.00	4.00	4.00	3.00	3.00	4.00
16	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	3.00	3.00	2.00	3.00	2.00	2.00	2.00	3.00	3.00	3.00	3.00	2.00	3.00	2.00	3.00
17	4.00	3.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	3.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	3.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	3.00
18	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	3.00	3.00	5.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	4.00	3.00	3.00	4.00
19	5.00	5.00	4.00	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00	5.00	5.00	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00	4.00	5.00	3.00	4.00
20	3.00	4.00	3.00	3.00	3.00	4.00	3.00	3.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	2.00	4.00	4.00	2.00	3.00
21	3.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	2.00	3.00	4.00	3.00	3.00	2.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	3.00
22	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	2.00	4.00	4.00	3.00	4.00	3.00
23	4.00	2.00	4.00	3.00	3.00	4.00	4.00	3.00	2.00	4.00	3.00	4.00	4.00	2.00	3.00	4.00	3.00	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00
24	3.00	4.00	3.00	3.00	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	4.00	2.00	3.00	4.00	3.00	2.00	3.00	3.00	3.00	2.00	2.00	2.00
25	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	2.00	3.00	4.00
26	4.00	2.00	3.00	3.00	4.00	4.00	3.00	3.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	3.00	3.00	2.00	3.00	4.00
27	3.00	3.00	2.00	4.00	4.00	3.00	2.00	4.00	4.00	3.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00	4.00	2.00	3.00
28	2.00	3.00	2.00	2.00	2.00	3.00	3.00	2.00	2.00	2.00	3.00	2.00	3.00	2.00	2.00	3.00	3.00	3.00	2.00	3.00	3.00	3.00
29	3.00	3.00	4.00	3.00	2.00	4.00	3.00	3.00	2.00	4.00	4.00	4.00	3.00	3.00	3.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	3.00

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	g1	Número	8	2		Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Nominal	Entrada
2	g2	Número	8	2		Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Nominal	Entrada
3	g3	Número	8	2		Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Nominal	Entrada
4	g4	Número	8	2		Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Nominal	Entrada
5	g5	Número	8	2		Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Nominal	Entrada
6	g6	Número	8	2		Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Nominal	Entrada
7	g7	Número	8	2		Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Nominal	Entrada
8	g8	Número	8	2		Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Nominal	Entrada
9	g9	Número	8	2		Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Nominal	Entrada
10	g10	Número	8	2		Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Nominal	Entrada
11	g11	Número	8	2		Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Nominal	Entrada
12	g12	Número	8	2		Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Nominal	Entrada
13	g13	Número	8	2		Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Nominal	Entrada
14	g14	Número	8	2		Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Nominal	Entrada
15	g15	Número	8	2		Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Nominal	Entrada
16	g16	Número	8	2		Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Nominal	Entrada
17	g17	Número	8	2		Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Nominal	Entrada
18	g18	Número	8	2		Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Nominal	Entrada
19	g19	Número	8	2		Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Nominal	Entrada
20	g20	Número	8	2		Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Nominal	Entrada
21	g21	Número	8	2		Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Nominal	Entrada
22	g22	Número	8	2		Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Nominal	Entrada



CUESTIONARIO

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN JUAN DEL ORO, 2024

El objetivo es conocer la gestión del talento humano y productividad laboral en la Municipalidad Distrital de San Juan del Oro sus respuestas serán muy importantes por lo que será necesario que conteste todas las preguntas que solamente son para situaciones académicas y en forma anónima. Agradezco sinceramente su colaboración

Instrucciones: Use la siguiente escala de puntuación (1,2,3,4,5) marque con una "X" la alternativa seleccionada.

1 = Muy malo 2 = Malo. 3 = Regular. 4 = Bueno. 5 = Muy bueno

N°	PREGUNTAS	1 = Muy malo	2 = Malo	3 = Regular	4 = Bueno	5 = Muy bueno
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO						
Proceso de admisión						
1	¿Cómo considera el proceso de reclutamiento de la Municipalidad Distrital de San Juan del Oro?	1	2	3	4	5
2	¿Cómo considera las entrevistas de la Municipalidad Distrital de San Juan del Oro?	1	2	3	4	5
3	¿Cómo considera las convocatorias internas de la Municipalidad Distrital de San Juan del Oro?	1	2	3	4	5
4	¿Cómo considera el proceso de contratación de la Municipalidad Distrital de San Juan del Oro?	1	2	3	4	5
Proceso de aplicación						
5	¿Cómo considera el proceso de inducción de nuevos talentos a la Municipalidad Distrital de San Juan del Oro?	1	2	3	4	5
6	¿Cómo considera el diseño del cargo de la Municipalidad Distrital de San Juan del Oro?	1	2	3	4	5
7	¿Cómo considera el análisis del cargo de la Municipalidad Distrital de San Juan del Oro?	1	2	3	4	5
8	¿Cómo considera la descripción del cargo para los nuevos talentos en la Municipalidad Distrital de San Juan del Oro?	1	2	3	4	5
Proceso de compensación						



9	¿Cómo considera las remuneraciones en la Municipalidad Distrital de San Juan del Oro?	1	2	3	4	5
10	¿Cómo considera los reconocimientos al mérito en la Municipalidad Distrital de San Juan del Oro?	1	2	3	4	5
11	¿Cómo considera los bonos de la Municipalidad Distrital de San Juan del Oro?	1	2	3	4	5
Proceso de desarrollo						
12	¿Cómo considera los planes de capacitación para el desarrollo de los conocimientos y habilidades de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de San Juan del Oro?	1	2	3	4	5
13	¿Cómo considera los programas de capacitación para el fortalecimiento de los conocimientos y habilidades de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de San Juan del Oro?	1	2	3	4	5
14	¿Cómo considera las políticas capacitación de la Municipalidad Distrital de San Juan del Oro?	1	2	3	4	5
Proceso de desarrollo						
15	¿Cómo considera la eficiencia de la base de datos de la Municipalidad Distrital de San Juan del Oro para el proceso de evaluación?	1	2	3	4	5
16	¿Cómo considera el control como parte del proceso de evaluación de talentos de la Municipalidad Distrital de San Juan del Oro?	1	2	3	4	5
17	¿Cómo considera los sistemas de información gerencial de la Municipalidad Distrital de San Juan del Oro?	1	2	3	4	5
PRODUCTIVIDAD LABORAL						
Eficiencia						
18	¿Cómo considera la capacidad de los colaboradores para compartir información en la Municipalidad Distrital de San Juan del Oro?	1	2	3	4	5
19	¿Cómo considera el trabajo en equipo de los talentos de la Municipalidad Distrital de San Juan del Oro?	1	2	3	4	5
20	¿Cómo considera que los talentos eviten problemas dentro de la Municipalidad Distrital de San Juan del Oro?	1	2	3	4	5
Eficacia						
21	¿Cómo considera la puntualidad en la entrega de trabajos de los talentos de la Municipalidad Distrital de San Juan del Oro?	1	2	3	4	5
22	¿Cómo considera el nivel de conocimiento del puesto por parte de los talentos de la Municipalidad Distrital de San Juan del Oro?	1	2	3	4	5

"GRACIAS POR SU PARTICIPACION"



Validez del instrumento

ANEXO N°

HOJA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS
INTERNACIONALES

TÍTULO DE TESIS: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN JUAN DEL ORO, 2024

I. REFERENCIAS

- EXPERTO/NOMBRES Y APELLIDOS: APQUINAR FLOREZ LUCANA
- PROFESIÓN : LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN
- CARGO ACTUAL : DOCENTE UANCV
- GRADO ACADÉMICO: DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN

II. ASPECTO DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE	REGULAR	BUENA	MUY BUENA	EXCELENTE
1. CLARIDAD	Está redactado con lenguaje apropiado	1	2	3	X	5
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en capacidades observables	1	2	3	X	5
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia	1	2	3	X	5
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica de los items con las variables	1	2	3	4	X
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad suficientes	1	2	3	4	X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir los objetivos de la investigación	1	2	3	X	5
7.-CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos	1	2	3	4	X
8. COHERENCIA	Entre las dimensiones, indicadores, items e índices	1	2	3	4	X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación	1	2	3	X	5
10. PERTINENCIA	El instrumento es útil y adecuado para la investigación	1	2	3	4	X

Fuente: Tamayo y adaptado de Palomino, Juan; Peña Julio Daniel; Zevallos Gudelia y Orizano Lincoln(2015, p. 217)

Coefficiente de valorización porcentual, C=Total/50= 45

III. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES

IV. RESOLUCIÓN

- a. Aprobado (C ≥ 75% = 0.75) 0.9
- b. Desaprobado (C < 75% = 0.75)

Lugar y fecha: Juliaca, 22 de julio del 2024

Firma del experto
DNI N° 23901592
N° celular: 991303901



ANEXO N°.....

HOJA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS
INTERNACIONALES

TÍTULO DE TESIS: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN JUAN DEL ORO, 2024.

I. REFERENCIAS

- EXPERTO/NOMBRES Y APELLIDOS: SANTOTOMAS LICIMACO AGUILAR PINTO.....
- PROFESIÓN : LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS.....
- CARGO ACTUAL : DIRECTOR DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN.....
- GRADO ACADÉMICO: DOCTORIS SCIENTIAE EN CONTABILIDAD Y ADMINISTRACIÓN

II. ASPECTO DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE	REGULAR	BUENA	MUY BUENA	EXCELENTE
1. CLARIDAD	Está redactado con lenguaje apropiado	1	2	3	X	5
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en capacidades observables	1	2	3	X	5
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia	1	2	3	X	5
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica de los items con las variables	1	2	3	4	X
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad suficientes	1	2	3	4	X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir los objetivos de la investigación	1	2	3	X	5
7.-CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos	1	2	3	4	X
8. COHERENCIA	Entre las dimensiones, indicadores, items e índices	1	2	3	4	X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación	1	2	3	X	5
10. PERTINENCIA	El instrumento es útil y adecuado para la investigación	1	2	3	4	X

Fuente: Tamayo y adaptado de Palomino, Juan; Peña Julio Daniel; Zevallos Gudelia y Orizano Lincoln(2015, p. 217)

Coefficiente de valorización porcentual, $C = \text{Total}/50 = \underline{45}$

III. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES

IV. RESOLUCIÓN

- a. Aprobado ($C \geq 75\% = 0.75$) 0.9
- b. Desaprobado ($C < 75\% = 0.75$)

Lugar y fecha: Juliaca, 22 de Julio del 2024.....


Firma del experto
DNI N° 02291995
N° celular: 951553233

EVIDENCIAS DEL RECOJO DE DATOS





ANEXO 1
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

AUTORIZACIÓN PARA LA INCORPORACIÓN DE LOS
TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN
EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UANCV

Formato digital:

Fecha de entrega: 16 / 12 / 2024

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos:	<u>Damariz Lucero Soncco Paricahua</u>
Dirección:	<u>Jr. Apurimac N° 1282 - Juliaca</u>
DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°:	<u>77173296</u>
Teléfono:	<u>994895805</u>
email:	<u>damarisoncco0205@gmail.com</u>
Nombres y Apellidos:	_____
Dirección:	_____
DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°:	_____
Teléfono:	_____
email:	_____
Facultad y/o Escuela de Posgrado:	<u>Ciencias Administrativas</u>
Escuela Profesional o Mención:	<u>Administración y Negocios Internacionales</u>
Título o Grado Académico a optar:	<u>Licenciada en Administración y Negocios Internacionales</u>
Asesor:	<u>Dr. Benigno Callata Quispe</u>
Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:	
Trabajo de Investigación	<input type="checkbox"/>
Tesis	<input checked="" type="checkbox"/>
Trabajo de Suficiencia Profesional	<input type="checkbox"/>
Trabajo Académico	<input type="checkbox"/>
Título:	<u>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN JUAN DEL ORO, 2024</u>
Palabras claves, (3 a 5 términos):	<u>Gestión del talento humano y productividad laboral</u>
¿Esta obra se desarrolló en la UANCV 1, 2?	<u>2</u>
1 Indicar si su producción intelectual ha empleado recursos tales como, instalaciones, laboratorios, insumos, equipos, bases de datos, asesoría técnica por parte del personal de la UANCV, financiamiento, entré otros relacionados.	
2 Si su producción intelectual se desarrolló en la UANCV totalmente o parcialmente, deberá autorizar el depósito en el Repositorio de manera obligatoria.	



2. Referencia de tesis:

- Bachiller
 Título
 2da Especialidad
 Maestría
 Doctorado

3. Licencias:

a) Licencia estándar:

Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi tesis en el Repositorio Digital de la UANCV.

Con la autorización de depósito de mi producción Intelectual, otorgo a la Universidad Andina “Néstor Cáceres Velásquez” una licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi producción intelectual (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de tesis UANCV, colección de producción intelectual, entre otros, en el Perú y en el extranjero por el tiempo y veces que considere necesarias, y libres de remuneraciones.

En virtud de dicha licencia, la Universidad Andina “Néstor Cáceres Velásquez” podrá reproducir mi producción intelectual en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación. Declaro que la producción intelectual es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicha producción intelectual no infringe derechos de autor de terceras personas.

La Universidad Andina “Néstor Cáceres Velásquez” consignará el nombre del y/o los autor(es) de la producción intelectual, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la licencia.

Autorizo su publicación (marque con una X)

- Sí, autorizo que se deposite inmediatamente.
 Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha (d/m/a): _____
 No autorizo.

b) Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:

Si usted concede una licencia CREATIVE COMMONS sobre su producción intelectual, mantiene la titularidad de los derechos de autor de esta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de esta, bajo las condiciones siguientes:

¿Quiere permitir usos comerciales de su producción intelectual?

Sí: significa que usted permite la reproducción, distribución y comunicación pública de la producción intelectual incluso con fines comerciales.

No: significa que usted permite la reproducción, y comunicación pública de la producción intelectual, pero sin fines comerciales.

- Sí autorizo
 No autorizo



Jurisdicción de su Licencia

Todas las licencias CREATIVE COMMONS son de ámbito mundial, sin embargo, usted puede elegir entre la opción “internacional” o una adaptada a su jurisdicción, como para el caso peruano.

La opción “internacional” emplea el lenguaje y la terminología de los tratados internacionales; en cambio, la adaptada a su jurisdicción, recoge las particularidades de la legislación peruana.

En consecuencia, **la opción “internacional” goza de una mayor eficacia a nivel mundial, gracias a que tiene jurisdicción neutral.** Mientras que la opción adaptada a la jurisdicción del Perú goza de una mayor eficacia ante los tribunales peruanos.

- Internacional
- Nacional

Línea de investigación: Administración Pública (5909-UNESCO)

Firma de Autor



huella digital

16 de diciembre del 2024

Fecha