UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

ESCUELA DE POSGRADO

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO COMO ESTRATEGIA PARA POTENCIAR LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MANANTAY AÑO 2024.

Tesis para optar el grado académico de

MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA

VIRGINIA LOVERA PAIMA

Pucallpa - Perú

2025

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
ESCUELA DE POSGRADO

ANEXO Nº 4

OBTENCION DEL GRADO DE MAESTRO O DOCTOR

En la Sala de Grados de la Escuela de Posgrado de la UNU, siendo las 11:00 horas, del día 22 de DICIEMBRE del 2025, ante el Jurado de Tesis constituido por :

PRESIDENTE: DR. MANUEL ROCHA GONZALES
SECRETARIO: DR. ENOC LÓPEZ NAVARRO
VOCAL: DR. JONEL RAUL MANZANO MEJÍA

Don(ña) VIRGINIA LOVERA PAIMA, aspirante al Grado de MAESTRO en GESTION PUBLICA, Mención —o DOCTOR en —, inicia el acto defensa pública con la exposición de la tesis titulada GESTION DEL TALENTO HUMANO COMO ESTRATEGIA PARA POTENCIAR LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MANANTAY AÑO 2024

Concluido el acto de sustentación los miembros del Jurado procedieron a evaluar al sustentante obteniendo el siguiente puntaje, considerando los criterios siguientes:

Nº	CRITERIO	RANGO	PUNTAJE
1	Presentación personal	0 - 4	4
2	Dicción y dominid de escenario	0 - 4	3
3	Desarrollo del contenido: el problema a resolver, hipótesis, objetivos, resultados, conclusiones, los aportes, contribución a la ciencia y/o solución a un problema social y Recomendaciones	0 - 4	3
4	Grado de convicción y sustento bibliográfico utilizados para las respuestas a las interrogantes del Jurado y público asistente	0 - 4	3
5	Aporte a la maestría o mención y a la comunidad	0 - 4	3
TOTAL			16

Calificación: Puntaje ejemplo: 18/20. 16 - BUENO
Conclusiones: [Aprobado, Aprobado con distinción, Aprobado con observaciones, Desaprobado] APROBADO
Observaciones: [Si las hubiera]
Recomendaciones: [Si las hubiera]

Los miembros del Jurado, firman el presente Acta en señal de conformidad, en Pucallpa, siendo las 12:00 horas del 22 de DICIEMBRE del 2025

PRESIDENTE SECRETARIO VOCAL

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

DIRECCIÓN DE PRODUCCIÓN INTELECTUAL

CONSTANCIA

ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Nº V/0719-2024 .

La Dirección de Producción Intelectual de la Universidad Nacional de Ucayali, hace constar por la presente, que el trabajo académico de investigación, titulado:

"**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO COMO ESTRATEGIA PARA POTENCIAR LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MANANTAY AÑO 2024.**"

Autor(es)	:	**LOVERA PAIMA, VIRGINIA**
Escuela	:	**POSGRADO**
Maestria	:	**GESTIÓN PÚBLICA**
Asesor(a)	:	**Dr. PALOMINO OCHOA, JUAN JOSÉ**

Presenta un **porcentaje de similitud de 10%,** verificado en el Sistema Antiplagio COMPILATIO,

De acuerdo a los criterios de porcentaje establecidos en el artículo 9 de la DIRECTIVA DE USO DEL SISTEMA ANTIPLAGIO, el cual indica que todo trabajo de investigación no debe superar el 10%. **En tal sentido, se declara, que el presente trabajo de investigación: SI Contiene un porcentaje aceptable de similitud,** procediéndose a emitir la presente Constancia de Originalidad de Trabajo de Investigación (COTI) a solicitud del asesor.

En señal de conformidad se firma y sella el presente documento.

Fecha: 13/12/2024

Mg. JOSÉ MANUEL CÁRDENAS BERNAOLA
Director de Producción Intelectual

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

DIRECCIÓN DE PRODUCCIÓN INTELECTUAL

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN

Repositorio de la Universidad Nacional de Ucayali

Yo, Virginia Lavera Paima

Autor de la tesis titulada : GESTION DEL TALENTO HUMANO COMO ESTRATEGIA PARA POTENCIAR LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MANANTAY 2020 2024

Sustentada el año 2025

Asesor(a): Dr. PALOMINO OCHOA, JUAN JOSE

Escuela de Posgrado

Maestría: GESTION PUBLICA

Mención:

Autorizo la publicación:

PARCIAL [ ] TOTAL [Y]

De mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Ucayali (www.repositorio.unu.edu.pe), bajo los siguientes términos:

Primero: Otorgo a la Universidad Nacional de Ucayali licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público en general mi tesis (incluido el resumen) a través del Repositorio Institucional de la UNU, en formato digital sin modificar su contenido, en el Perú y en el extranjero; por el tiempo y las veces que considere necesario y libre de remuneraciones.

Segundo: Declaro que la tesis es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, por tanto me encuentro facultado a conceder la presente autorización, garantizando que la tesis no infringe derechos de autor de terceras personas, caso contrario, me hago único(a) responsable de investigaciones y observaciones futuras, de acuerdo a lo establecido en el estatuto de la Universidad Nacional de Ucayali, la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria y el Ministerio de Educación.

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 22 / 12 / 25

Email: Vlaveera@hotmail.com Firma:

Teléfono: 961504641 DNI: 05845600

DEDICATORIA

A Dios todopoderoso, porque siempre guio mi camino hacia la excelencia.

A mi familia, por su apoyo incondicional y amor constante que han sido mi motor en este camino.

AGRADECIMIENTOS

Agradezco a la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Ucayali ya mi asesor, por su guía y apoyo académico que hicieron posible el desarrollo de esta investigación.

RESUMEN

El objetivo general de esta investigación fue determinar la influencia de la gestión del talento humano en la productividad laboral de la Municipalidad Distrital de Manantay en el año 2024; considerando que el capital humano constituye el activo más valioso de la institución; el desarrollo de programas de capacitación continua, la implementación de sistemas de evaluación de desempeño y el establecimiento de incentivos basados en méritos son estrategias clave que la municipalidad está adoptando para potenciar las competencias de sus colaboradores, mientras que la creación de un ambiente laboral positivo y la promoción del trabajo en equipo fomenta el compromiso y la motivación del personal; Además, la digitalización de procesos administrativos y la modernización de las herramientas de gestión permiten optimizar el tiempo y los recursos disponibles, lo cual se traduce en una mejor atención al ciudadano y un incremento significativo en la eficiencia operativa de la entidad. Los objetivos específicos incluyen establecer la relación entre la planificación y selección de talento con la planificación estratégica y alineamiento en la municipalidad, analizar la relación entre el desarrollo y capacitación con la gestión del talento humano, y evaluar la relación entre la motivación y el compromiso con la optimización de procesos y recursos; la metodología fue de tipo básico, con un nivel correlacional, enfoque cuantitativo y diseño no experimental de corte transversal; concluyéndose que una gestión efectiva del talento humano influye positivamente en la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Manantay en el año 2024.

Palabras clave: Talento Humano, Productividad, Gestión, Planificación.

ABSTRACT

The general objective of this research was to determine the influence of human talent management on the labor productivity of the District Municipality of Manantay in the year 2024; considering that human capital constitutes the most valuable asset of the institution; the development of continuous training programs, the implementation of performance evaluation systems and the establishment of merit-based incentives are key strategies that the municipality is adopting to enhance the skills of its collaborators, while the creation of a positive work environment and the promotion of teamwork fosters staff commitment and motivation; In addition, the digitalization of administrative processes and the modernization of management tools allow the optimization of available time and resources, which translates into better attention to citizens and a significant increase in the operational efficiency of the entity. The specific objectives include establishing the relationship between talent planning and selection with strategic planning and alignment in the municipality, analyzing the relationship between development and training with human talent management, and evaluating the relationship between motivation and commitment with the optimization of processes and resources; The methodology was basic, with a correlational level, quantitative approach and non-experimental cross-sectional design; concluding that effective management of human talent positively influences labor productivity in the District Municipality of Manantay in 2024.

Keywords: Human Talent, Productivity, Management, Planning.

INTRODUCCIÓN

La gestión del talento humano se centró en optimizar los recursos humanos de una organización mediante procesos de selección, capacitación y motivación orientados a lograr altos niveles de desempeño y compromiso, lo que contribuye al desarrollo de un ambiente laboral productivo y colaborativo; en el caso de la Municipalidad Distrital de Manantay, se buscó implementar una estrategia integral para el año 2024 que potencie las competencias individuales y colectivas de los empleados, alineando sus metas con los objetivos institucionales y promoviendo el crecimiento tanto personal como profesional de su capital humano.

Las estrategias para potenciar la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Manantay en el año 2024 se centran en implementar una gestión eficaz del talento humano que incluye un plan de desarrollo profesional basado en la capacitación continua, fortalecimiento de habilidades y competencias, un sistema de incentivos que promueva la motivación y compromiso del personal, y la creación de un ambiente de trabajo colaborativo y alineado con los objetivos institucionales; este enfoque estratégico permite que los empleados se sientan valorados y motivados, optimizando los procesos y logrando resultados que contribuyan a una mayor productividad.

La investigación sigue las directrices predefinidas y se presenta de manera estructurada según los siguientes capítulos; el Capítulo I, abordado desde el enfoque deductivo, analiza los componentes de la investigación, comenzando con la exposición del problema, el planteamiento, los objetivos generales y específicos, las hipótesis, así como la justificación y la importancia del estudio, desarrollando un proceso lógico. que parte de premisas generales para llegar a conclusiones específicas, fundamentándose en la deducción de principios y conceptos generales aplicados a situaciones particulares, permitiendo así una estructuración sistemática y coherente de todo el estudio; el Capítulo II abarca el marco teórico junto con los antecedentes de la investigación en contextos globales y nacionales, bases teóricas, filosóficas y epistémicas, y las definiciones conceptuales; el Capítulo III desarrolla el marco metodológico que incluye el método de estudio, tipo, nivel, enfoque, diseño de la investigación, población y muestra, los

instrumentos de recopilación de datos y el tratamiento de datos; en el Capítulo IV se presentan los resultados y la discusión, así como las conclusiones alcanzadas; Finalmente, se incluyen sugerencias propuestas y anexos.

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA v

AGRADECIMIENTOS vi

RESUMEN vii

ABSTRACT viii

INTRODUCCIÓN ix

ÍNDICE GENERAL xi

ÍNDICE DE TABLAS xiii

INDICE DE FIGURAS xiv

CAPÍTULO I 15

EL PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA 15

1.1. Descripción del problema 15

1.2. Formulación del problema 17

1.2.1. Problema general 17

1.2.2. Problemas específicos 17

1.3. Objetivo general y objetivos específicos 17

1.3.1. Objetivo general 17

1.3.2. Objetivo especifico 18

1.4. Hipótesis y/o sistema de hipótesis 18

1.4.1. Hipótesis general 18

1.4.2. Hipótesis especificas 18

1.5. Variables 18

1.6. Justificación de la investigación 22

CAPÍTULO II 25

MARCO TEÓRICO 25

2.1. Antecedentes de la investigación 25

2.1.1. Antecedentes Internacionales 25

2.1.2. Antecedentes nacionales 27

2.2. Bases teóricas 31

2.2.1. Gestión del talento humano 31

2.2.2. Estrategias para potenciar la productividad laboral 36

2.3. Bases o fundamentos filosóficos del tema de investigación 40

2.4. Definiciones conceptuales 42

2.5. Bases epistémicos 44

CAPÍTULO III 46

MARCO METODOLÓGICO 46

3.1. Tipo de investigación 46

3.2. Diseño y esquema de la investigación 47

3.3. Población y muestra 48

3.4. Definición operativa del instrumento de recolección de datos 49

3.5. Técnicas de recojo, procesamiento y presentación de datos 52

3.6. Tratamiento de datos 53

CAPÍTULO IV 55

RESULTADOS 55

4.1. Resultados de trabajo de campo 55

4.2. Prueba de hipótesis 71

CAPÍTULO V 71

DISCUSIÓN DE RESULTADOS 71

CONCLUSIONES 73

SUGERENCIAS 74

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 75

ANEXOS 78

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de variable 1 20

Tabla 2 Operacionalización de variable 2 21

Tabla 3 Escala del instrumento 1 50

Tabla 4 Escala del instrumento 2 50

Tabla 5 Rango del Alpha de Cronbach 51

Tabla 6 Juicio de expertos 51

Tabla 7 Planificación del recurso humano 55

Tabla 8 Reclutamiento y selección I 56

Tabla 10 Capacitación y formación 57

Tabla 11 Evaluación del desempeño 58

Tabla 13 Cultura organizacional 59

Tabla 14 Gestión de desempeño I 60

Tabla 16 Establecimiento de objetivos claros 61

Tabla 17 Comunicación efectiva de la estrategia 62

Tabla 18 Monitoreo y evaluación 63

Tabla 19 Reclutamiento y selección II 64

Tabla 20 Capacitación y desarrollo 65

Tabla 21 Motivación y compromiso 66

Tabla 21 Gestión de desempeño II 67

Tabla 22 Simplificación de procesos 68

Tabla 23 Dotación adecuada de recursos 69

Tabla 24 Gestión de tiempo 70

Tabla 25 Correlación de Rho de Spearman 71

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Esquema de la investigación 47

Figura 2 Planificación del recurso humano 55

Figura 3 Reclutamiento y selección I 56

Figura 5 Capacitación y formación 57

Figura 6 Evaluación del desempeño 58

Figura 8 Cultura organizacional 59

Figura 9 Gestión de desempeño I 60

Figura 11 Establecimiento de objetivos claros 61

Figura 12 Comunicación efectiva de la estrategia 62

Figura 13 Monitoreo y evaluación 63

Figura 14 Reclutamiento y selección II 64

Figura 15 Capacitación y desarrollo 65

Figura 16 Motivación y compromiso 66

Figura 16 Gestión de desempeño II 67

Figura 17 Simplificación de procesos 68

Figura 18 Dotación adecuada de recursos 69

Figura 19 Gestión de tiempo 70

CAPÍTULO I

EL PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción del problema

En el contexto global actual, caracterizado por la complejidad, la incertidumbre y los constantes cambios, los gobiernos locales enfrentan el desafío de brindar servicios públicos de calidad a sus ciudadanos de manera eficiente y eficaz, en este escenario, la gestión del talento humano (GTH) se erige como una estrategia fundamental para potenciar la productividad laboral y alcanzar los objetivos de desarrollo sostenible.

En el contexto latinoamericano, caracterizado por una alta informalidad laboral, brechas de productividad y desafíos para la retención del talento, la gestión del talento humano (GTH) se convierte en una herramienta fundamental para que los gobiernos locales potencien la productividad laboral y mejoren la calidad de vida de sus ciudadanos. a gestión del talento humano como estrategia para potenciar la productividad laboral en los gobiernos locales de Latinoamérica es un desafío complejo pero necesario para mejorar la calidad de vida de los ciudadanos y fortalecer la gobernabilidad local. La implementación de estrategias de GTH efectivas, adaptadas al contexto local y con el apoyo de los líderes y colaboradores, puede contribuir a cerrar las brechas de productividad, reducir la informalidad laboral y brindar servicios públicos de mejor calidad.

El Perú, al igual que otros países de Latinoamérica, enfrenta diversos desafíos en la gestión del talento humano (GTH) en sus gobiernos locales, en ese sentido la alta rotación de personal en el sector público local peruano genera una pérdida de talento y experiencia institucional, dificultando la implementación de políticas públicas efectivas, asimismo, la falta de capacitación y desarrollo profesional continuo para los colaboradores del sector público local peruano limita su capacidad para desempeñar sus funciones de manera eficiente y eficaz. La debilidad en los sistemas de evaluación del desempeño dificulta la identificación

de las fortalezas y debilidades de los colaboradores, lo que impide implementar estrategias de mejora individual y colectiva.

La Municipalidad Distrital de Manantay, al igual que otras instituciones públicas, enfrenta el desafío de optimizar la productividad laboral de sus colaboradores para brindar servicios de calidad a la ciudadanía y cumplir con sus objetivos estratégicos. En este contexto, la gestión del talento humano (GTH) se erige como una estrategia fundamental para potenciar el desempeño del personal y alcanzar los resultados deseados.

La gestión del talento humano como estrategia para potenciar la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Manantay requiere un enfoque integral que considere la planificación y selección de talento, desarrollo y capacitación, motivación y compromiso, planificación estratégica alineamiento, gestión del talento humano y optimización de procesos y recursos en ese sentido implica la implementación efectiva de estas estrategias, en conjunto con el compromiso de la alta dirección, el liderazgo efectivo y la participación activa de los colaboradores, permitirá a la Municipalidad alcanzar sus objetivos estratégicos y brindar servicios de calidad a la ciudadanía de Manantay.

Entre las causas identificadas esta la escasez de talento humano calificado en el sector público peruano exige estrategias efectivas para atraer y retener a los mejores colaboradores. La GTH adecuada permite identificar, seleccionar y desarrollar a las personas con las competencias y habilidades necesarias para cumplir con los objetivos de la Municipalidad; la alta rotación de personal genera costos adicionales para la Municipalidad, como la reinducción de nuevos colaboradores y la pérdida de conocimiento institucional. La GTH efectiva, mediante la mejora del clima laboral, la implementación de planes de carrera y la promoción del bienestar integral, puede reducir la rotación y sus efectos negativos.

Las consecuencias de una inadecuada gestión del talento humano en la municipalidad Distrital de Manantay es la baja productividad laboral, aumento de rotación de personal, debilitamiento del capital humano, clima laboral negativo,

ineficiencia en la prestación de servicios, debilitamiento de la gobernabilidad, dificultad para adaptarse al cambio, impacto negativo en el desarrollo sostenible, afectación en la productividad laboral, calidad de los servicios y gobernabilidad local.

Las alternativas de solución es el fortalecimiento del marco legal normativo, implementación de un modelo de gestión del talento humano basado en competencias, implementación de un sistema de selección del personal basado en el mérito, implementación de un programa de inducción y onboarding efectivo, implementación de un plan de desarrollo y capacitación e implementación de un sistema evaluación del desempeño efectivo.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

- ¿Cómo influye la gestión del talento humano en la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Manantay en el año 2024?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Cómo la planificación y selección de talento tiene relación con la planificación estratégica y alineamiento en la Municipalidad Distrital de Manantay año 2024?
- ¿Cómo el desarrollo y capacitación tiene relación con la gestión del talento humano en la Municipalidad Distrital de Manantay año 2024?
- ¿Cómo la motivación y compromiso tiene relación con la optimización de procesos y recursos en la Municipalidad Distrital de Manantay año 2024?

1.3. Objetivo general y objetivos específicos

1.3.1. Objetivo general

- Determinar la influencia de la gestión del talento humano en la productividad laboral de la Municipalidad Distrital de Manantay en el año 2024.

1.3.2. Objetivos específicos

- Establecer la relación entre la planificación y selección de talento con la planificación estratégica y alineamiento en la Municipalidad Distrital de Manantay año 2024.
- Analizar la relación entre el desarrollo y capacitación con la gestión del talento humano en la Municipalidad Distrital de Manantay año 2024.
- Evaluar la relación entre la motivación y compromiso con la optimización de procesos y recursos en la Municipalidad Distrital de Manantay año 2024.

1.4. Hipótesis y/o sistema de hipótesis

1.4.1 Hipótesis general

- La gestión efectiva del talento humano influye positivamente en la productividad laboral de la Municipalidad Distrital de Manantay en el año 2024.

1.4.2 Hipótesis específicas

- Existe relación entre la planificación y selección de talento con la planificación estratégica y alineamiento en la Municipalidad Distrital de Manantay año 2024.
- Existe relación entre la el desarrollo y capacitación con la gestión del talento humano en la Municipalidad Distrital de Manantay año 2024.
- Existe relación entre la motivación y compromiso con la optimización de procesos y recursos en la Municipalidad Distrital de Manantay año 2024.

1.5. Variables

1.5.1. Variable principal

Para Chiavenato (2009) "La gestión del talento humano es el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos humanos,

incluidos reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño" (p. 9).

1.5.2. Variable secundaria

Según Robbins & Coulter (2014) "Las estrategias para potenciar la productividad laboral implican el establecimiento de metas desafiantes pero alcanzables, la capacitación y el desarrollo de los empleados, la creación de un sistema de recompensas atractivo y la vinculación de las recompensas con el rendimiento" (p. 202).

1.5.3. Operacionalización de las variables

Tabla 1

Operacionalización de variable 1

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala
Gestión del talento humano	Según Prieto (2013) "La gestión del talento humano es un área muy sensible a la mentalidad que predomina en las organizaciones. Es contingente y situacional, pues depende de aspectos como la cultura de cada organización, la estructura organizacional adoptada, las características del contexto ambiental, el negocio de la organización, la tecnología utilizada, los procesos internos y otra infinidad de variables importantes" (p. 16).	Se ha creado un formulario llamado "Gestión del talento humano", el cual se centra en tres áreas fundamentales y se evalúa mediante su implementación. Este formulario incluye tres aspectos a considerar para cada área, totalizando nueve elementos, los cuales serán categorizados en rangos específicos para su organización.	**Planificación y selección de talento**	- Planificación del recurso humano - Reclutamiento y selección	1	Muy de acuerdo
				- Capacitación y formación	2	De acuerdo
			Desarrollo y capacitación	- Evaluación del desempeño	3	Ni de acuerdo ni en desacuerdo
			Motivación y compromiso	- Cultura organizacional - Gestión de desempeño	4	En desacuerdo
					5	Muy en desacuerdo

Nota: Operacionalización de la variable principal
Fuente: Elaboración propia

Tabla 2

Operacionalización de variable 2

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala
Estrategias para potenciar la productividad laboral	Según Koontz et al. (2012) "Las estrategias para mejorar la productividad laboral incluyen el enriquecimiento del trabajo, los programas de reconocimiento, la participación de los empleados en la toma de decisiones, la creación de equipos de trabajo eficaces y el fomento de una cultura organizacional orientada al rendimiento" (p. 366).	Se ha creado un formulario llamado "Estrategias para potenciar la productividad laboral", el cual se centra en tres áreas fundamentales y se evalúa mediante su implementación. Este formulario incluye tres aspectos a considerar para cada área, totalizando nueve elementos, los cuales serán categorizados en rangos específicos para su organización.	**Planificación estratégica y alineamiento**	- Establecimiento de objetivos claros - Comunicación efectiva de la estrategia - Monitoreo y evaluación	1 2	Muy de acuerdo De acuerdo
			Gestión del talento humano	- Reclutamiento y selección. - Capacitación y desarrollo - Motivación y compromiso - Gestión de desempeño	3 4 5	Ni de acuerdo ni en desacuerdo En desacuerdo Muy en desacuerdo
			Optimización de procesos y recursos	- Simplificación de procesos - Dotación adecuada de recursos - Gestión de tiempo		

Nota: Operacionalización de la variable secundaria
Fuente: Elaboración propia

1.6. Justificación de la investigación

1.6.1. Justificación teórica

Desde una perspectiva teórica, la gestión del talento humano se fundamenta en diversas teorías como la teoría del capital humano, que enfatiza la inversión en el desarrollo de habilidades y conocimientos de los empleados para aumentar la productividad; la teoría de recursos humanos, que sostiene que el talento humano es una fuente de ventaja competitiva para las organizaciones; y la teoría de la motivación, que destaca la importancia de satisfacer las necesidades individuales de los empleados para aumentar su compromiso y desempeño laboral. La justificación teórica de la investigación sobre el talento humano es porque su importancia del desarrollo del capital humano que es un factor clave para el crecimiento económico y el desarrollo social. La inversión en el desarrollo del talento humano genera retornos económicos y sociales significativos, en el ámbito público de acuerdo a los servicios que brindan los empleados, por ello para que exista este factor es necesario la motivación de los colaboradores que es fundamental para potenciar la productividad laboral. La GTH efectiva debe enfocarse en crear un ambiente de trabajo motivador, donde los colaboradores se sientan valorados, reconocidos y comprometidos con los objetivos de la organización.

1.6.2. Justificación practica

En términos prácticos, la gestión del talento humano implica la implementación de medidas concretas, como la mejora de los procesos de reclutamiento y selección para atraer a candidatos calificados, el diseño de programas de capacitación y desarrollo para mejorar las habilidades y competencias de los empleados, y la implementación de sistemas de reconocimiento y recompensa para incentivar el alto rendimiento y la retención del talento.

1.6.3. Justificación metodológica

La metodología para la gestión del talento humano en la Municipalidad de Manantay implica el diseño e implementación de políticas, procesos y prácticas de gestión del talento alineadas con los objetivos estratégicos de la organización. Esto incluye la identificación de competencias clave, la realización de evaluaciones de desempeño, la planificación de la sucesión, la provisión de programas de desarrollo profesional, entre otros.

1.6.4. Justificación Practica

En términos prácticos, la gestión del talento humano implica la implementación de medidas concretas, como la mejora de los procesos de reclutamiento y selección para atraer a candidatos calificados, el diseño de programas de capacitación y desarrollo para mejorar las habilidades y competencias de los empleados, y la implementación de sistemas de reconocimiento y recompensa para incentivar el alto rendimiento y la retención del talento.

1.7. Viabilidad

La viabilidad de implementar la gestión del talento humano como estrategia para potenciar la productividad laboral en la Municipalidad de Manantay depende de la disponibilidad de recursos, el apoyo de la alta dirección, la cultura organizacional, la relevancia para los objetivos estratégicos y la capacidad para medir y demostrar el impacto de las iniciativas implementadas.

1.8. Limitaciones

El estudio cuanta con recursos limitados que pueden presentar desafíos para la implementación efectiva de la gestión del talento humano como estrategia para potenciar la productividad laboral en la Municipalidad de Manantay. Sin embargo, con un enfoque proactivo para abordar estas limitaciones y adaptar las estrategias a las necesidades y características específicas de la organización, es

posible superar estos obstáculos y lograr mejoras significativas en el desempeño laboral.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Antecedentes internacionales

Según el autor Diaz Muñoz & Quintana Lombeida (2021). “La gestión del talento humano y su influencia en la productividad de la organización” El presente documento tiene por objeto analizar la importancia de gestionar el talento humano y cómo se puede ver reflejado en la productividad de la empresa valiéndose, para ello, de un análisis coherente, ordenado y propositivo. La metodología para recopilar la información contenida en este texto está cimentada en una investigación de carácter bibliográfica, descriptiva, cualitativa y correlacional en la que se analizan criterios y pensamientos de varios autores respecto a la gestión del talento humano. El documento concluye señalando que el talento humano y la importancia que se le da a su gestión es un elemento determinante que incrementa o merma la productividad de la organización.

Para Castro (2021). “La gestión de talento humano y su influencia en el desempeño laboral para el éxito de las empresas” El presente estudio de investigación tiene como objeto analizar la importancia de la gestión de talento humano y su influencia en el desempeño laboral para el logro del éxito empresarial. Es por ello, que se enmarca el artículo en una metodología de investigación documental, descriptiva, no experimental, a fines de analizar y describir la importancia de la gestión de talento humano y su influencia en el desempeño laboral y logro del éxito en las organizaciones, destacando que las empresas en la actualidad, le han tenido más interés por la capacitación y el desarrollo de su capital humano y esto se debe a que juegan un papel fundamental en la consecución del logro de sus objetivos. La gestión del talento humano es el elemento

funcional de la organización, el cual se encarga de la administración eficiente de los recursos humanos y sus capacidades, para la ejecución de sus funciones, al llevar a cabo una gestión de talento humano eficiente y de calidad se promueve el buen desempeño laboral, la obtención de los objetivos empresariales, y el éxito en las organizaciones.

Según Barrios Hernández et al. (2020). “Condiciones de la gestión del talento humano que favorecen el desarrollo de capacidades dinámicas” Se estudia y analiza las condiciones de la gestión del talento humano que favorecen el desarrollo de capacidades dinámicas de un grupo de directivos de empresas. Se planteó una investigación cuantitativa, mediante la aplicación de una encuesta compuesta por catorce ítems medidos en una escala tipo Likert, dirigida a setenta líderes ubicados en empresas de diferentes sectores de la economía en la ciudad de Barranquilla, Colombia. Los resultados muestran que el espacio compartido de conocimiento y el estilo de dirección de liderazgo que promueva la transformación y el cambio tienen un impacto positivo en el desarrollo de capacidades dinámicas de los líderes, para adaptarse a las condiciones cambiantes de entorno.

Según Quijia Pillajo et al. (2021). “Determinantes de la Productividad Laboral para las Empresas Ecuatorianas en el Periodo 2009-2014” Este estudio determina los factores que afectan la productividad laboral de las empresas en Ecuador, incorporando factores externos a la empresa como las economías de aglomeración. Utilizando la información a nivel de empresas de la encuesta de ciencia, tecnología e innovación de los años 2011 y 2014, se emplea un modelo de regresión múltiple y se estima la productividad a través del método de mínimos cuadrados ordinarios. Los resultados indican que un aumento de un punto porcentual de la proporción de trabajadores con educación terciaria aumenta la productividad laboral en 1%. Si las empresas exportan o se adhieren a un

grupo empresarial, su productividad laboral aumentaría en 41% y 27,7%, respectivamente. Otros factores que aumentan la productividad son el estatus multiplanta y la inversión de capital fijo. Además de los factores individuales, los factores externos como la densidad de empresas y la competencia en un sector y región dados pueden incentivar la productividad individual de las empresas.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Según Mori & Bardales (2020) “Gestión del talento humano en el desempeño laboral” Este trabajo se caracteriza principalmente por determinar las condiciones de la gestión del talento humano con el desempeño laboral. La investigación porque se sostiene en los aportes teóricos que ayudaran al reforzamiento del marco conceptual y teórico ya existente. El objetivo es determinar un modelo de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral, proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo 2020. Se recurrió a la investigación básica, de diseño de investigación no experimental, descriptiva, transversal. Como técnicas de recolección de datos se ha empleado la encuesta y como instrumento cuestionarios por cada variable de estudio. Se concluyó que existe una aceptable gestión del talento humano y del desempeño laboral según los colaboradores del PEHCBM, es decir a que a mejor gestion del talento humano mejora el desempeño laboral, siendo lo más resaltante las capacitaciones y estimulos de desempeño que realiza la institución.

Para Bendezú Pacífico (2020) en su trabajo de tesis “Gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los trabajadores de una institución educativa privada” El objetivo del trabajo de investigación fue determinar la relación entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Privada “Mave School”, San Juan de Lurigancho, Lima**,** 2019. La metodología empleada fue descriptiva correlacional. Para la recolección de datos se elaboraron

dos instrumentos para ambas variables tomados de la Escala de Satisfacción Laboral SL / SPC – por Sonia Palma, con una muestra de 18 docentes y 06 administrativos. Los resultados indicaron que la gestión del talento humano se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Privada “Mave School”, San Juan de Lurigancho, Lima; entonces se concluyó que la correlación fue significativa y alcanzó un nivel de 0.892 que corresponde a un nivel de correlación fuerte.

Según Espinoza Mallque & Montalvo Cerrón (2021) en su trabajo de investigación titulado “Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de la Zona Registral N° VIII-Sede Huancayo en tiempos de Covid” La presente investigación tiene por objetivo analizar la gestión del talento humano y el desempeño laboral en el personal Administrativo de la Zona Registral N° VIII-Sede Huancayo, la investigación que presentamos es de tipo básica, de diseño no experimental, descriptivo correlacional, siendo de enfoque cuantitativo. Para la investigación hemos utilizado como muestra el total trabajadores de la unidad de Administración de 24 personas. Para la recolección de datos se han utilizado el instrumento llamado cuestionario que constan de 19 preguntas, las mismas que recogen la información y opinión de los trabajadores con relación a la gestión del talento humano y su influencia con el desempeño laboral.

Según Bobadilla Urteaga (2023) “Liderazgo transformacional como estrategia para mejorar la productividad laboral en los trabajadores de la empresa Ingesa Norte” La presente investigación tuvo como objetivo general. proponer estrategias de liderazgo transformacional que mejoren la productividad laboral en los trabajadores de la empresa Ingesa Norte. La investigación siguió un estudio cuantitativo, tipo d investigación descriptiva con una metodología de diseño no experimental – transversal. Se consideró la población 26 trabajadores, asimismo se obtuvo una muestra

censal de 26 personal. De este modo se dispuso de un instrumento de cuestionario para los trabajadores. Los principales resultados indican que el líder de la organización tiene un nivel de liderazgo transformacional deficiente, ya que según el 44% de encuestado consideró que hay deficiente influencia idealizada, de la misma manera el 38% manifestó a la consideración individualizada, el 37% a la estimulación intelectual y el 34% al liderazgo inspiracional, asimismo, la productividad de los colaboradores es regular, de acuerdo con el 55% de encuestados, debido a que no siempre cuentan con los recursos necesarios ni las motivaciones adecuadas para alcanzar las metas y objetivos de la organización. Por último, se aceptó la hipótesis principal, evidenciando que, si el líder de la organización aplica el liderazgo transformacional como estrategia para dirigir la producción, entonces podrá mejorar la productividad laboral en sus trabajadores.

Según Lizana Cruz & Samamé Díaz (2021) “Diseño de estrategias de motivación laboral para mejorar la productividad de los colaboradores de la empresa Caja Sullana SA, en el distrito de Olmos, 2019” El presente trabajo tiene como objetivo determinar el nivel de motivación laboral en los colaboradores de la empresa Caja Sullana S.A. viendo las necesidades de la empresa se establece que las personas que laboran en ella se debe dar la oportunidad de expresarse verbalmente sobre sus necesidades y preocupaciones para poder ayudar y se sientan escuchados por parte del empleador y asi puedan desempeñarse de la mejor manera logrando la productividad. Se utilizó una metodología descriptiva-correlacional. La población estuvo constituida por 30 colaboradores. El instrumento utilizado fue la Escala de Cronbach, Los resultados evidenciaron que el 80% de los colaboradores están conformes con la empresa en diferentes aspectos laborales, por lo que algunos de los colaboradores muestran su compromiso con la empresa y otros que están desconformes por la presión

de su jefe que tienen que sobrepasar su meta empresarial establecida, en cuanto a su desarrollo personal, beneficios laborales y remunerativos que recibe.

Para Pilco Valles (2020) en su tesis “Modelo de desarrollo organizacional para mejorar la productividad laboral en la oficina desconcentrada de control interno San Martín, 2019” tuvo como objetivo determinar un modelo de desarrollo organizacional para mejorar la productividad laboral en la Oficina Desconcentrada de Control Interno San Martín, 2019. La investigación fue no experimental, con diseño descriptivo - propositivo. Se realizó el diagnóstico del desarrollo organizacional y de la productividad laboral, mediante la aplicación de los instrumentos de recojo de información, diseñados y validados para tal fin, el Cuestionario de Desarrollo Organizacional y la Escala Gráfica Discontinua de Productividad Laboral; así mismo se analizaron teorías relacionadas con ambas variables. La muestra estuvo conformada por 9 trabajadores, de los cuales 06 pertenecen a la jefatura y 3 a la Comisión de investigación preliminar. Las conclusiones de la presente investigación indican que el nivel de desarrollo organizacional en la Oficina Desconcentrada de Control Interno San Martín, 2019, es medio 89% y alto 11%; y, la productividad laboral alcanza el nivel medio 44%, alto 44% y bajo 11%. Con el propósito de alcanzar niveles más altos de productividad laboral se ha diseñado un modelo de desarrollo organizacional que permita mejorar la productividad laboral en la Oficina Desconcentrada de Control Interno San Martín, el cual fue elaborado en concordancia con el diagnóstico y las teorías afines; modelo, que en opinión de los expertos alcanzó 95,06% de efectividad en su diseño y elementos componentes, y es adecuado para ser aplicado.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Gestión del talento humano

- **Concepto**

La gestión del talento humano es un aspecto fundamental en las organizaciones modernas, ya que los empleados son el activo más valioso y la clave para el éxito empresarial. Esta área se encarga de atraer, desarrollar y retener el talento necesario para alcanzar los objetivos organizacionales. Como afirma Chiavenato (2009) "la gestión del talento humano es el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos humanos, incluidos reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño" (pág. 9).

Una gestión efectiva del talento humano implica la implementación de estrategias y procesos que permitirán identificar, atraer y seleccionar a los mejores candidatos para cada puesto de trabajo. Además, es fundamental brindar oportunidades de capacitación y desarrollo profesional para mantener a los empleados motivados y actualizados en sus conocimientos y habilidades. Como señala Prieto (2013) "la gestión del talento humano es un área muy sensible a la mentalidad que predomina en las organizaciones. Es contingente y situacional, pues depende de aspectos como la cultura de cada organización, la estructura organizacional adoptada, las características del contexto ambiental, el negocio de la organización, la tecnología utilizada, los procesos internos y otra infinidad de variables importantes" (p. 16).

Otro aspecto clave de la gestión del talento humano es la implementación de sistemas de recompensas y reconocimiento que motivan a los empleados y los incentivos a dar lo mejor de sí mismos. Según Dessler (2015) "las organizaciones deben diseñar sistemas de

recompensas equitativas y motivadores que permitan atraer, retener y motivar a los empleados más calificados" (p. 320).

- **Teoría de recursos y capacidades**

Plantea que las organizaciones deben centrar su enfoque en desarrollar y gestionar recursos valiosos y únicos, como el talento humano, para alcanzar ventajas competitivas sostenibles; esta teoría sugiere que los empleados no son solo recursos, sino elementos estratégicos que pueden aumentar la productividad y eficiencia en el trabajo si se les proporciona un entorno de crecimiento y oportunidades de desarrollo, lo cual es crucial para organizaciones públicas como la Municipalidad Distrital de Manantay; Barney (1991) destaca que la combinación de capacidades organizacionales y el desarrollo del talento humano permite crear un valor distintivo que se traduce en una mayor productividad y desempeño organizacional.

- **Teoría de la Motivación-Higiene de Herzberg**

Sugiere que existen factores motivacionales y de higiene que impactan el desempeño y la productividad de los empleados, siendo fundamental que las organizaciones gestionen de manera adecuada ambos tipos de factores para mejorar la satisfacción y, por ende, la productividad laboral; Herzberg (1968) propone que las condiciones de trabajo, junto con aspectos de desarrollo personal y reconocimiento, pueden ser estratégicamente gestionados para potenciar la motivación de los empleados, haciendo énfasis en que un entorno laboral adecuado combinado con oportunidades de desarrollo profesional contribuye significativamente a un mayor rendimiento laboral en organizaciones como la Municipalidad Distrital de Manantay.

- **Teoría de las Competencias Laborales**

Establece que el rendimiento y la productividad de los empleados se incrementan mediante el desarrollo de competencias específicas que

están alineadas con las necesidades de la organización; esta teoría plantea que la gestión del talento humano debe enfocarse en identificar y fortalecer las habilidades y conocimientos específicos que son críticos para los objetivos de la organización, lo cual es clave para potenciar la productividad laboral; Spencer y Spencer (1993) afirman que el desarrollo de competencias contribuye a que los empleados realicen sus tareas con mayor eficiencia y calidad, lo que a su vez mejora la productividad en el contexto organizacional.

- **Planificación y selección de talento**

La planificación y selección de talento son dos procesos fundamentales dentro de la gestión del talento humano en las organizaciones. La planificación implica anticipar las necesidades futuras de personal, tanto en términos cuantitativos como cualitativos, para garantizar que la empresa cuente con los recursos humanos adecuados en el momento oportuno. Como señala Mondy (2010) "la planificación de recursos humanos es el proceso de anticipar y prevenir el movimiento de personas hacia el interior de la organización, su desarrollo interno y el desplazamiento hacia fuera de ella" (p. 114).

Una vez identificadas las necesidades de personal, el siguiente paso es llevar a cabo un proceso de selección efectivo. Según Werther y Davis (2008) "la selección consiste en el proceso de elegir, entre una lista de solicitantes reclutados previamente, a la persona que tiene mayores probabilidades de desempeñar con éxito el puesto" (p. 198). Este proceso implica evaluar a los candidatos en función de sus habilidades, conocimientos, experiencia y competencias, con el fin de contratar a los más idóneos para cada puesto.

Además, Dessler (2015) enfatiza la importancia de una selección basada en criterios objetivos y justos: "La selección debe basarse en la información válida y confiable sobre los solicitantes con relación a las

características importantes para un desempeño exitoso en el puesto" (p. 186).

Una adecuada planificación y selección de talento tiene múltiples beneficios para las organizaciones. Por un lado, garantiza contar con el personal calificado y competente necesario para alcanzar los objetivos estratégicos. Por otro lado, contribuye a reducir la rotación de personal y los costos asociados a la contratación y capacitación constante de nuevos empleados. Asimismo, una selección efectiva puede mejorar el clima laboral y la productividad al incorporar a personas cuyas habilidades y valores se alinean con la cultura organizacional.

- **Desarrollo y capacitación**

El desarrollo y la capacitación del personal son aspectos fundamentales dentro de la gestión del talento humano en las organizaciones. Estas prácticas buscan mantener actualizados los conocimientos y habilidades de los empleados, así como fomentar su crecimiento profesional y personal. Como señala Chiavenato (2009) "la capacitación es el proceso educativo a corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, mediante el cual las personas aprenden conocimientos, actitudes y habilidades, en función de objetivos definidos" (p. 312).

El desarrollo, por su parte, tiene un enfoque más amplio y de largo plazo. Según Dessler (2015) "el desarrollo implica el aprendizaje que va más allá del trabajo actual, preparando a las personas para futuras responsabilidades y aumentando sus capacidades" (p. 292). Esto puede incluir programas de formación, coaching, mentoring, rotación de puestos, entre otros.

Ambos procesos son esenciales para mantener a la organización competitiva y adaptada a los cambios del entorno. Como afirma Mondy (2010) "la capacitación y el desarrollo son una respuesta a la necesidad de

contar con una fuerza laboral calificada que pueda hacer frente a los desafíos presentes y futuros" (p. 202).

Además, la capacitación y el desarrollo tienen un impacto positivo en la motivación y retención del personal. Como señala Werther y Davis (2008) "los programas de capacitación y desarrollo adecuados elevan la productividad y la calidad del trabajo, crean valor en los empleados y aumentan la satisfacción laboral" (p. 252).

- **Motivación y compromiso**

La motivación y el compromiso son dos aspectos fundamentales dentro de la gestión del talento humano, ya que influyen directamente en el desempeño, la productividad y la retención de los empleados. Como afirma Robbins y Judge (2017) "la motivación es el proceso que incide en la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo que realiza un individuo para alcanzar un objetivo" (p. 202).

Mantener a los empleados motivados es crucial para que se sientan impulsados a dar lo mejor de sí mismos en su trabajo. Según Chiavenato (2009) "la motivación es el resultado de la interacción entre el individuo y la situación que lo rodea. Dependiendo de la situación que viva el individuo en ese momento y de cómo la viva, se producirá un comportamiento" (p. 236).

Por otro lado, el compromiso se refiere al grado de identificación y lealtad que sienten los empleados hacia la organización y sus objetivos. Según Meyer y Allen (1991) "el compromiso organizacional es un estado psicológico que caracteriza la relación entre una persona y una organización, y que influye en su decisión de continuar siendo miembro de la organización" (p. 67).

Para fomentar la motivación y el compromiso, las organizaciones pueden implementar diversas estrategias, como reconocimientos y recompensas, oportunidades de desarrollo profesional, políticas de

conciliación laboral y familiar, y el fomento de una cultura organizacional positiva. Como señala Mondy (2010) "las organizaciones que logran contratar, motivar y retener a empleados de alta calidad tienden a tener una ventaja competitiva sobre aquellas que no lo hacen" (p. 284).

2.2.2. Estrategias para potenciar la productividad laboral

- **Concepto**

La productividad laboral es un factor clave para el éxito y la competitividad de las organizaciones. Por lo tanto, es fundamental implementar estrategias efectivas que permitan potenciar el rendimiento y la eficiencia de los empleados. Según Robbins y Coulter (2014) "las estrategias para potenciar la productividad laboral implican el establecimiento de metas desafiantes pero alcanzables, la capacitación y el desarrollo de los empleados, la creación de un sistema de recompensas atractivo y la vinculación de las recompensas con el rendimiento" (pág. 202).

Una de las estrategias más efectivas es la capacitación y el desarrollo continuo del personal. Como señala Mondy (2010) "la capacitación y el desarrollo son una respuesta a la necesidad de contar con una fuerza laboral calificada que pueda hacer frente a los desafíos presentes y futuros" (p. 202). Al invertir en el desarrollo de habilidades y conocimientos, las organizaciones pueden mejorar el desempeño y la eficiencia de sus empleados.

Además, es importante implementar sistemas de recompensas e incentivos que motiven a los trabajadores a esforzarse ya dar lo mejor de sí mismos. Según Dessler (2015) "los incentivos salariales son un excelente motivador para el desempeño. Los incentivos bien diseñados pueden incrementar la productividad hasta en un 44%" (p. 368).

Otra estrategia clave es el fomento de un ambiente laboral positivo y el desarrollo de una cultura organizacional orientada al rendimiento.

Como afirma Koontz et al. (2012) "las estrategias para mejorar la productividad laboral incluyen el enriquecimiento del trabajo, los programas de reconocimiento, la participación de los empleados en la toma de decisiones, la creación de equipos de trabajo eficaces y el fomento de una cultura organizacional orientada al rendimiento" (p. 366).

- **Teoría de los Objetivos de Locke y Latham**

Propone que el establecimiento de metas claras y específicas impulsa la productividad laboral, ya que fomenta la motivación y el enfoque en los empleados; Locke y Latham (1990) sugieren que los objetivos bien definidos y realistas permiten a los empleados tener una guía clara sobre sus responsabilidades y contribuyen a aumentar su compromiso y rendimiento; esto es esencial en un entorno organizacional como la Municipalidad Distrital de Manantay, donde las metas estratégicas pueden alinear los esfuerzos del personal hacia un desempeño óptimo y medible.

- **Teoría del Refuerzo de Skinner**

Enfatiza que los comportamientos deseados en el ámbito laboral se pueden fortalecer mediante refuerzos positivos, tales como recompensas y reconocimientos, lo cual contribuye a incrementar la productividad; Skinner (1953) sostiene que al aplicar recompensas sistemáticas a comportamientos específicos que conducen a resultados positivos, las organizaciones pueden fomentar una cultura de alto desempeño y motivación en su personal; esta teoría sugiere que la Municipalidad Distrital de Manantay podría mejorar su productividad implementando sistemas de reconocimiento y recompensas que estimulen el esfuerzo y dedicación de sus empleados.

- **Teoría de la Administración Científica de Taylor**

Se centra en la optimización de tareas y la mejora de procesos para incrementar la productividad laboral, sugiriendo que mediante la asignación de tareas según las habilidades específicas de los empleados y la

capacitación continua, se puede mejorar considerablemente el rendimiento; Taylor (1911) argumenta que el análisis y la reestructuración de los métodos de trabajo pueden llevar a un aprovechamiento más eficiente del talento humano, lo que es relevante para la Municipalidad Distrital de Manantay, donde la productividad puede potenciarse a través de prácticas eficientes y de la especialización del personal en sus respectivas funciones.

- **Planificación estratégica y alineamiento**

La planificación estratégica y el alineamiento son aspectos fundamentales a la hora de implementar estrategias efectivas para potenciar la productividad laboral en una organización. Como señala Koontz et al. (2012) "la planificación estratégica es el proceso de desarrollar planes estratégicos que permitirá a una organización alcanzar sus objetivos a largo plazo" (p. 108). Este proceso implica analizar el entorno, establecer metas y objetivos y diseñar estrategias para alcanzarlos.

Una vez definidas las estrategias, es crucial alinear los esfuerzos y recursos de la organización, incluyendo el talento humano, hacia la consecución de esos objetivos estratégicos. Según Dessler (2015) “el alineamiento estratégico implica que la estrategia de recursos humanos esté integrada con la estrategia corporativa y que la estrategia de recursos humanos apoye y complemente la estrategia de negocios” (p. 50).

En el contexto de las estrategias para potenciar la productividad laboral, la planificación estratégica y el alineamiento son fundamentales. Como afirma Robbins y Judge (2017) "las organizaciones deben considerar cuidadosamente sus estrategias y objetivos al establecer sus programas de productividad, ya que estos deben estar alineados con la dirección general de la empresa" (p. 28).

- **Gestión del talento humano**

La gestión del talento humano desempeña un papel fundamental en la implementación de estrategias efectivas para potenciar la productividad laboral en las organizaciones. Como afirma Chiavenato (2009) "la gestión del talento humano es el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos humanos, incluidos reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño" (pág. 9).

En este sentido, una adecuada gestión del talento humano es clave para atraer, desarrollar y retener el personal idóneo que pueda contribuir al logro de los objetivos de productividad de la empresa. Según Dessler (2015) “las prácticas de recursos humanos tienen un impacto directo en la productividad de los empleados, y por lo tanto, en la competitividad de la organización” (p. 2).

Una de las estrategias fundamentales es la implementación de programas de capacitación y desarrollo enfocados en mejorar las habilidades y competencias de los empleados. Como señala Mondy (2010) "la capacitación y el desarrollo son una respuesta a la necesidad de contar con una fuerza laboral calificada que pueda hacer frente a los desafíos presentes y futuros" (p. 202).

Además, es esencial contar con sistemas de recompensas e incentivos que motivan al personal y los impulsan a dar lo mejor de sí mismos. Robbins y Coulter (2014) afirman que "las estrategias para potenciar la productividad laboral implican la creación de un sistema de recompensas atractivo y la vinculación de las recompensas con el rendimiento" (p. 202).

Otra estrategia clave es el fomento de un ambiente laboral positivo y una cultura organizacional orientada al rendimiento. Koontz et al. (2012) sugieren que "las estrategias para mejorar la productividad laboral incluyen

el enriquecimiento del trabajo, los programas de reconocimiento, la participación de los empleados en la toma de decisiones, la creación de equipos de trabajo eficaces y el fomento de una cultura organizacional orientada al rendimiento" (p. 366).

- **Optimización de procesos y recursos**

La optimización de procesos y recursos es una estrategia clave para potenciar la productividad laboral en las organizaciones. Según Robbins y Coulter (2014) "las estrategias para potenciar la productividad laboral implican la capacitación y el desarrollo de los empleados, la creación de un sistema de recompensas atractivo y la vinculación de las recompensas con el rendimiento" (pág.202).

En este contexto, la optimización de procesos se refiere a la mejora continua de las actividades y tareas que se llevan a cabo dentro de la organización, con el objetivo de eliminar ineficiencias, reducir costos y aumentar la productividad. Como señala Chiavenato (2009) "la optimización de procesos implica la revisión constante de las operaciones y procedimientos para mejorarlos, hacerlos más ágiles y eficientes" (p. 156).

Por otro lado, la optimización de recursos se enfoca en maximizar el uso y la asignación de los recursos disponibles, tanto humanos como materiales y financieros, para alcanzar los objetivos de la organización de manera eficiente y efectiva. Según Koontz et al. (2012) "la optimización de recursos implica la gestión adecuada de los recursos humanos, financieros, físicos y de información para alcanzar las metas organizacionales" (p. 78).

2.3. Bases o fundamentos filosóficos del tema de investigación

2.3.1. Fundamentos filosóficos de la gestión del talento humano

La Gestión del Talento Humano se erige sobre una base filosófica que abarca principios fundamentales para comprender la complejidad humana y promover relaciones laborales más justas y equitativas. Desde

una perspectiva humanista, se reconoce la dignidad inherente de cada individuo, priorizando el respeto y la consideración en el entorno laboral. La ética ocupa un lugar central, instando a tomar decisiones que beneficien tanto a la organización como a sus empleados, fomentando prácticas justas desde la contratación hasta la compensación. Además, se promueve la libertad y la autonomía, estimulando la creatividad y el desarrollo personal dentro de un marco definido, lo que contribuye a una mayor satisfacción laboral y productividad. Por último, la búsqueda constante de justicia y equidad en todas las interacciones laborales fortalece la cultura organizacional y promueve un entorno de trabajo sostenible a largo plazo.

Al adoptar estos pilares filosóficos, las organizaciones pueden nutrir un ambiente laboral que no solo impulse el crecimiento individual y organizacional, sino que también fomente el compromiso de los empleados y el éxito duradero en un mundo en constante cambio.

2.3.2. Fundamentos filosóficos de las estrategias para potenciar la productividad laboral

Las estrategias destinadas a impulsar la productividad laboral encuentran su sustento en diversos fundamentos filosóficos que abrazan una comprensión profunda del trabajo, la motivación humana y el propósito organizacional. El utilitarismo, al centrarse en maximizar la eficiencia y el rendimiento, propone acciones que beneficien tanto a individuos como a la organización en su conjunto. Por otro lado, el humanismo pragmático destaca el potencial humano y aboga por estrategias que fomenten el desarrollo personal y profesional, promoviendo roles laborales significativos y un entorno de trabajo propicio para el crecimiento. La ética del trabajo refuerza la importancia del compromiso y la responsabilidad en el esfuerzo laboral, mientras que el empoderamiento y la autonomía sugieren que otorgar a los empleados la capacidad de decisión y acción puede potenciar su dedicación y desempeño. Complementariamente, la

psicología positiva, al reconocer y nutrir las fortalezas individuales, contribuye a cultivar un ambiente laboral gratificante y propenso al florecimiento personal. Estos fundamentos filosóficos amalgamados proporcionan una base sólida para desarrollar estrategias que no solo incrementen la productividad organizacional, sino que también promuevan el bienestar y el desarrollo integral de los empleados.

2.4. Definiciones conceptuales

- **Capacitación del personal**

Chiavenato (2009), define la capacitación del personal como "un proceso educativo a corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, mediante el cual las personas aprenden conocimientos, habilidades y actitudes en función de objetivos definidos".

- **Comunicación efectiva**

Robbins y Judge (2013), afirman que la comunicación efectiva es “el proceso mediante el cual se transmite información y se logra una comprensión común entre el emisor y el receptor, facilitando la coordinación y cohesión dentro de la organización”.

- **Cultura organizacional**

Schein (1985), describe la cultura organizacional como "el conjunto de supuestos básicos que un grupo ha inventado, descubierto o desarrollado al aprender a enfrentar sus problemas de adaptación externa e integración interna, que han funcionado lo suficientemente bien como para ser considerados válidos y, por lo tanto, enseñados a los nuevos miembros como la forma correcta de percibir, pensar y sentir los problemas de la organización".

- **Gestión**

Koontz y Weihrich (2012), definen la gestión como "el proceso de diseñar y mantener un entorno en el que las personas trabajen juntas para lograr objetivos comunes de manera eficiente y eficaz".

- **Gestión de desempeño**

Dessler (2016), explica la gestión de desempeño como "el proceso mediante el cual una organización evalúa y mejora continuamente el desempeño de sus empleados, asegurándose de que se alineen con los objetivos organizacionales y fomentando su desarrollo profesional".

- **Motivación**

Para Robbins y Judge (2017). "La motivación es el proceso que incide en la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo que realiza un individuo para alcanzar un objetivo" (p. 202).

- **Optimización de procesos**

Para Chiavenato (2009). "La optimización de procesos implica la revisión constante de las operaciones y procedimientos para mejorarlos, hacerlos más ágiles y eficientes" (p. 156).

- **Planificación**

Según Mondy (2010). "La planificación es el proceso de anticipar y prevenir el movimiento de personas hacia el interior de la organización, su desarrollo interno y el desplazamiento hacia fuera de ella" (p. 114).

- **Productividad laboral**

Para Robbins y Coulter (2014). "La productividad laboral se refiere al uso eficiente de los recursos (insumos) en la producción de bienes y servicios (productos)" (p. 28).

- **Recursos humanos**

Mondy y Martocchio (2016) describen los recursos humanos como "el conjunto de personas que forman parte de una organización y que aportan su esfuerzo, habilidades y capacidades para lograr los objetivos de la misma".

- **Selección de talento**

Según Werther y Davis (2008) "La selección consiste en el proceso de elegir, entre una lista de solicitantes reclutados previamente, a la persona que tiene mayores probabilidades de desempeñar con éxito el puesto" (p. 198).

- **Simplificación de procesos**

Harrington (1991), describe la simplificación de procesos como "la reestructuración de actividades de trabajo complejas y fragmentadas en procesos eficientes y efectivos, con el fin de reducir tiempos y costos y mejorar la productividad".

2.5. Bases epistémicos

2.5.1. Bases epistémicas de la gestión del talento humano

Las bases epistémicas de la Gestión del Talento Humano (GTH) se enraízan en un amplio espectro de disciplinas que ofrecen una visión integral del comportamiento humano y su interacción con los entornos laborales. La psicología organizacional desentraña los mecanismos de motivación, liderazgo y dinámica grupal, proporcionando una base crucial para entender y gestionar el talento humano de manera efectiva. Complementariamente, las teorías organizacionales ofrecen marcos conceptuales para alinear las prácticas de GTH con los objetivos y valores de la organización, mientras que la economía laboral y la sociología laboral arrojan luz sobre la interacción entre trabajadores y empleadores, así como sobre las dinámicas sociales dentro del lugar de trabajo.

Además, el conocimiento en neurociencia y ciencias del comportamiento amplía la comprensión sobre el funcionamiento del cerebro y la mente en el entorno laboral, lo que permite diseñar estrategias que optimicen el rendimiento y el bienestar de los empleados. Por último, las consideraciones éticas y sociales, como la ética empresarial y la responsabilidad social corporativa, orientan las decisiones relacionadas con el trato justo a los empleados y el impacto de las acciones organizacionales en la sociedad y el medio ambiente. En conjunto, estas bases epistémicas forman el fundamento sobre el cual se construyen estrategias efectivas de GTH que promueven tanto el éxito individual como el organizacional.

2.5.2. Bases epistémicas de las estrategias para potenciar la productividad laboral

Las bases epistémicas que sustentan las estrategias para mejorar la productividad laboral se nutren de una amalgama de disciplinas que proporcionan una comprensión integral de los factores que influyen en el desempeño humano en el contexto laboral. La psicología laboral, al estudiar aspectos como la motivación y la satisfacción laboral, informa sobre cómo diseñar trabajos que incentiven y gratifiquen a los empleados. Asimismo, las teorías de la motivación, junto con la gestión del cambio, ofrecen perspectivas valiosas sobre cómo impulsar la motivación intrínseca y facilitar la adaptación a cambios organizacionales, aspectos cruciales para aumentar la productividad.

Además, la ergonomía proporciona pautas para diseñar entornos laborales seguros y eficientes, promoviendo la salud y el bienestar de los trabajadores, mientras que las teorías organizacionales ofrecen marcos conceptuales para identificar áreas de mejora y optimizar la eficiencia organizacional. Por último, la tecnología y la gestión de la información emergen como herramientas cada vez más relevantes, facilitando la automatización de tareas, la colaboración y la toma de decisiones, aspectos esenciales para incrementar la eficiencia y la productividad en el trabajo. Integrar estos conocimientos provenientes de diversas disciplinas es esencial para desarrollar estrategias efectivas que impulsen el rendimiento y el éxito en el ámbito laboral.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1. Tipo de investigación

Es una investigación con un nivel correlacional, porque se enfocó en explorar la relación entre dos variables fundamentales para el desarrollo organizacional sin intervenir directamente en el contexto de estudio; esta investigación buscó comprender y describir cómo influye la gestión del talento humano en la productividad laboral, estableciendo conexiones estadísticas que ayuden a identificar el grado de influencia de una variable sobre otra; al ser una investigación de tipo básico, su objetivo fue ampliar el conocimiento teórico sobre los factores que impactan el rendimiento laboral en el sector público, proporcionando datos que pueden servir de base para estudios aplicados en el futuro; el enfoque correlacional permitió analizar las tendencias entre la gestión de talento y la productividad sin alterar el ambiente de trabajo, lo cual es ideal para estudios observacionales que buscan encontrar patrones y relaciones naturales en el contexto específico.

Al adoptar un enfoque cuantitativo, la investigación se fundamentó en la recolección y análisis de datos numéricos para examinar la relación entre la gestión del talento humano y la productividad laboral. Esto incluyó la utilización de encuestas, cuestionarios o análisis de datos administrativos para medir variables como la satisfacción laboral, la capacitación recibida, la eficiencia en el trabajo, entre otros indicadores cuantificables.

En cuanto a la metodología, la investigación siguió un enfoque deductivo, partiendo de teorías y modelos existentes sobre gestión del talento humano y productividad laboral para formular hipótesis específicas. Estas hipótesis se probaron mediante la recolección y análisis de datos, con el objetivo de confirmar o refutar las relaciones postuladas entre las variables estudiadas.

3.2. Diseño y esquema de la investigación

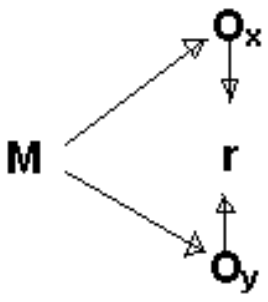
En este caso, la investigación se centró en la observación y recopilación de datos sin manipulación de variables ni intervención por parte del investigador. No se llevarían a cabo experimentos controlados, ya que el objetivo principal fue describir y explorar la relación entre la gestión del talento humano y la productividad laboral tal como se encuentra en la realidad de la municipalidad.

El diseño de corte transversal implicó recolectar datos en un solo punto en el tiempo, permitiendo obtener una instantánea de la situación en un momento específico. En este caso, se recopilarían datos sobre la gestión del talento humano y la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Manantay durante el año 2024, lo que proporcionó una visión general de la situación en ese período.

El diseño no experimental de corte transversal fue eficiente en términos de tiempo y recursos, lo que lo hace adecuado para estudios que buscan obtener información rápida y coste-efectiva sobre una situación específica. Dado que la investigación se centró en describir y explorar la relación entre la gestión del talento humano y la productividad laboral en un momento dado, este diseño sería apropiado y viable para los propósitos del estudio.

Figura 1

Esquema de la investigación



M = Muestra de estudio.

O_1 = Gestión del talento humano

O_2 = Estrategias para potenciar la productividad laboral

r = Coeficiente de correlación

3.3. Población y muestra

3.3.1. Población

La población en este caso fueron todos los empleados que trabajan en la Municipalidad Distrital de Manantay durante el año 2024. La población fue de 89 personas, esto incluyó a todos los funcionarios, empleados de tiempo completo, empleados de tiempo parcial y cualquier otro personal que esté bajo la jurisdicción de la municipalidad.

3.3.2. Muestra

La muestra fue una selección representativa de empleados de la Municipalidad Distrital de Manantay en el año 2024 que contará con 72 personas. Dado que la población total de empleados es grande, el muestreo fue no probabilístico intencional.

Datos estadísticos

Nivel de confianza: 95% (Z = 1.96)

Proporción esperada: p=0.5*p*=0.5 (cuando no se tiene un valor exacto, usar 0.5 es conservador ya que maximiza el tamaño de la muestra).

Proporción complementaria: q=1−p=0.5*q*=1−*p*=0.5

Margen de error: E=0.05*E*=0.05

Población: 89

Tamaño de muestra: 72

Formula estadística

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

$$n = \frac{89 * (1.96)^2 * 0.5 * 0.5}{(0.05)^2 * (89 - 1) + (1.96)^2 * 0.5 * 0.5}$$

$$n = \frac{85.4756}{1.1804}$$

$$\boldsymbol{n = 72}$$

3.4. Definición operativa del instrumento de recolección de datos

3.4.1. Técnica

Para recopilar datos sobre el tema "Gestión del Talento Humano como Estrategia para Potenciar la Productividad Laboral en la Municipalidad Distrital de Manantay Año 2024", se empleó una técnica de encuesta. Esta encuesta fue diseñada para recopilar información relevante de los empleados municipales, abordando aspectos como la percepción sobre las prácticas de gestión del talento humano, el nivel de satisfacción laboral, las oportunidades de desarrollo profesional, y la percepción sobre el impacto de estas prácticas en su productividad laboral. La encuesta se distribuyó de manera electrónica o en formato impreso, y se asegurará la confidencialidad de las respuestas para fomentar la sinceridad y la participación de los empleados. Los datos recopilados a través de esta técnica proporcionaron información valiosa para comprender la relación entre la gestión del talento humano y la productividad laboral en la municipalidad.

3.4.2. Instrumento

El instrumento de recopilación de datos para el estudio sobre "Gestión del Talento Humano como Estrategia para Potenciar la Productividad Laboral en la Municipalidad Distrital de Manantay Año 2024" consistió en un cuestionario estructurado. Este cuestionario estuvo compuesto por una serie de preguntas diseñadas para obtener información detallada sobre la percepción y experiencia de los empleados municipales en relación con la gestión del talento humano y su impacto en la productividad laboral. Las preguntas abordaron temas como la satisfacción laboral, el nivel de participación en programas de desarrollo profesional, la percepción sobre la equidad en las oportunidades laborales, entre otros aspectos relevantes.

Instrumento: Cuestionario 1

El dispositivo diseñado para evaluar la variable "Gestión del talento humano" se implementó en una muestra de 72 individuos, quienes fueron seleccionados para garantizar la representatividad del estudio; este equipo fue de 6 partes diferenciadas, cada una de las cuales está destinada a medir aspectos específicos de la gestión del talento humano, lo que permitió un análisis integral y detallado de la variable en el contexto de la Municipalidad Distrital de Manantay.

Tabla 3

Escala del instrumento 1

Escalas	Ítems
Muy de acuerdo	1
De acuerdo	2
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3
En desacuerdo	4
Muy en desacuerdo	5

Nota: Escala del instrumento de la variable principal
Fuente: Elaboración propia

Instrumento: Cuestionario 2

El dispositivo desarrollado para evaluar la variable "Estrategias para potenciar la productividad laboral" se aplicó a un grupo de 72 individuos seleccionados como muestra, quienes representaron una parte fundamental del análisis; el equipo estuvo compuesto por 10 partes distintas, cada una enfocada en evaluar elementos específicos de las estrategias de productividad, lo que permitió captar con precisión los factores que influyeron en la mejora del rendimiento laboral en la Municipalidad Distrital de Manantay.

Tabla 4

Escala del instrumento 2

Escalas	Ítems
Muy de acuerdo	1
De acuerdo	2
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3
En desacuerdo	4
Muy en desacuerdo	5

Nota: Escala del instrumento de la variable secundaria
Fuente: Elaboración propia

3.4.3. Confiabilidad de los instrumentos

Confiabilidad

Se empleó el coeficiente alfa de Cronbach para determinar con precisión el nivel de confiabilidad. Se utilizó el software SPSS versión 29 para realizar este análisis. La prueba fue administrada a un total de 72 colaboradores, obteniéndose un coeficiente alfa de Cronbach para el instrumento “Gestión del talento humano” de α = 0.924, por lo tanto, resultó altamente confiable, y para el instrumento “Estrategias para potenciar la productividad laboral” de α = 0.931, del mismo modo, fue considerado altamente confiable.

Tabla 5

Rango del Alpha de Cronbach

instrumentos	Alpha de Cronbach	Consistencia interna
Gestión del talento humano.	0.924	Excelente
Estrategias para potenciar la productividad laboral.	0.931	Excelente

Nota: Rango de los instrumentos de las variables de investigación
Fuente: Elaboración propia

Validez

La validación de los instrumentos de investigación se llevó a cabo mediante la evaluación de jueces expertos, quienes garantizaron tanto la precisión como la relevancia de los instrumentos utilizados; Además, se realizó un análisis exhaustivo de los mismos para confirmar su validez, lo cual refuerza la confiabilidad y el rigor metodológico de este estudio sobre la “Gestión del talento humano como estrategia para potenciar la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Manantay en el año. 2024”.

Tabla 6

Juicio de expertos

Expertos	Instrumentos de estudio	Juicio
FELIX NAVARRO JANAMPA JULIO CESAR PASTOR SEGURA		

Fuente: Elaboración propia

3.5. Técnicas de recojo, procesamiento y presentación de datos

3.5.1. Técnicas de recolección de datos

Para recopilar datos sobre el tema "Gestión del Talento Humano como Estrategia para Potenciar la Productividad Laboral en la Municipalidad Distrital de Manantay, Año 2024", se emplearon diversas técnicas de recolección de datos. Estas incluyeron entrevistas estructuradas o semiestructuradas con funcionarios y empleados municipales clave, encuestas dirigidas a todo el personal para recopilar percepciones y opiniones sobre la gestión del talento humano y su relación con la productividad laboral, análisis de registros y documentos internos de la municipalidad relacionados con prácticas de gestión del talento humano y datos de rendimiento laboral, así como observaciones directas de los procesos y dinámicas laborales en la municipalidad. Estas técnicas proporcionaron una variedad de perspectivas y datos que permitieron comprender a fondo el tema y formular recomendaciones pertinentes.

3.5.2. Procesamiento de los datos

El procesamiento de los datos recopilados sobre el tema "Gestión del Talento Humano como Estrategia para Potenciar la Productividad Laboral en la Municipalidad Distrital de Manantay, Año 2024" implicó varias etapas. Inicialmente, se llevó a cabo la codificación de los datos para asignar etiquetas numéricas a las respuestas o variables. Posteriormente, se procedió a la entrada de datos, donde los datos codificados se introdujeron en un software estadístico como SPSS. Luego, se realizó una limpieza de datos para identificar y corregir posibles errores o valores atípicos. Una vez que los datos se limpiaron, se procedió al análisis, que incluyó técnicas estadísticas como análisis descriptivo, análisis de correlación y regresión, para identificar patrones, relaciones y tendencias significativas entre las variables de interés. Finalmente, se interpretaron los resultados y se elaboraron conclusiones y recomendaciones basadas en

los hallazgos del análisis de datos. Este proceso garantizó que los datos recopilados se utilizaran de manera efectiva para abordar los objetivos de la investigación y proporcionar información valiosa para mejorar la gestión del talento humano y la productividad laboral en la municipalidad.

3.5.3. Presentación de los datos

La presentación de datos sobre el tema "Gestión del Talento Humano como Estrategia para Potenciar la Productividad Laboral en la Municipalidad Distrital de Manantay Año 2024" se realizó de manera clara y concisa. Se emplearán tablas, gráficos y estadísticas descriptivas para visualizar los hallazgos clave del análisis de datos. Estos elementos visuales permitieron identificar tendencias, comparar resultados y destacar patrones importantes en relación con la gestión del talento humano y la productividad laboral en la municipalidad. Además, se proporcionaron interpretaciones y análisis detallados de los datos presentados para ofrecer una comprensión profunda de su significado y relevancia para la investigación.

3.6. Tratamiento de datos

El tratamiento de datos utilizó pruebas estadísticas y el programa SPSS Statistics implica varias etapas clave. En primer lugar, se introdujo los datos recopilados en el software SPSS para su análisis. Luego, se realizó una exploración inicial de los datos para comprender su distribución y características utilizando estadísticas descriptivas como medias, desviaciones estándar y frecuencias. A continuación, se aplicaron pruebas estadísticas adecuadas para analizar la relación entre las variables de interés, como pruebas de correlación para examinar asociaciones entre variables, pruebas t de Student o ANOVA para comparar grupos, y análisis de regresión para examinar las relaciones de predicción. Una vez que se completó estas pruebas, se interpretó los resultados y se elaboraron conclusiones basadas en los hallazgos estadísticos. Es importante

tener en cuenta la validez y la fiabilidad de las pruebas utilizadas, así como también considerar cualquier supuesto subyacente en el análisis estadístico.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. Resultados de trabajo de campo

- **Dimensión: Planificación y selección de talento**

Indicador: Planificación del recurso humano

P1: Está de acuerdo que la planificación del recurso humano debería basarse en las necesidades actuales y futuras para garantizar una gestión eficaz del talento.

Tabla 7

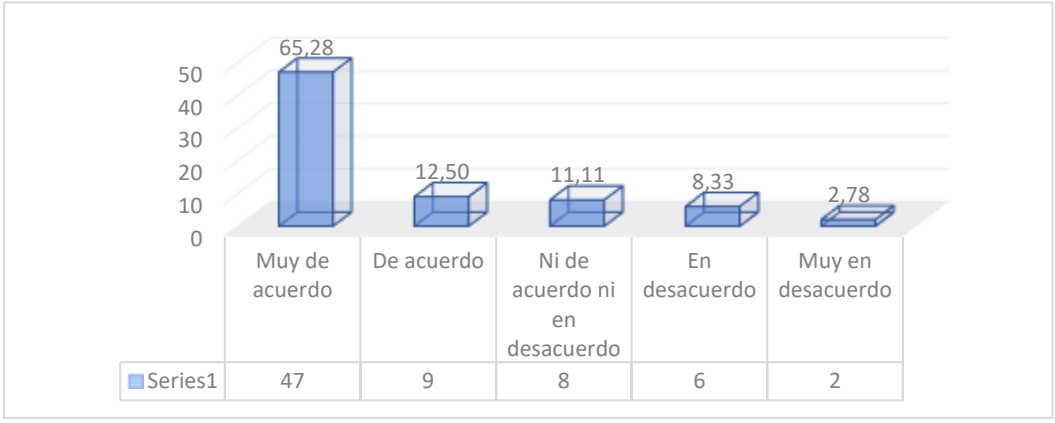
Planificación del recurso humano

	f	h
Totalmente acuerdo	47	65,28
De acuerdo	9	12,50
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	8	11,11
En desacuerdo	6	8,33
Totalmente en desacuerdo	2	2,78
Total	72	100,00

Nota: Dimensión correspondiente a la variable principal
Fuente: Elaboración propia

Figura 2

Planificación del recurso humano



En relación con la pregunta sobre la planificación del humano basada en las necesidades actuales y futuras para una gestión eficaz del talento, los resultados muestran que el 65,28% de los encuestados está muy de acuerdo y el 12,50% de acuerdo, lo que indica una fuerte aceptación de esta práctica como

fundamental en la gestión de talento, aunque un 11,11% se mantiene neutral, un 8,33% en desacuerdo y un 2,78% muy en desacuerdo, sugiriendo que aunque la mayoría apoya esta visión, una pequeña proporción podría percibir que no es imprescindible o que se puede abordar de otras formas.

Indicador: Reclutamiento y selección

P2: Está de acuerdo que el reclutamiento y selección de personal deberían centrarse en identificar candidatos con habilidades y competencias específicas que contribuyan a mejorar la productividad laboral.

Tabla 8

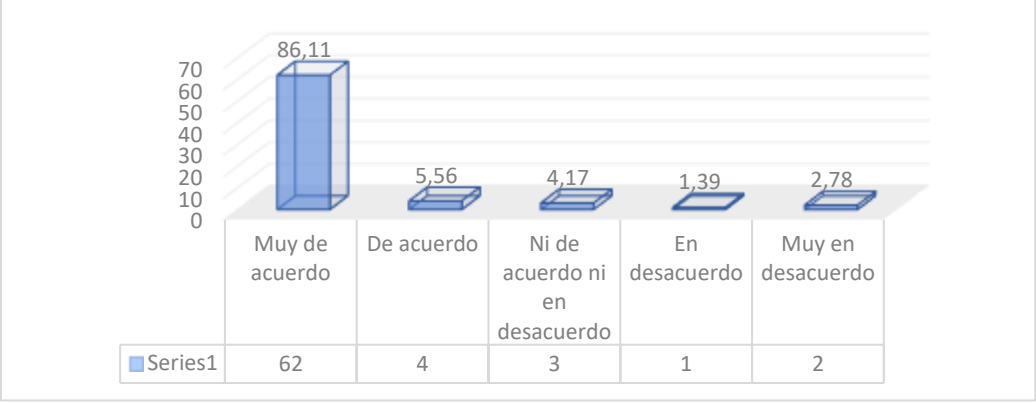
Reclutamiento y selección I

	f	h
Totalmente acuerdo	62	86,11
De acuerdo	4	5,56
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	3	4,17
En desacuerdo	1	1,39
Totalmente en desacuerdo	2	2,78
Total	72	100,00

Nota: Dimensión correspondiente a la variable principal
Fuente: Elaboración propia

Figura 3

Reclutamiento y selección I



En cuanto a la importancia de enfocar el reclutamiento y selección en habilidades y competencias específicas para mejorar la productividad laboral, el 86,11% de los encuestados se mostró muy de acuerdo, mientras que el 5,56% está de acuerdo, reflejando un respaldo. casi unánime a esta estrategia; no obstante, un 4,17% ni está de acuerdo ni en desacuerdo y un 1,39% está en

desacuerdo, sugiriendo que, aunque minoritario, existe un sector que no percibe la selección especializada como determinante.

- **Dimensión: Desarrollo y capacitación**

Indicador: Capacitación y formación

P3: Está de acuerdo que la capacitación y formación continua son esenciales para mejorar las habilidades y competencias de los empleados.

Tabla 9

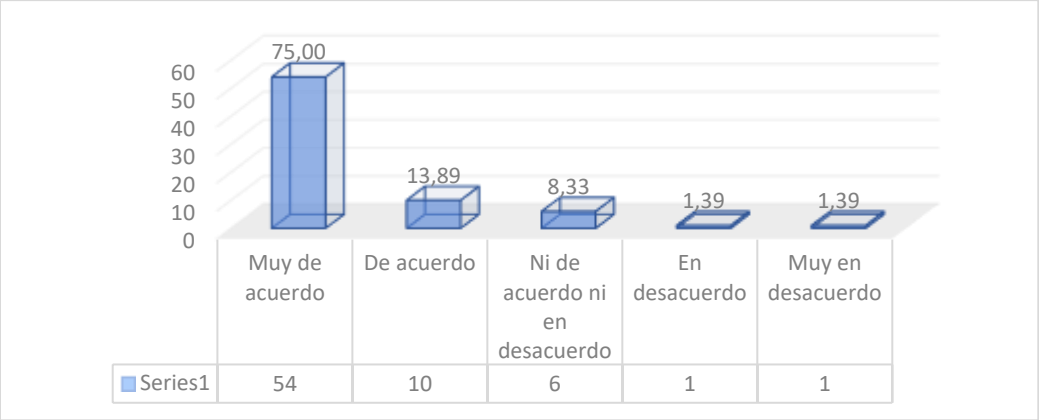
Capacitación y formación

	f	h
Totalmente acuerdo	54	75,00
De acuerdo	10	13,89
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	6	8,33
En desacuerdo	1	1,39
Totalmente en desacuerdo	1	1,39
Total	72	100,00

Nota: Dimensión correspondiente a la variable principal
Fuente: Elaboración propia

Figura 4

Capacitación y formación



Sobre la capacitación y formación continua como esencial para mejorar las habilidades y competencias, el 75% de los encuestados está muy de acuerdo y un 13,89% de acuerdo, lo que demuestra un consenso mayoritario a favor de la capacitación continua; en contraste, un 8,33% se muestra neutral y un 1,39% está en desacuerdo o muy en desacuerdo, señalando que aunque el acuerdo es alto, algunos no consideran imprescindible este enfoque para el desarrollo de los empleados.

Indicador: Evaluación del desempeño

P4: Está de acuerdo que la evaluación del desempeño debería ser utilizada como una herramienta para identificar áreas de mejora y proporcionar retroalimentación efectiva a los empleados.

Tabla 10

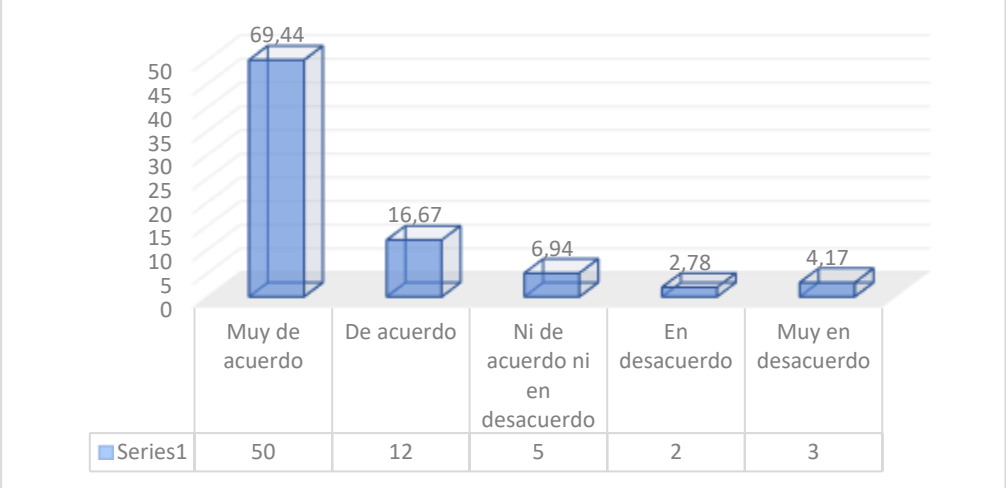
Evaluación del desempeño

	f	h
Totalmente acuerdo	50	69,44
De acuerdo	12	16,67
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	5	6,94
En desacuerdo	2	2,78
Totalmente en desacuerdo	3	4,17
Total	72	100,00

Nota: Dimensión correspondiente a la variable principal
Fuente: Elaboración propia

Figura 5

Evaluación del desempeño



Respecto a la evaluación del desempeño como herramienta para identificar áreas de mejora y proporcionar retroalimentación, el 69,44% está muy de acuerdo y el 16,67% de acuerdo, lo que indica una aceptación considerable hacia el uso de esta evaluación para el desarrollo. profesional; Sin embargo, un 6,94% está neutral y un 2,78% en desacuerdo y un 4,17% muy en desacuerdo, mostrando que una pequeña fracción no percibe el valor de la evaluación en el contexto de mejora laboral.

- **Dimensión: Motivación y compromiso**

Indicador: Cultura organizacional

P5: Está de acuerdo que una cultura organizacional positiva fomenta la motivación y el compromiso de los empleados.

Tabla 11

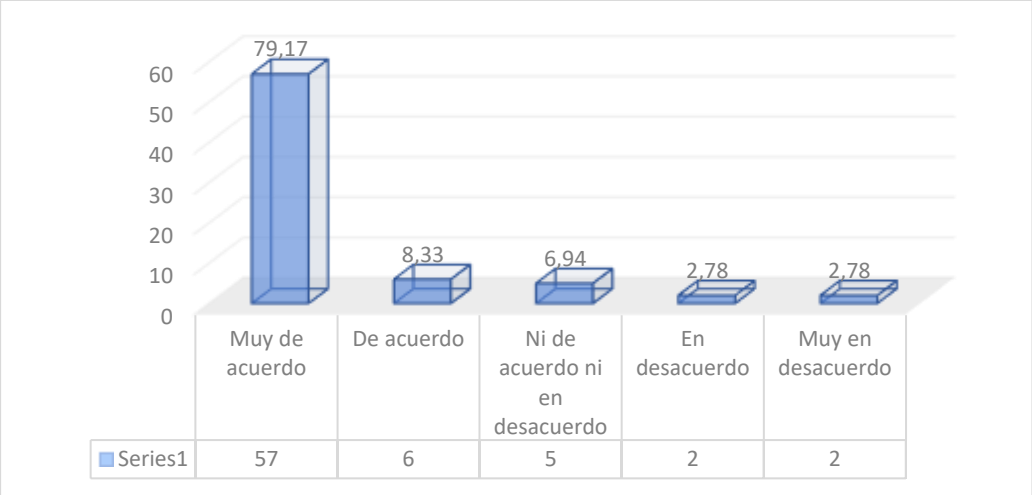
Cultura organizacional

	f	h
Totalmente acuerdo	57	79,17
De acuerdo	6	8,33
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	5	6,94
En desacuerdo	2	2,78
Totalmente en desacuerdo	2	2,78
Total	72	100,00

Nota: Dimensión correspondiente a la variable principal
Fuente: Elaboración propia

Figura 6

Cultura organizacional



En cuanto a si una cultura organizacional positiva fomenta la motivación y compromiso, el 79,17% está muy de acuerdo y un 8,33% de acuerdo, lo que evidencia una aprobación sólida sobre este factor como promotor de un ambiente laboral óptimo; un 6,94% mantiene una posición neutral y un 2,78% está en desacuerdo y muy en desacuerdo, indicando que aunque ampliamente aceptado, existe una percepción mínima de que otros factores puedan ser igualmente relevantes.

Indicador: Gestión de desempeño

P6: Está de acuerdo que una gestión de desempeño efectiva contribuye a aumentar el compromiso y la motivación de los empleados.

Tabla 12

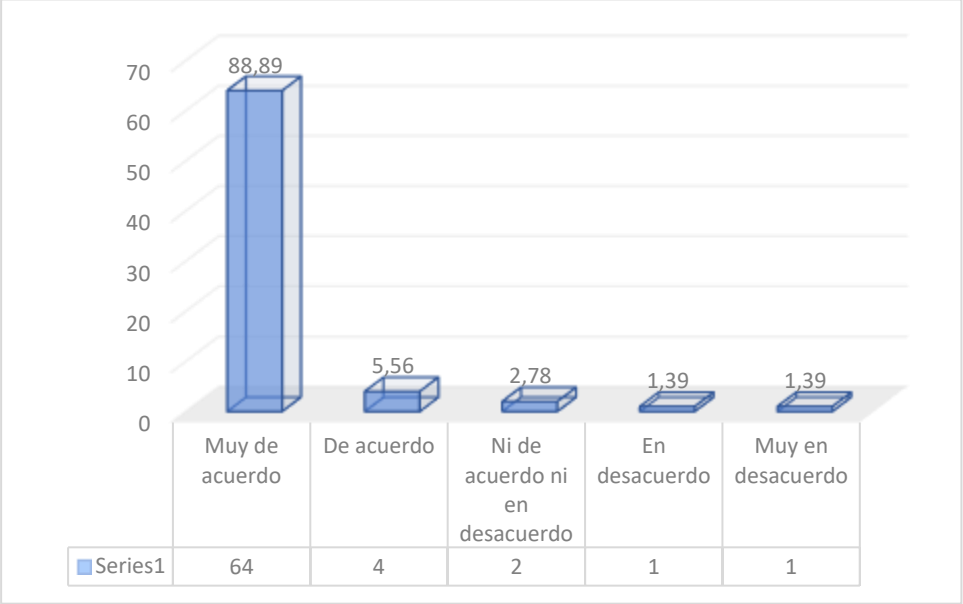
Gestión de desempeño I

	f	h
Totalmente acuerdo	64	88,89
De acuerdo	4	5,56
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	2	2,78
En desacuerdo	1	1,39
Totalmente en desacuerdo	1	1,39
Total	72	100,00

Nota: Dimensión correspondiente a la variable principal
Fuente: Elaboración propia

Figura 7

Gestión de desempeño I



Al respecto de una gestión de desempeño efectiva para incrementar el compromiso y la motivación de los empleados, el 88,89% está muy de acuerdo y un 5,56% de acuerdo, indicando una aceptación casi total hacia esta práctica como fundamental; solo un 2,78% está neutral y un 1,39% en desacuerdo y muy en desacuerdo, evidenciando que una mínima parte no considera la gestión de desempeño tan determinante en el contexto laboral.

- **Dimensión: Planificación estratégica y alineamiento**

Indicador: Establecimiento de objetivos claros

P7: Está de acuerdo que el establecimiento de objetivos claros es fundamental para la planificación estratégica y el alineamiento.

Tabla 13

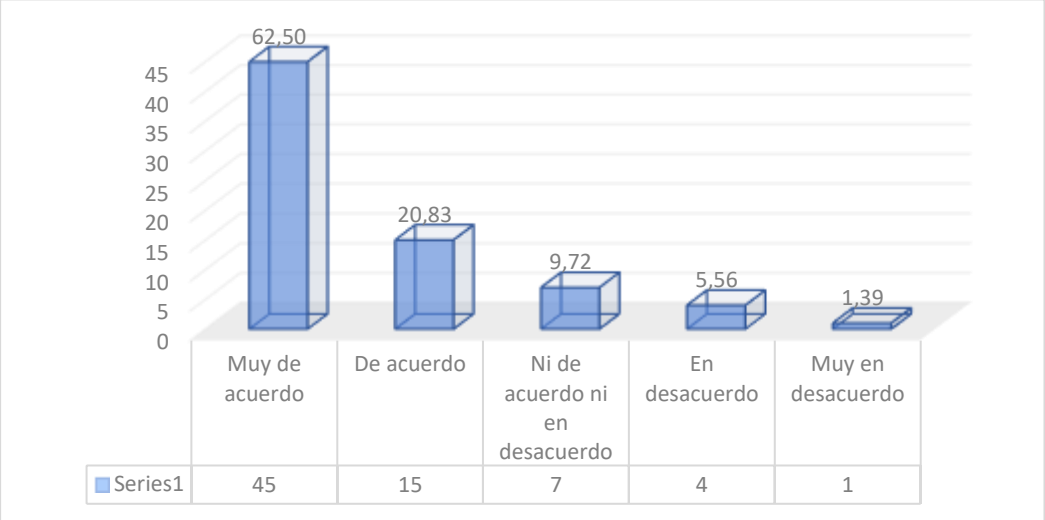
Establecimiento de objetivos claros

	f	h
Totalmente acuerdo	45	62,50
De acuerdo	15	20,83
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	7	9,72
En desacuerdo	4	5,56
Totalmente en desacuerdo	1	1,39
Total	72	100,00

Nota: Dimensión correspondiente a la variable principal
Fuente: Elaboración propia

Figura 8

Establecimiento de objetivos claros



En relación al establecimiento de objetivos claros como base para la planificación estratégica y el alineamiento, el 62,50% está muy de acuerdo y el 20,83% de acuerdo, lo que resalta el consenso en torno a la importancia de esta práctica; Sin embargo, un 9,72% se mantiene neutral y un 5,56% en desacuerdo y un 1,39% muy en desacuerdo, lo que sugiere una pequeña diversidad de opiniones respecto a su papel prioritario en la planificación.

Indicador: Comunicación efectiva de la estrategia

P8: Está de acuerdo que una comunicación efectiva de la estrategia garantiza que todos los empleados estén alineados con los objetivos organizacionales.

Tabla 14

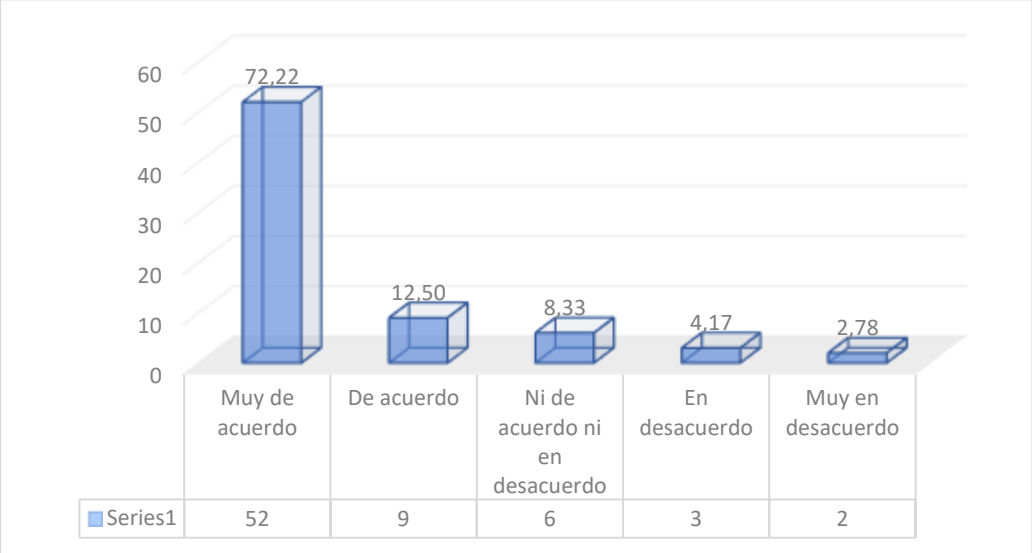
Comunicación efectiva de la estrategia

	f	h
Totalmente acuerdo	52	72,22
De acuerdo	9	12,50
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	6	8,33
En desacuerdo	3	4,17
Totalmente en desacuerdo	2	2,78
Total	72	100,00

Nota: Dimensión correspondiente a la variable principal
Fuente: Elaboración propia

Figura 9

Comunicación efectiva de la estrategia



Sobre la comunicación efectiva de la estrategia para alinear a todos los empleados con los objetivos organizacionales, el 72,22% está muy de acuerdo y el 12,50% de acuerdo, reflejando un respaldo significativo hacia la importancia de una comunicación clara; un 8,33% se muestra neutral y un 4,17% en desacuerdo, y un 2,78% muy en desacuerdo, lo cual sugiere que, aunque ampliamente aceptado, existen algunas reservas sobre la necesidad de esta práctica.

Indicador: Monitoreo y evaluación

P9: Está de acuerdo que el monitoreo y la evaluación regular son esenciales para asegurar que la planificación estratégica se ajuste a las necesidades cambiantes.

Tabla 15

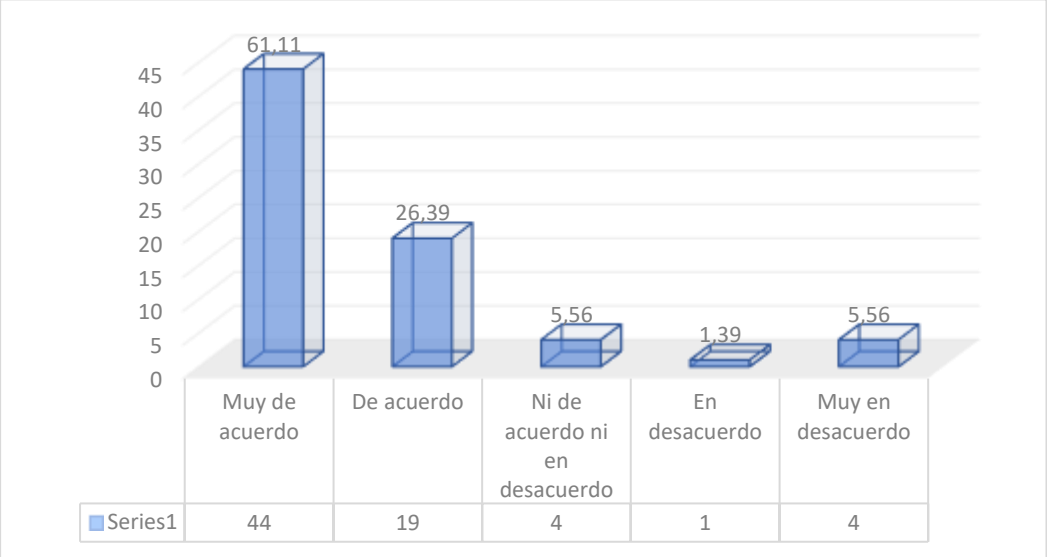
Monitoreo y evaluación

	f	h
Totalmente acuerdo	44	61,11
De acuerdo	19	26,39
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	4	5,56
En desacuerdo	1	1,39
Totalmente en desacuerdo	4	5,56
Total	72	100,00

Nota: Dimensión correspondiente a la variable principal
Fuente: Elaboración propia

Figura 10

Monitoreo y evaluación



En cuanto a la importancia del monitoreo y la evaluación regular para ajustar la planificación estratégica a las necesidades cambiantes, el 61,11% está muy de acuerdo y el 26,39% de acuerdo, lo que evidencia una fuerte aceptación de su relevancia en la adaptación organizacional; un 5,56% permanece neutral y un 1,39% en desacuerdo, y un 5,56% muy en desacuerdo, mostrando que una pequeña fracción considera que estos ajustes podrían no ser esenciales.

- **Dimensión: Gestión del talento humano**

Indicador: Reclutamiento y selección

P10: Está de acuerdo que un proceso de reclutamiento y selección efectivo garantiza la incorporación de talento adecuado.

Tabla 16

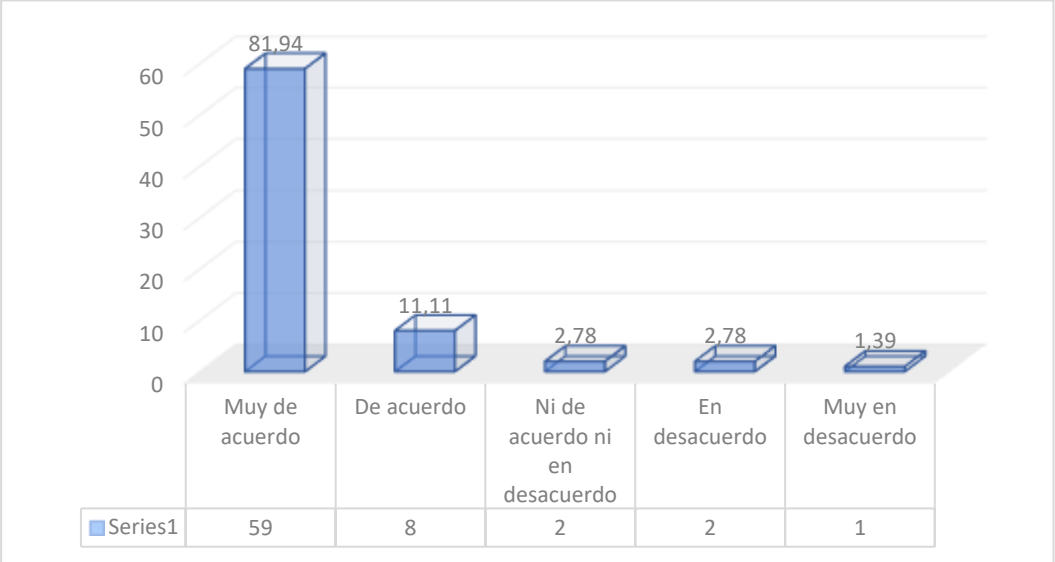
Reclutamiento y selección II

	f	h
Totalmente acuerdo	59	81,94
De acuerdo	8	11,11
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	2	2,78
En desacuerdo	2	2,78
Totalmente en desacuerdo	1	1,39
Total	72	100,00

Nota: Dimensión correspondiente a la variable principal
Fuente: Elaboración propia

Figura 11

Reclutamiento y selección II



Respecto a un proceso de reclutamiento y selección efectivo como garantía para la incorporación de talento adecuado, el 81,94% está muy de acuerdo y el 11,11% de acuerdo, lo que muestra una aceptación elevada de esta práctica; Sin embargo, un 2,78% está neutral y un 2,78% en desacuerdo, y un 1,39% muy en desacuerdo, evidenciando una mínima diversidad de opinión sobre su relevancia.

Indicador: Capacitación y desarrollo

P11: Está de acuerdo que la capacitación y desarrollo continuo son fundamentales para el crecimiento profesional de los empleados.

Tabla 17

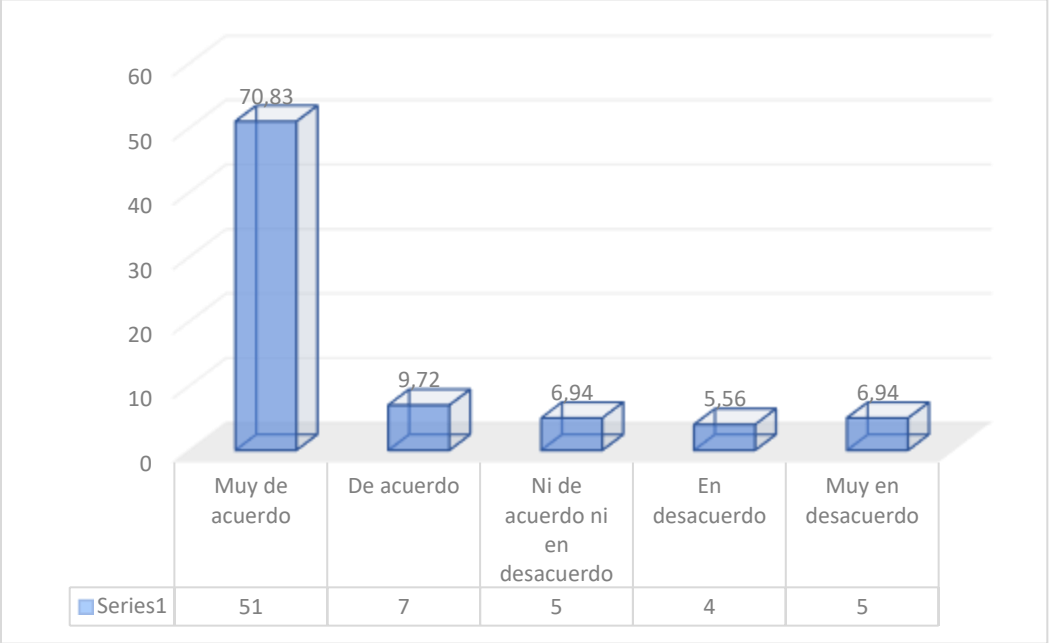
Capacitación y desarrollo

	f	h
Totalmente acuerdo	51	70,83
De acuerdo	7	9,72
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	5	6,94
En desacuerdo	4	5,56
Totalmente en desacuerdo	5	6,94
Total	72	100,00

Nota: Dimensión correspondiente a la variable principal
Fuente: Elaboración propia

Figura 12

Capacitación y desarrollo



En cuanto a la capacitación y desarrollo continuo para el crecimiento profesional, el 70,83% está muy de acuerdo y el 9,72% de acuerdo, lo que refleja un respaldo mayoritario a su importancia en el desarrollo laboral; no obstante, un 6,94% es neutral y otro 6,94% en desacuerdo y muy en desacuerdo, mostrando que existe una pequeña fracción que no lo considera esencial.

Indicador: Motivación y compromiso

P12: Está de acuerdo que la motivación y el compromiso de los empleados son determinantes clave para mejorar la productividad laboral.

Tabla 18

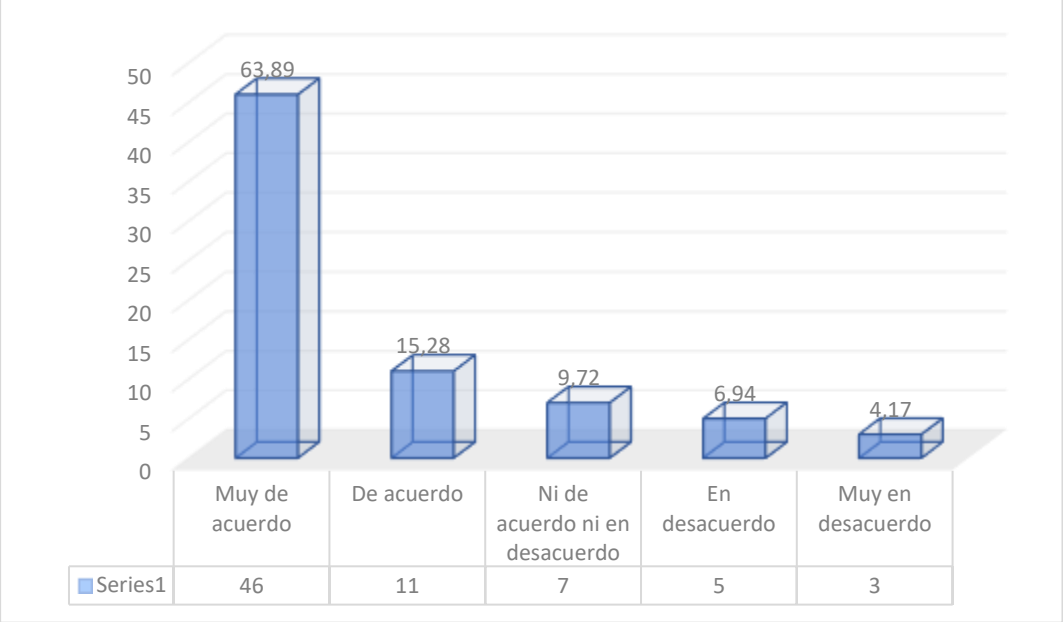
Motivación y compromiso

	f	h
Totalmente acuerdo	46	63,89
De acuerdo	11	15,28
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	7	9,72
En desacuerdo	5	6,94
Totalmente en desacuerdo	3	4,17
Total	72	100,00

Nota: Dimensión correspondiente a la variable principal
Fuente: Elaboración propia

Figura 13

Motivación y compromiso



Sobre la motivación y el compromiso como factores clave para mejorar la productividad laboral, el 63,89% está muy de acuerdo y el 15,28% de acuerdo, lo que destaca su aceptación significativa; Sin embargo, un 9,72% está neutral y un 6,94% en desacuerdo, y un 4,17% muy en desacuerdo, indicando que una minoría no percibe estos factores como determinantes.

Indicador: Gestión de desempeño

P13: Está de acuerdo que una gestión de desempeño efectiva contribuye al desarrollo y la retención del talento.

Tabla 19

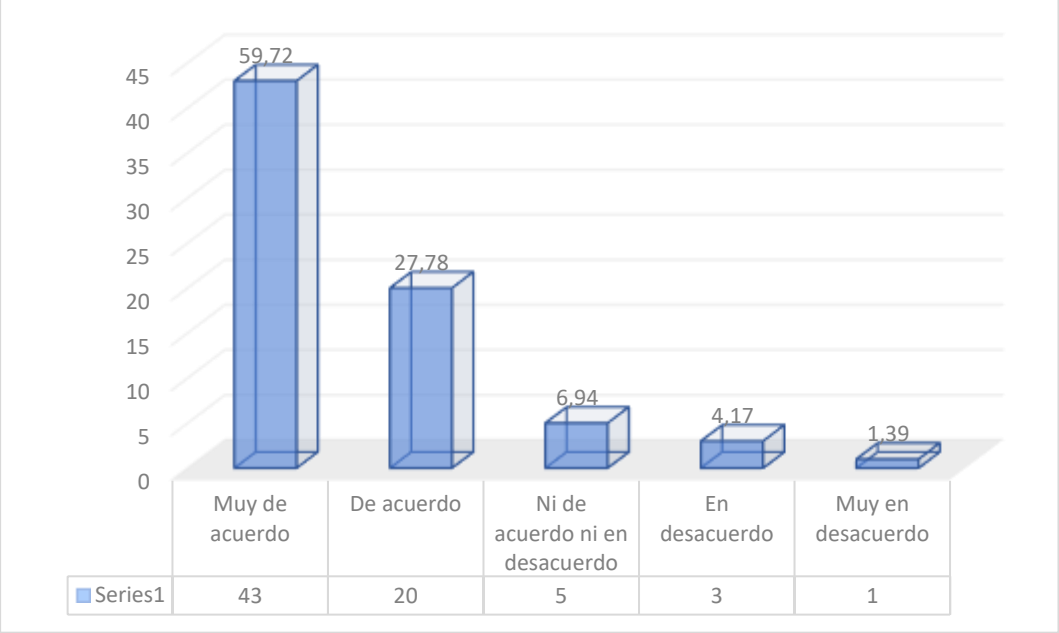
Gestión de desempeño II

	f	h
Totalmente acuerdo	43	59,72
De acuerdo	20	27,78
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	5	6,94
En desacuerdo	3	4,17
Totalmente en desacuerdo	1	1,39
Total	72	100,00

Nota: Dimensión correspondiente a la variable principal
Fuente: Elaboración propia

Figura 14

Gestión de desempeño II



Respecto a una gestión de desempeño efectiva para el desarrollo y retención del talento, el 59,72% está muy de acuerdo y el 27,78% de acuerdo, lo que muestra un amplio respaldo hacia esta práctica; no obstante, un 6,94% es neutral y un 4,17% en desacuerdo y un 1,39% muy en desacuerdo, lo cual indica que una pequeña parte considera que podrían existir otros factores relevantes.

- **Dimensión: Optimización de procesos y recursos**

Indicador: Simplificación de procesos

P14: Está de acuerdo que la simplificación de procesos contribuye a mejorar la eficiencia laboral.

Tabla 20

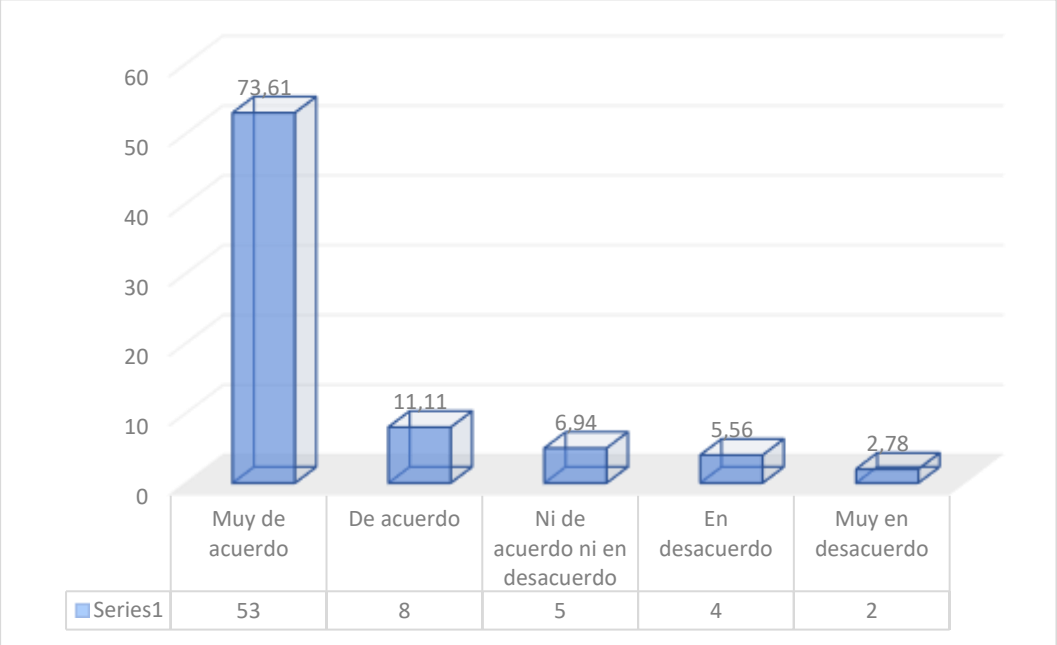
Simplificación de procesos

	f	h
Totalmente acuerdo	53	73,61
De acuerdo	8	11,11
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	5	6,94
En desacuerdo	4	5,56
Totalmente en desacuerdo	2	2,78
Total	72	100,00

Nota: Dimensión correspondiente a la variable secundaria
Fuente: Elaboración propia

Figura 15

Simplificación de procesos



En cuanto a la simplificación de procesos como medio para mejorar la eficiencia laboral, el 73,61% está muy de acuerdo y el 11,11% de acuerdo, evidenciando un respaldo mayoritario; Sin embargo, un 6,94% está neutral y un 5,56% en desacuerdo y un 2,78% muy en desacuerdo, mostrando que un pequeño porcentaje no ve esta simplificación como esencial.

Indicador: Dotación adecuada de recursos

P15: Está de acuerdo que una dotación adecuada de recursos es esencial para garantizar el buen funcionamiento de las actividades.

Tabla 21

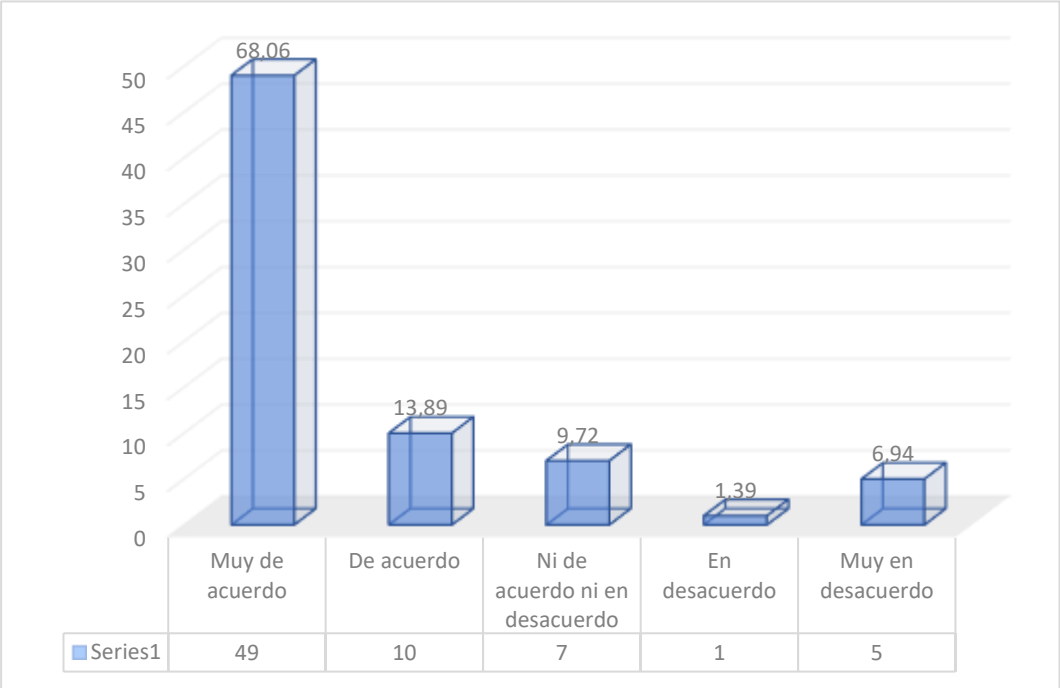
Dotación adecuada de recursos

	f	h
Totalmente acuerdo	49	68,06
De acuerdo	10	13,89
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	7	9,72
En desacuerdo	1	1,39
Totalmente en desacuerdo	5	6,94
Total	72	100,00

Nota: Dimensión correspondiente a la variable secundaria
Fuente: Elaboración propia

Figura 16

Dotación adecuada de recursos



Respecto a una dotación adecuada de recursos para el buen funcionamiento de las actividades, el 68,06% está muy de acuerdo y el 13,89% de acuerdo, lo que indica una aceptación mayoritaria; Sin embargo, un 9,72% está neutral y un 1,39% en desacuerdo y un 6,94% muy en desacuerdo, sugiriendo que aunque importante, algunos no lo consideran crucial.

Indicador: Gestión de tiempo

P16: Está de acuerdo que una gestión efectiva del tiempo permite maximizar la productividad y minimizar los tiempos de inactividad.

Tabla 22

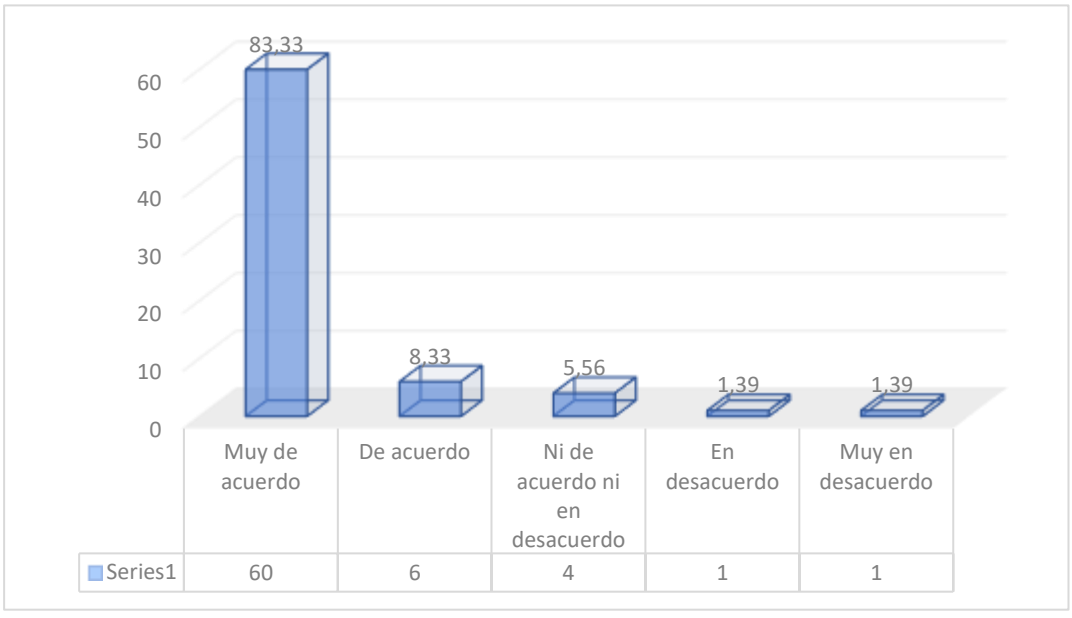
Gestión de tiempo

	f	h
Totalmente acuerdo	60	83,33
De acuerdo	6	8,33
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	4	5,56
En desacuerdo	1	1,39
Totalmente en desacuerdo	1	1,39
Total	72	100,00

Nota: Dimensión correspondiente a la variable secundaria
Fuente: Elaboración propia

Figura 17

Gestión de tiempo



Finalmente, en relación con una gestión efectiva del tiempo para maximizar la productividad y reducir los tiempos de inactividad, el 83,33% está muy de acuerdo y el 8,33% de acuerdo, lo que demuestra una sólida aceptación; Sin embargo, un 5,56% se mantiene neutral y un 1,39% en desacuerdo y un 1,39% muy en desacuerdo, mostrando que, aunque el consenso es alto, una mínima fracción no considera la gestión del tiempo como tan determinante.

4.2. Prueba de hipótesis

Tabla 23

Correlación de Rho de Spearman

			Gestión del talento humano	Estrategias para potenciar la productividad laboral
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coeficiente de correlación	1,000	,814
		Sig. (bilateral)		,001
		N	72	72
	Estrategias para potenciar la productividad laboral	Coeficiente de correlación	,814	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	
		N	72	72

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

La investigación demuestra una calificación positiva considerable entre la gestión del talento humano y la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Manantay en el año 2024, con un coeficiente de calificación de Rho de Spearman de 0,814, indicando que la gestión eficaz del talento humano tiene una influencia notable en la mejora de la productividad laboral; el p-valor obtenido es de 0,001, lo cual es menor a 0,05, lo que permite aceptar la hipótesis alternativa y concluir que existe una relación estadísticamente significativa, mostrando que una adecuada gestión del talento humano puede potenciar la productividad al optimizar las competencias. , motivación y compromiso del personal, respaldando la estrategia de fortalecer el rendimiento institucional mediante prácticas efectivas en la administración de talento.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

La relación entre la gestión del talento humano y la productividad laboral ha sido abordada en diversos estudios recientes, que coinciden en la importancia de optimizar la administración de los recursos humanos para incrementar la eficiencia organizacional. En investigaciones similares, se ha determinado que una gestión estratégica en áreas como la planificación, selección, capacitación y motivación del personal tiene un impacto directo y positivo en la productividad. Por ejemplo, un estudio realizado en una empresa agroindustrial por Razuri Tejada (2023) encontró una evaluación significativa entre la gestión de talento y la productividad, con un coeficiente de Spearman de 0.573, indicando que una administración efectiva de los recursos humanos está ligada a niveles más altos de eficiencia. laboral en sus empleados.

Otro estudio relevante de Choque Illacutipa (2021) sobre una oficina del gobierno en Tacna también evidenció una fuerte inclinación entre el talento humano y la productividad (r=0.995), lo cual resalta la importancia de estrategias de motivación y desarrollo profesional para mejorar el desempeño organizacional. Estos resultados apoyan la hipótesis de que una gestión adecuada del talento humano no solo contribuye a alcanzar objetivos organizacionales, sino que también potencia el compromiso y la satisfacción laboral del personal, factores que inciden en la productividad general de la entidad.

Estas investigaciones refuerzan el argumento de que una gestión integral y estructura bienda del talento humano es esencial para aumentar la productividad en las organizaciones, siendo especialmente aplicable a contextos públicos como el de la Municipalidad Distrital de Manantay, donde se busca mejorar el rendimiento a través de prácticas organizacionales sólidas y orientadas al desarrollo de sus colaboradores.

CONCLUSIONES

- La gestión del talento humano tiene una influencia positiva considerable en la productividad laboral de la Municipalidad Distrital de Manantay en 2024, reflejada en un coeficiente de calificación de Rho de Spearman de 0,814, lo cual confirma que una gestión eficaz del talento humano impulsa significativamente la mejora en los niveles de productividad.
- Existe una relación significativa entre la planificación y selección de talento y la planificación estratégica y alineamiento en la Municipalidad Distrital de Manantay en 2024, evidenciada en que el 65,28% de los encuestados está muy de acuerdo en que la planificación del humano debe responder a las necesidades actuales y futuras para lograr una gestión eficaz del talento.
- La capacitación y el desarrollo continuo de los empleados son esenciales para fortalecer las habilidades y competencias en la Municipalidad Distrital de Manantay en 2024, sustentado por el 75% de los encuestados que considera la formación continua indispensable para mejorar la gestión del talento. humano.
- La motivación y el compromiso de los empleados están estrechamente relacionados con la optimización de procesos y recursos, según el 79,17% de los encuestados, quienes están muy de acuerdo en que una cultura organizacional positiva promueve tanto la motivación como el compromiso en la Municipalidad Distrital de Manantay en 2024.

SUGERENCIAS

- Es crucial seguir fortaleciendo la gestión del talento humano en la Municipalidad de Manantay, asegurando que se mantenga una relación eficaz con la productividad laboral mediante la implementación de estrategias bien alineadas, lo que resultará en una mayor eficiencia organizacional.
- La planificación y selección de talento debe estar alineada con las proyecciones estratégicas de la Municipalidad, asegurando que los procesos de contratación y formación anticipen las necesidades futuras, así mejorando el rendimiento organizacional.
- Es fundamental invertir en programas de capacitación continua que fortalezcan las habilidades de los empleados, garantizando que la gestión del talento humano se base en el desarrollo profesional constante, lo que impactará positivamente en la productividad de la organización.
- Fomentar una cultura organizacional positiva y programas de motivación para mejorar el compromiso de los empleados es clave para optimizar los procesos y recursos dentro de la Municipalidad, lo que contribuirá al cumplimiento de los objetivos organizacionales.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Álvarez, J. (2021). La planificación de recursos humanos y la productividad laboral en empresas de servicios. Revista de Gestión del Talento, 5(2), 28-46.

Barney, J. (1991). *Firm Resources and Sustained Competitive Advantage*. Journal of Management, 17(1), 99-120.

Barrios Hernández, K. D. C., Olivero-Vega, E., & Figueroa-Saumet, B. (2020). Condiciones de la gestión del talento humano que favorecen el desarrollo de capacidades dinámicas. Información tecnológica, 31(2), 55-62.

Bendezú Pacífico, K. I. (2020). Gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los trabajadores de una institución educativa privada. Investigación Valdizana, 14(1), 22-28.

Bobadilla Urteaga, J. C. (2023). Liderazgo transformacional como estrategia para mejorar la productividad laboral en los trabajadores de la empresa Ingesa Norte.

Castro, M. F. G. (2021). La gestión de talento humano y su influencia en el desempeño laboral para el éxito de las empresas. Polo del Conocimiento: Revista científico-profesional, 6(8), 318-329.

Chiavenato, I. (2009). Gestión del talento humano (3a ed.). McGraw-Hill.

Choque *Illacutipa, DM (2021).* La influencia de la gestión del talento humano en la productividad laboral en el Gobierno Regional de Tacna*.* Universidad Privada de Tacna. https://repositorio.upt.edu.pe

Dessler, G. (2015). Administración de recursos humanos (14ª ed.). Pearson.

Diaz Muñoz, G. A., & Quintana Lombeida, M. D. (2021). La gestión del talento humano y su influencia en la productividad de la organización. Gestión Joven, 22(1).

Drucker, P. F. (1999). Management Challenges for the 21st Century. HarperCollins.

Espinoza Mallque, K. B., & Montalvo Cerron, J. C. (2021). Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de la Zona Registral N° VIII-Sede Huancayo en tiempos de Covid.

Harrington, H. J. (1991). *Business Process Improvement: The Breakthrough Strategy for Total Quality, Productivity, and Competitiveness*. McGraw-Hill.

Herzberg, F. (1968). *Work and the Nature of Man*. Cleveland: World Publishing.

Koontz, H., Weihrich, H., y Cannice, M. (2012). Administración: Una perspectiva global y empresarial (14a ed.). McGraw-Hill.

Lizana Cruz, D. M., & Samamé Díaz, R. D. (2021). Diseño de estrategias de motivación laboral para mejorar la productividad de los colaboradores de la empresa Caja Sullana SA, en el distrito de Olmos, 2019.

Locke, E. A., & Latham, G. P. (1990). *A Theory of Goal Setting & Task Performance*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.

Martínez, A. (2022). Optimización de procesos y gestión de recursos: Un enfoque para mejorar la productividad empresarial. Revista de Ingeniería Industrial, 16(2), 78-96.

Mendoza, R. (2018). Alineamiento estratégico de la gestión del talento humano y su impacto en el desempeño organizacional. Revista de Administración de Empresas, 10(1), 45-68.

Meyer, JP y Allen, NJ (1991). Una conceptualización de tres componentes del compromiso organizacional. Human Resource Management Review, 1(1), 61-89.

Mondy, R. W. (2010). Administración de recursos humanos (11a ed.). Pearson Educación.

Mondy, R. W., & Martocchio, J. J. (2016). *Human Resource Management* (14ª ed.). Pearson.

Mori, K. O. C., & Bardales, J. M. D. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, *4*(2), 684-703.

Pilco Valles, C. (2020). Modelo de desarrollo organizacional para mejorar la productividad laboral en la oficina desconcentrada de control interno San Martín, 2019.

Prieto, P. (2013). Gestión del talento humano como estrategia para retención del personal. Universidad de Medellín, 16.

Quijia-Pillajo, J., Guevara-Rosero, C., & Ramírez-Álvarez, J. (2021). Determinantes de la Productividad Laboral para las Empresas Ecuatorianas en el Periodo 2009-2014. Revista Politécnica, 47(1), 17-26.

Ramírez, M. (2020). Impacto de los programas de capacitación y desarrollo en la productividad de los empleados. Revista de Recursos Humanos, 12(4), 65-82.

Razuri Tejada, M. del P. (2023). Gestión del talento humano y la productividad laboral de los colaboradores en una empresa agroindustrial. Universidad Privada del Norte. https://hdl.handle.net/11537/37802

Robbins, S. P., y Coulter, M. (2014). Administración (12a ed.). Pearson.

Robbins, S. P., y Judge, T. A. (2017). Comportamiento organizacional (17a ed.). Pearson Educación.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Comportamiento organizacional* (15ª ed.). Pearson.

Schein, E. H. (1985). *Organizational Culture and Leadership*. Jossey-Bass.

Skinner, B. F. (1953). *Science and Human Behavior*. New York: Macmillan.

Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at Work: Models for Superior Performance*. New York: John Wiley & Sons.

Taylor, F. W. (1911). *The Principles of Scientific Management*. New York: Harper & Brothers.

Torres, P. (2019). Estrategias de motivación y compromiso organizacional como impulsores de la productividad laboral. Revista de Comportamiento Organizacional, 7(3), 112-131.

Werther, W. B., y Davis, K. (2008). Administración de recursos humanos: El capital humano de las empresas (6a ed.). McGraw-Hill.

ANEXOS

ANEXO 1. MATRIZ DE CONSISTENCIA

<table>
<tr><th rowspan="2">PROBLEMA</th><th rowspan="2">OBJETIVOS</th><th rowspan="2">HIPOTESIS</th><th colspan="4">OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES</th></tr>
<tr><th>VARIABLES</th><th>DIMENSIONES</th><th>INSTRUMENTOS</th><th>METODOLOGÍA</th></tr>
<tr>
<td rowspan="3">PROBLEMA GENERAL
¿Cómo influye la gestión del talento humano en la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Manantay en el año 2024?

PROBLEMAS ESPECÍFICOS
¿Cómo la planificación y selección de talento tiene relación con la planificación estratégica y alineamiento en la Municipalidad Distrital de Manantay año 2024?

¿Cómo el desarrollo y capacitación tiene relación con la gestión del talento humano en la Municipalidad Distrital de Manantay año 2024?

¿Cómo la motivación y compromiso tiene relación con la optimización de procesos y recursos en la Municipalidad Distrital de Manantay año 2024?</td>
<td rowspan="3">OBJETIVO GENERAL
Determinar la influencia de la gestión del talento humano en la productividad laboral de la Municipalidad Distrital de Manantay en el año 2024..

OBJETIVOS ESPECÍFICOS
Establecer la relación entre la planificación y selección de talento tiene relación con la planificación estratégica y alineamiento en la Municipalidad Distrital de Manantay año 2024.

Analizar la relación entre el desarrollo y capacitación tiene relación con la gestión del talento humano en la Municipalidad Distrital de Manantay año 2024.

Evaluar la relación entre la motivación y compromiso tiene relación con la optimización de procesos y recursos en la Municipalidad Distrital de Manantay año 2024</td>
<td rowspan="3">HIPOTESIS GENERAL
La gestión efectiva del talento humano influye positivamente en la productividad laboral de la Municipalidad Distrital de Manantay en el año 2024.

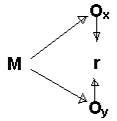
HIPOTESIS ESPECÍFICOS
Existe relación entre la planificación y selección de talento tiene relación con la planificación estratégica y alineamiento en la Municipalidad Distrital de Manantay año 2024.

Existe relación entre la el desarrollo y capacitación tiene relación con la gestión del talento humano en la Municipalidad Distrital de Manantay año 2024.

Existe relación entre la motivación y compromiso tiene relación con la optimización de procesos y recursos en la Municipalidad Distrital de Manantay año 2024.</td>
<td><u>Independiente</u>
Gestión del talento humano
(Escala de medición mixta)</td>
<td>- Planificación y selección de talento
- Desarrollo y capacitación
- Motivación y compromiso</td>
<td>Cuestionario de pruebas objetiva y de desarrollo</td>
<td rowspan="3">Población: 82
Muestra (n): 72

*Tipo de Investigación No aplicada

*Diseño de Investigación: Correlacional



Técnicas:
Observación
Análisis documental
Instrumentos:
Cuestionario.

Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Ucayali.</td>
</tr>
<tr>
<td><u>Dependiente</u>
Estrategias para potenciar la productividad laboral
(Escala de medición mixta)</td>
<td>- Planificación estratégica y alineamiento
- Gestión del talento humano
- Optimización de procesos y recursos</td>
<td>Cuestionario de prueba objetiva</td>
</tr>
<tr>
<td><u>Interviniente</u>
Municipalidad Distrital de Manantay año 2024</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</table>

ANEXO 2. INSTRUMENTOS

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

Escuela de Posgrado

Título de la tesis: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO COMO ESTRATEGIA PARA POTENCIAR LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MANANTAY AÑO 2024

Instrucciones: Marcar con un aspa (X) las que considere correctas.

Dónde: Muy de acuerdo =1, De acuerdo =2, Ni de acuerdo ni en desacuerdo=3, En desacuerdo = 4, Muy en desacuerdo = 5.

N°	Ítems	1	2	3	4	5
	Dimensión: Planificación y selección de talento					
1	Está de acuerdo que la planificación del recurso humano debería basarse en las necesidades actuales y futuras para garantizar una gestión eficaz del talento					
2	Está de acuerdo que el reclutamiento y selección de personal deberían centrarse en identificar candidatos con habilidades y competencias específicas que contribuyan a mejorar la productividad laboral					
	Dimensión: Desarrollo y capacitación					
3	Está de acuerdo que la capacitación y formación continua son esenciales para mejorar las habilidades y competencias de los empleados.					
4	Está de acuerdo que la evaluación del desempeño debería ser utilizada como una herramienta para identificar áreas de mejora y proporcionar retroalimentación efectiva a los empleados.					

	Dimensión: Motivación y compromiso					
5	Está de acuerdo que una cultura organizacional positiva fomenta la motivación y el compromiso de los empleados.					
6	Está de acuerdo que una gestión de desempeño efectiva contribuye a aumentar el compromiso y la motivación de los empleados.					
	Dimensión: Planificación estratégica y alineamiento					
7	Está de acuerdo que el establecimiento de objetivos claros es fundamental para la planificación estratégica y el alineamiento.					
8	Está de acuerdo que una comunicación efectiva de la estrategia garantiza que todos los empleados estén alineados con los objetivos organizacionales.					
9	Está de acuerdo que el monitoreo y la evaluación regular son esenciales para asegurar que la planificación estratégica se ajuste a las necesidades cambiantes.					
	Dimensión: Gestión del talento humano					
10	Está de acuerdo que un proceso de reclutamiento y selección efectivo garantiza la incorporación de talento adecuado.					
11	Está de acuerdo que la capacitación y desarrollo continuo son fundamentales para el crecimiento profesional de los empleados.					
12	Está de acuerdo que la motivación y el compromiso de los empleados son determinantes clave para mejorar la productividad laboral.					
13	Está de acuerdo que una gestión de desempeño efectiva contribuye al desarrollo y la retención del talento.					

	Dimensión: Optimización de procesos y recursos					
14	Está de acuerdo que la simplificación de procesos contribuye a mejorar la eficiencia laboral.					
15	Está de acuerdo que una dotación adecuada de recursos es esencial para garantizar el buen funcionamiento de las actividades.					
16	Está de acuerdo que una gestión efectiva del tiempo permite maximizar la productividad y minimizar los tiempos de inactividad.					

ANEXO 3. CONFIABILIDAD

Confiabilidad de la Variable: Gestión del talento humano

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	72	100.0
	Excluido[a]	0	.0
	Total	72	100.0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.924	6

Confiabilidad de la Variable: Estrategias para potenciar la productividad laboral

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	72	100.0
	Excluido[a]	0	.0
	Total	72	100.0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.931	10