



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Gestión del talento humano y productividad de los colaboradores
en una Unidad de Gestión Educativa Local, región Tumbes 2022

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Administración

AUTORA:

Castro Marquez, Cris Keyla (orcid.org/0000-0002-8219-6558)

ASESOR:

Mg. Castro Castro, Miguel Angel (orcid.org/0000-0003-3409-7990)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

**LIMA – PERÚ
2023**

DEDICATORIA

La presente investigación está dedicada a mis queridos padres Fidel y Maribel, por brindarme todo su apoyo. A mis hermanas Keren, Cesia y Dara Samai, quienes son mi mayor motivación para lograr mis objetivos y metas profesionales

AGRADECIMIENTO

De una manera especial a mi Dios por estar a mi lado guiando mis pasos y nunca desampararme, a mi familia a quien le estoy agradecida por todo lo brindado para alcanzar con éxito mis anhelos

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	iv
ÍNDICE DE TABLAS	v
INDICE DE FIGURAS.....	vi
RESUMEN.....	vii
ABSTRACT	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA	16
3.1. Tipo y diseño de investigación	16
3.2. Variables y operacionalización	17
3.3. Población, muestra y muestreo	19
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	20
3.6. Método de análisis de datos	22
3.7. Aspectos Éticos	22
IV. RESULTADOS.....	23
4.1. Análisis descriptivo de las variables	23
4.2. Análisis inferencial	28
V. DISCUSIÓN.....	29
VI. CONCLUSIONES	37
VII. RECOMENDACIONES.....	38
REFERENCIAS	39
ANEXOS.....	45

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Población de una UGEI Región Tumbes, 2022.	19
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	20
Tabla 2. Evaluación de juicio de expertos.....	¡Error! Marcador no definido.
Tabla 3. Niveles de fiabilidad según el Alpha de Cronbach (Tuapanta et al., 2017)	21
Tabla 4. Grado de relación según coeficiente de correlación (Montes et al., 2021)	22
Tabla 5. Prueba de normalidad.....	¡Error! Marcador no definido.
Tabla 6. Nivel de correlación de gestión del talento humano y productividad.	29
Tabla 7. Grado de relación de relaciones interpersonales y productividad....	30
Tabla 8. Nivel de correlación de compromiso laboral y productividad	31
Tabla 9. Nivel de asociación de salud y calidad de vida con la productividad	32

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Gestión del talento humano en una UGEL, 2022.	23
Figura 2. Calificación de las relaciones interpersonales.....	24
Figura 3. Calificación de compromiso laboral.....	25
Figura 4. Calificación de salud y calidad de vida.....	25

RESUMEN

Esta investigación tuvo como objetivo determinar la influencia de la gestión del talento humano (GTH) en la productividad de los colaboradores de una UGEL de la Región Tumbes; enfocándose en identificar que las relaciones interpersonales, el compromiso laboral y la salud y calidad de vida influyen en la productividad; de enfoque cuantitativo, tipo básica, no experimental, descriptiva y correlacional. La población y muestra fueron 50 servidores de la UGEL. La técnica utilizada fue la encuesta y el dispositivo de recolección de datos fueron dos cuestionarios con escala Likert, validados por especialistas y estimación de la fiabilidad con el Alpha de Cronbach. Logro comprobar que existe relación significativa entre gestión del talento humano y productividad, con el valor del coeficiente de correlación Rho de Spearman 0,576** (p-valor = 0,000 < 0,01), considerada como positiva considerable; asimismo, fijó asociación positiva considerable de relaciones interpersonales, compromiso laboral y salud y calidad de vida con el valor del coeficiente Rho de 0,558**, 0,597** y 0,534** (p-valor = 0,000 < 0,01), interpretándose como positiva o directa considerable; es decir, al mejorar la GTH, esta influye positivamente en la mejora de la productividad de los colaboradores en una Ugel, Región Tumbes 2022 , y viceversa.

Palabras clave: Gestión del talento humano, relaciones interpersonales, compromiso laboral y productividad.

ABSTRACT

The objective of this research was to determine the influence of human talent management (GTH) on the productivity of the collaborators of a UGEL in the Tumbes Region; focusing on identifying that interpersonal relationships, work commitment and health and quality of life influence productivity; quantitative approach, basic type, non-experimental, descriptive and correlational. The population and sample were 50 UGEL servers. The technique used was the survey and the data collection device was two questionnaires with a Likert scale, validated by specialists and reliability estimation with Cronbach's Alpha. I was able to verify that there is a significant relationship between human talent management and productivity, with the value of Spearman's Rho correlation coefficient 0.576^{**} ($p\text{-value} = 0.000 < 0.01$), considered as considerable positive; Likewise, it established a considerable positive association of interpersonal relationships, work commitment and health and quality of life with the value of the Rho coefficient of 0.558^{**} , 0.597^{**} and 0.534^{**} ($p\text{-value} = 0.000 < 0.01$), interpreting it as considerable positive or direct; that is, by improving the GTH, it positively influences the improvement of the productivity of the collaborators in a Ugel, Tumbes Region 2022, and vice versa.

Keywords: human talent management, interpersonal relationships, work commitment and productivity

I. INTRODUCCIÓN

La competencia entre naciones del mundo, ha crecido fundamentalmente por el aumento de la productividad y la rapidez con que esta se adquiere, como herramienta positiva para el progreso y permanencia socioeconómica, que admite crear fuentes de trabajo, reducir la escasez, caracterizada por su actividad innovadora y resiliencia (Baltodano & Leyva, 2020). Un factor importante en este proceso es el TH, definido por Díaz & Toscano (2022), como recurso fundamental por el conocimiento, habilidades y experiencia en el puesto de trabajo, a través de la instrucción, capacitación y adiestramiento en la empresa otorga una valía adicional; convirtiéndose en el recurso más importancia en la organización, el incremento potencial y su desarrollo, influye favorablemente en la productividad.

Bajo esta perspectiva Delgado & Medina (2020), refiere que el papel del recurso humano durante la pandemia ha considerado el desarrollo de métodos de administración tales como seguridad laboral y la bienestar del empleado; asimismo la ejecución de nuevas tareas que permitan la satisfacción del mismo mediante la utilización de métodos para confrontar dichas situaciones.

El área de TH es imprescindible dentro de una empresa, tal como refiere Scarpetta (2021), esto es producto a que una organización está conformada principalmente de personal humano, por lo tanto su éxito o fracaso dependerá del desempeño que los colaboradores realicen; es el activo más sustancial e influyente en la productividad, pues son los individuos, que manejan y convierten los materiales en productos para el consumidor, capaces de generar rentabilidad y competir ofertándolos con calidad (Díaz & Quintana, 2021).

La GTH, es importante para las compañías u organizaciones, porque permite a largo plazo contar con colaboradores idóneos para alcanzar el éxito, garantizando la productividad. Es por ello que, las organizaciones realizan un proceso de impulsar acciones que permitan un mejor compromiso de los colaboradores frente a sus responsabilidades laborales.

Así mismo, en el Perú las organizaciones, presentan problemas en cuanto a la gestión, donde no se asume la responsabilidad de dirección y liderazgo por parte de los responsables de las pequeñas empresas. Un factor primordial, es el miedo o temor al cambio o la falta del compromiso interno para

generar mayor productividad y mercadeo por parte de las pequeñas empresas. Según el COMEXPERU (2021), un 50,9 % de los trabajadores de las pequeñas empresas, no son remunerados. Lo que genera aspectos negativos, como la falta de responsabilidad, compromiso, entre otros aspectos. Es por ello que, las empresas a través de la gestión del potencial humano, generan un compromiso con el colaborador, garantizando la autonomía y productividad.

De acuerdo con ESAN (2017), en el entorno peruano, se pueden evidenciar dos corrientes de la GTH y su impacto en la productividad. Por un lado, encontramos compañías grandes y medianas que llevan a cabo un plan y una serie de estrategias que le otorgan equipos, entorno y el trato adecuado a sus colaboradores, mejorando el desempeño; y las PYMES e informales, ocupando solo una persona para realizar la totalidad de tareas, ocasionando falencias en la organización.

En Tumbes, la administración en las Ugeles, no ha logrado la integridad de sus actividades de los servidores en su centro laboral, debido a la poca experiencia en la gestión del personal; es así que existen diferentes problemas en la realización de competencias; no llevando a cabo las labores para evaluar el nivel de desempeño; probablemente esto ocasiona un ambiente negativo de trabajo, funcionarios no empeñados propiciando de esta manera graves problemas de productividad (Ptupañi, 2022).

En relación a lo citado en el párrafo precedente, se enmarcó a una Ugel, de la Región Tumbes, aquella que se encarga de llevar a cabo el proceso de las actividades de establecimientos educativos de su competencia, la misma que para alcanzar su misión educativa, brinda un servicio educativo con calidad y equidad; por lo que su desenvolvimiento administrativo y organizacional debe ser efectivo; buscando que los colaboradores que desarrollen las funciones establecidas en los instrumentos de gestión desempeñen sus actividades con eficiencia y eficacia.

A través de la observación directa se apreció que el personal no está comprometido, existen trabajadores que solo asisten por obtener una remuneración, presentan tardanzas reiterativas, la asignación de puestos, se lleva a cabo sin ninguna categorización, como consecuencia de cambios en los directivos que surgen a raíz de la política de las autoridades regionales, lo que les genera una gran inestabilidad, jefes de áreas que no brindan a sus

colaboradores las facilidades de demostrar sus competencias, personal nombrado que no presentan interés por la condición en que se encuentran, la comunicación entre las distintas áreas es precaria generando que la información llegue de manera errada, impidiendo el correcto desarrollo de sus funciones habituales, desconocimiento del reglamento que utiliza la institución para realizar sus actividades , por otro lado es importante mencionar que las capacitaciones, estímulos y reconocimientos son escasos, laboran en ambientes reducidos, uso de equipos técnicos obsoletos, medidas de bioseguridad deficientes. Por lo expuesto se aprecia que existe una débil GTH, la cual perjudica su productividad, razones por las cuales se llevó a cabo la presente investigación.

Por otro lado, como consecuencia del análisis de la realidad problemática, se formularon las siguientes preguntas de investigación ¿Cómo influye la gestión del talento humano en la productividad de trabajadores de una Ugel, Región Tumbes 2022?; además, se mencionaron los problemas específicos: ¿Cómo influyen las relaciones interpersonales en la productividad de trabajadores de una Ugel?; ¿Cómo influye el nivel de compromiso laboral en la productividad de trabajadores de una Ugel?; ¿De qué manera la salud y la calidad de vida influyen en la productividad de los trabajadores de una (Ugel)?

Por ende, el presente trabajo de investigación se **justificó por el valor teórico**, debido a que se respalda a través de bases teóricas que se hicieron referente al tema de GTH y productividad, las cuales han servido como fuente confiable para comprobar y realizar diversas investigaciones, que permitió obtener información verídica, logrando así alcanzar conocimientos que sirvió de ayuda para la investigación realizada, cuyo objetivo fue de brindar aportes a las organizaciones y futuros investigadores. Asimismo, se tiene la **justificación práctica**, que busca beneficiar especialmente a los colaboradores que trabajan en una Ugel, Región Tumbes, ya que la información obtenida se dio a conocer en el momento oportuno, teniendo la oportunidad de conocer cómo se relaciona la GTH y productividad, basándose en conocimiento científico y objetivo, para así brindar futuras soluciones. Se propone la **justificación metodológica**, iniciándose con el tratamiento de dimensiones e indicadores de ambas variables, que fueron medidas con una encuesta como técnica y los cuestionarios como instrumentos que se utilizó para recopilar la información en

la Ugel. Además, se considera la **justificación por conveniencia**, teniendo en cuenta que en la actualidad las empresas sostienen que el principal factor para tener éxito radica en las personas, motivo por el cual, buscan conocer la forma correcta de GTH, no olvidando también un factor que incide en ellas como es la productividad que en estos tiempos de pandemia a gran parte de las compañías les ha resultado difícil manejar. Los resultados que se obtuvieron servirán de base para especificar la relación existente entre ambas variables, y detectar posibles errores, para finalmente hacer las respectivas recomendaciones.

En consecuencia, se logró establecer el nivel de influencia de gestión del talento humano en la productividad de colaboradores en una Ugel, Región Tumbes 2022. Del mismo modo, se logró identificar el grado de influencia de las relaciones interpersonales en la productividad de los colaboradores en una Ugel, luego se identificó que el compromiso laboral influye en la productividad de los colaboradores en una Ugel, después se identificó que la salud y la calidad de vida de las personas influyen en la productividad de los colaboradores en una Ugel.

Por consiguiente, se logró contrastar la hipótesis general, la gestión del talento humano influye significativamente en la productividad de los colaboradores de una Ugel, Región Tumbes 2022, y seguidamente se contrastaron las hipótesis específicas: se identificó influencia significativa de las relaciones interpersonales en la productividad de los colaboradores en una Ugel; se verificó la influencia del compromiso laboral en la productividad de trabajadores en una Ugel; y, que la salud y la calidad de vida influyen significativamente en la productividad de los colaboradores en una Ugel.

Finalmente, la presente investigación, fue llevada a cabo a través de una metodología de tipo fundamental, dado que orientó la búsqueda de nuevo conocimiento de manera sistemática, con el propósito de conocer el grado de asociación ambas variables, no experimental, con paradigma cuantitativo que midió la GTH y productividad laboral de 50 servidores de una Ugel, de la Región Tumbes mediante la utilización de técnicas estadísticas.

II. MARCO TEÓRICO.

En la actualidad, el objeto de estudio en cuestión, representa un hecho fundamental dentro de los procesos de desarrollo interno de una organización, dicha relevancia se presenta en todos los países.

En Colombia, Daza; Vilorio y Miranda (2019), en su indagación, tuvo como objetivo estudiar la incidencia de la GTH en la calidad del servicio educativo de las universidades estatales de la región Caribe de Colombia. Presenta un enfoque cuantitativo, no experimental, transversal, la población y muestra estuvo conformada por 35 colaboradores, los datos se recolectaron utilizando un cuestionario estructurado de 48 ítems y escala Likert, validado por doctores expertos y la fiabilidad como estimación de la consistencia interna con el Alpha de Cronbach arrojó un coeficiente $\alpha = 0,94$, altamente confiable. Obteniendo que, la confrontación entre factores, donde la prueba T de Student, para políticas institucionales un valor de la media $X = 1,92$ y gestión académica $X = 2,02$, indicativo ambas se sitúan en nivel deficiente; del análisis de regresión lineal simple, obtuvo un $R^2 = 0,430$ que muestra la bondad de ajuste, esto muestra el moderado nivel de la gerencia del TH para explicar la calidad del servicio; de lo obtenido, la GTH fortalece en 43,0% a la calidad del servicio en las universidades del estado, según el modelo de regresión lineal muestra inconstantes moderadamente asociadas.

En Nigeria, Hesseini (2018), presento la tesis para establecer la dependencia de GTH y rendimiento laboral en la industria Cerámica en el Estado Kogi. El estudio empleó el uso del diseño de investigación encuesta de correlación. El total de la población del estudio fueron 1058 empleados de dos compañías de la industria de cerámica y tamaño de la muestra fueron 290 participantes, los datos fueron recopilados de los encuestados mediante el uso de un cuestionario, validado por expertos y con confiabilidad estadística con el Alpha de Cronbach's de en la primera parte $\alpha = 0,877$ y en la segunda parte $\alpha = 0,851$. Los hallazgos revelaron que existe correspondencia positiva significativa de satisfacción laboral y retención del talento ($r = 0,947$, valor de $p < 0,05$); además, existe concordancia positiva significativa de progresión profesional y el compromiso de empleados ($r = 0,974$, valor de $p < 0,05$) y, sin embargo, existe asociación positiva significativa de formación y competencia

de empleados ($r = 0,963$, valor de $P < 0,05$). El estudio determinó, que la GTH se asocia significativamente con el desempeño de empleados en las empresas de cerámica en el estado de Kogi.

En Venezuela, Majad (2016), el cual, tuvo como objetivo, conocer la GTH para el desarrollo del empleo corporativo en instituciones estatales de la Municipalidad de San Cristóbal del estado de Táchira; con especial atención en evaluar la situación actual de los colegios, determinar la estructura organizacional y elaborar un modelo en asociación con gestión del talento humano; estudio descriptivo con bosquejo de campo y modalidad de proyecto factible, de paradigma cuantitativo, no experimental y transeccional. La población fueron 20 escuelas estatales y las unidades informantes fueron 431 docentes y 40 directivos. La técnica empleada fue la encuesta, mediante un cuestionario de 30 ítems con escala con tres alternativas, validado mediante el juicio de expertos y la confiabilidad se obtuvo a través de una prueba piloto e índice estadístico Alfa de Cronbach (0,97). Concluyó que, el procedimiento administrativo de incorporación del factor humano en las organizaciones educativas estudiadas, en función de las habilidades individuales de cada individuo y para la obtención de los objetivos empresariales, no se da de forma idónea, por lo cual es accesible el diseño de un modelo de GTH para el fortalecimiento del trabajo corporativo.

Por otro lado, con respecto a estudios previos a nacionales, presento el realizado por Aguilar & Palma (2022), donde busco comprobar la correlación de la GTH con productividad laboral de trabajadores de la compañía de Telecomunicaciones BITEL Arequipa 2021; con particular interés en fijar la relación de GTH con eficiencia y eficacia de trabajadores. Investigación de campo – explicativa y relacional. La unidad de estudio fueron 52 personas, que labora en la empresa. Para la recaudación de datos se manejaron dos (2) formularios; uno para cada variable. La muestra probabilística por conglomerado, asumiendo la integridad de los trabajadores. Se llevó a cabo la prueba de hipótesis de Chi Cuadrado. Obteniendo que a un nivel de significancia $p = 0,005$, la cual es menor al 0,01. Concluyendo, existe relación directa y significativa de ambas variables.

En la investigación de Panduro (2022), con la finalidad de comprobar la asociación de GTL y productividad laboral en empleados de la empresa

Ingepal SAC, Moyobamba – 2022; con especial atención en medir el nivel de la GTH, evaluar el nivel de productividad, reconocer la dependencia de las dimensiones de GTH y productividad laboral. Investigación se tipificó como básica, de nivel correlacional, diseño no experimental y de corte transversal. La población y muestra estuvo compuesta por 50 colaboradores, el muestreo fue no probabilístico. La técnica que se optó fue la encuesta y el instrumento administrado fue el cuestionario, aceptado por peritos y la prueba piloto alcanzó un valor Alpha de Cronbach 0,885, indicador de elevada fiabilidad. Obtuvo en la prueba de Kolmogorov-Smirnov, la mayoría de las dimensiones no reportan una distribución normal ($p < 0,05$), por lo tanto, el estadístico de prueba fue el coeficiente Rho de Spearman; demostró que la relación entre las dimensiones planificación de políticas de recursos humanos (Rho = 0,735**, Sig. = 0,000); distribución y organización del trabajo (Rho = 0,585**, Sig. = 0,000); gestión del empleo (Rho = 0,357**, p-valor = 0,011); gestión del rendimiento (Rho = 0,604**, p-valor = 0,000); gestión de la compensación (Rho = 0,781**, p-valor = 0,000); gestión de capacitación y desarrollo (Rho = 0,713**, Sig. = 0,000); gestión de las relaciones (Rho = 0,448**, Sig. = 0,001); y, respecto a la asociación de las constantes en estudio esta alcanzó un valor Rho = 0,777**, p-valor = 0,000; evidencia estadística que la GTH se asocia directa y significativamente con la productividad laboral. Concluyendo, que la GTH se asocia positiva y significativamente con la productividad laboral en la empresa Ingepal SAC.

En Piura, García (2022), en su estudio buscó determinar la correlación existente de GTH y las relaciones interpersonales en la UGEL Huarmaca, Piura – 2020; particularmente para diagnosticar el nivel de GTH, reconocer el nivel de las relaciones interpersonales y establecer la correlación entre las variables en estudio. La investigación fue descriptiva y diseño no experimental. La población y muestra estuvo compuesta por 41 funcionarios, el muestreo fue no aleatorio de tipo intencional; se utilizó la técnica de recojo de datos a la encuesta y el cuestionario de 31 preguntas totales, empleando la técnica de juicio de tres especialistas para la validación y la seguridad interna con el coeficiente Alfa de Cronbach. Obtuvo, que el nivel de correlación entre las variables fue Rho = 0,875** (p-valor = 0,000 < 0,01), se puede afirmar que la correlación es positiva y significativa. Finalizando que, existe

correlación positiva entre GTH y las relaciones interpersonales en la UGEL Huarmaca, Piura – 2020.

En Huancayo, Espinoza & Motalvo (2021), con el objetivo fue examinar la GTH y el desempeño laboral; con particular interés en analizar el conocimiento, habilidades, actitudes, capacidades y motivaciones del servidor en la Zona Registral N°VIII – Sede Huancayo en tiempos de COVID, 2021. Empleando el método científico y el método deductivo, de enfoque cuantitativo, de alcance descriptivo – correlacional, aplicada no experimental, de corte transversal. El universo y muestra estuvo integrada por N = 24 trabajadores, la técnica empleada fue la encuesta y se utilizó una ficha de datos sociodemográficos, dos cuestionarios uno para medir los valores personales y otro para desempeño laboral, validados por el criterio de especialistas y la fiabilidad con el coeficiente Alfa de Cronbach fue 0,906, considerado con excelente fiabilidad. Obtuvo, en la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov y Shapiro-Wilk, evidencio que existe una distribución normal, utilizando una prueba paramétrica con el coeficiente de correlación de Pearson; el nivel de asociación de las inconstantes tratadas obtuvo un $r - \text{Pearson} = 0,769^{**}$ ($p\text{-valor} = 0,000 < 0,01$), indicativo que la GTH influye significativamente en el capacidad laboral del servidor administrativo; la relación de conocimiento obtuvo un $r - \text{Pearson} = 0,685^{**}$ ($p\text{-valúe} = 0,000 < 0,01$); la asociación de habilidad alcanzo un $r - \text{Pearson} = 0,606^{**}$ ($p\text{-valúe} = 0,002 < 0,01$); relación de actitud logro un $r - \text{Pearson} = 0,619^{**}$ ($p\text{-valor} = 0,001 < 0,01$); la correlación de capacitación obtuvo un $r - \text{Pearson} = 0,529^{**}$ ($p\text{-valor} = 0,008 < 0,01$); motivación alcanzo un $r - \text{Pearson} = 0,564^{**}$ ($p\text{-valor} = 0,004 < 0,01$) indicativo de influencia positiva con el desempeño laboral. Concluyendo que, la GTH influye elocuentemente en el desarrollo laboral del servidor.

En Lima, Muñoz et al. (2020), en la publicación con el propósito de describir la relación de GTH y la productividad en el Ferrocarril Central Andino S.A. Subdivisión 2, Chosica – Galera, año 2019. Investigación de tipo no experimental, transversal y correlacional. La población y muestra censal estuvo formada por 60 colaboradores, utilizando la guía de entrevista y el cuestionario ($\alpha = 0,932$), de alta confiabilidad estadística y validado por peritos. Resultado del análisis de la prueba de hipótesis, se obtuvo que el nivel

de asociación de GTH y la productividad, con un valor de $Rho = 0,698^{**}$ (Sig. = $0,000 < 0,01$), hay respaldo estadístico para afirmar que la asociación de las inconstantes es directa considerable y significativa; el grado de asociación de motivación obtuvo $Rho = 0,658^{**}$ ($p\text{-valúe} = 0,000 < 0,01$), indicadora de dependencia directa considerable; con la dimensión capacitación $0,489^{**}$ (Sig. = $0,000 < 0,01$), evidencia de correspondencia directa media; de seguridad e higiene con $Rho = 0,455^{**}$ (Sig. = $0,000 < 0,01$), indicativo de dependencia directa media; de percepción del clima laboral obtuvo un valor $Rho = 0,486^{**}$ ($p\text{-valúe} = 0,000 < 0,01$), considerada como reciprocidad directa media y con la dimensión gestión cultura organizacional logro un valor $Rho = 0,416^{**}$ ($p\text{-valúe} = 0,001 < 0,01$), considerada como asociación directa media. Finiquitando, que existe una asociación directa considerable de GTH y productividad; es decir, la buena GTH, incrementa la productividad de la empresa; afirma, que existe dependencia directa considerable de motivación y productividad; explica una relación positiva media de la capacitación, seguridad e higiene, percepción del clima laboral y cultura organizacional en la productividad en el Ferrocarril Central Andino S.A..

En Huancavelica, Ataypoma & Inga (2018), en su estudio, tuvo como objetivo determinar la relación entre la GTH y desempeño laboral en la UGEL de la región Huancavelica. Estudio cuantitativo, descriptivo, correlacional, no experimental, transversal. La población y muestra fueron 54 colaboradores. Concluyo que, existe una asociación directa alta entre la GTH y el desempeño laboral con $Rho = 0,791$ respectivamente, así mismo, el 51,9 % de los colaboradores, sostiene que existe una gestión favorable en cuanto a la gestión del potencial humano.

Las primeras especulaciones de la motivación, la gestión empresarial, el desarrollo y comportamiento organizacional, según Quintero (2011), es la "Teoría de la Motivación Humana" de Abraham Maslow, que postula un orden de las carencias y elementos que dinamizan a los colaboradores; este orden se plantea proponiendo cinco clases de necesidades (fisiológicas, de seguridad, de amor y pertenencia, de estima y de auto realización); y, se cimienta un orden ascendente; en relación a este modelo sostiene que a una necesidad satisfecha, se logrará una nueva necesidad; modificando su comportamiento.

Como lo detalla, Santos (2016), la teoría desarrollada por Frederick Herzberg (1959), logro identificar los factores que originan agrado o fastidio en el ambiente del empleo, constituyéndolos en: factores motivacionales y factores higiénicos; los componentes involucrados en la producción de la satisfacción (y motivación) en el lugar de trabajo son aislados y diferentes. Así indica que los factores que elevan el desagrado, entre ellos está, la política de la empresa, las condiciones del ambiente de trabajo, el relacionamiento con otros funcionarios, la seguridad y el salario; en tanto, los factores que eleva la satisfacción son el crecimiento, desenvolvimiento, responsabilidades, reconocimiento y la realización.

Tal como se sostiene en la teoría del: “Desarrollo del Talento Humano Basado en Competencia” de Alles (2007), relaciona dos conceptos talento y competencias; partiendo de la definición de talento como el grupo de talentos naturales o sobrenaturales con que Dios favorece a los individuos; o dones eruditos como sutileza, creatividad, sabiduría, etc., que se ven reflejados en un ser humano; y término competencia, refiriéndose a las cualidades de personalidad, devenidas comportamientos, que generan un desarrollo exitoso en un lugar de trabajo; teniendo diferentes características en compañías y/o mercados diferentes. La GTH, necesita de capacidades unidas al compromiso y acción, los tres al mismo tiempo; debe ser entendidos como un proceso de gestión que generar valor a la compañía y por alcanzar un mayor impacto económico, cuyas acciones y desarrollo afectan a todas las áreas de la organización.

A continuación, en cuanto a la definición conceptual, Chiavenato (2009), refiere que la gestión de RH, es el grupo de políticas y prácticas usadas para llevar a cabo los aspectos administrativos en relación a las “personas” o los medios humanos, como el reclutamiento, la selección, la formación, las remuneraciones y la evaluación del desempeño.

La GTH, del efecto sinérgico de trabajo y las relaciones sociales; los individuos forman parte de la propiedad físico e intelecto en la cuenta de las organizaciones, porque son los stakeholders de conocimiento, habilidades, competencias; y, sobre todo, el aporte más importante para las compañías: el conocimiento en la toma de medidas racionales de acuerdo a los objetivos globales. (Chiavenato, 2009).

La primitiva administración del RH , da paso a la GTH, donde los trabajadores son considerados individuos con competencias y capacidades particulares (Chiavenato, 2009). Sostiene también, que en la etapa del knowledge surgen los grupos de gestión de TH.

La GTH, ha sido ampliamente como una actividad que orienta al trabajo colectivo (Espinoza & Motalvo, 2021); así como, fuente de ingresos a los empleados (Scarpetta, 2021); tal como, sistema de reclutamiento de funcionarios con competencias profesionales (Abilkhanovna, 2017); proceso administrativo de inserción del componente humano (Majad, 2016; Vallejo, 2016); y, como proceso de dirección (Alles, 2007). Seguidamente se presenta algunas definiciones:

Para Espinoza & Motalvo (2021), es la acción que orienta al trabajo colectivo de forma eficaz, con el objeto que se identifiquen con la entidad, estableciendo relaciones positivas en comunicación, coordinación y participación.

En terminos de Scarpetta (2021), se encarga de proporcionar ingresos a sus empleados, gestionar sueldos, bonificaciones y todo lo relacionado con sus derechos como prestadores de servicios y capacidades en funciones específicas.

Desde la perspectiva de Abilkhanovna (2017), es definido como un sistema que garantiza la selección, evaluación, capacitación, desarrollo, motivación, retención de funcionarios públicos con las competencias (talentos) necesarias para el efectivo desempeño de actividades profesionales en un determinado cargo público.

Por su parte, Vallejo (2016), describe la GTH, como el proceso que consiste reclutar, seleccionar, orientar, recompensar, desarrollar, auditar y dar seguimiento a los individuos que se sienta comprometidas con la entidad y sentido de pertinencia, que a su vez conferirá una mayor producción laboral y cumpliendo los objetivos estratégicos, como el desarrollo, elevando las habilidades y competencias de los empleados.

Por lo cual, la gestión del potencial humano, permite desarrollar e incorporar a la organización, a trabajadores que posean talento en cuanto a las competencias que posea, los cuales llevan a cabo un mejor rendimiento de las funciones laborales internas (Chiavenato, 2009). Del mismo modo,

Prieto (2013), sostuvo que, representan las características humanas frente a roles y responsabilidades dentro de una organización, por lo cual, está orientado a generar compromiso y al logro de eficiencia y productividad dentro de las funciones laborales.

Para Chiavenato (2009), la GTH deja de ver a los individuos como simples medios humanos, organizacionales, pasan a ser considerados como personas inteligentes, hábiles, competitivas y con muchas aspiraciones; comprende seis procesos básicos denominados: 1. *Proceso para integrar a las personas*. Son los procesos de incluir, proveer o abastecer de sujetos para la compañía; incluye la incorporación y selección de los mismos. 2. El *Proceso para organizar a las personas*, consiste en plasmar las acciones que los individuos deben desarrollar dentro de la compañía para guiar su desempeño. Por consiguiente, se agrega el diseño organizacional y de cargos, el examen y la presentación de los mismos, la ubicación del trabajador y la valoración del desempeño laboral. 3. Designado *Procesos para recompensar a las personas*, período que busca diferenciar a las personas, con el objetivo de incentivar al colaborador para consentir sus carencias personales, a esto incluyen también las retribuciones, sueldo y beneficios sociales. 4. Llamado también *Proceso para desarrollar a las personas*, en este espacio se busca preparar a los individuos, capacitarlos, así como aumentar el desarrollo laboral y propio. A la vez, implica un tiempo de preparación para desarrollar competencias, actividades para el desarrollo de profesiones y áreas, así como niveles de expresión y aprobación. 5. Señalado como *Proceso para retener a las personas*, momento por el cual se busca promover espacios ambientales y psicológicas agradables dentro de las actividades que realizan las personas. Contiene el clima organizacional, el ambiente, calidad de vida y relaciones sindicales. 6. Conocido como *Proceso para auditar a las personas*, es el tiempo por el que se verifica y comprueba las acciones realizada para comprobar los resultados trazados. De igual manera se añade el indicador de datos y técnicas de indagación administrativa.

En cuanto a las dimensiones consideradas de la GTH, se encuentran las propuestas por Chiavenato (2009), donde mencionó ***Las relaciones interpersonales***, es aquella cualidad que permite una mejor comprensión relación entre los colaboradores, esta característica es importante de

desarrollar en los profesionales, debido a que, durante el ejercicio de su profesión, debe desarrollar una comunicación, relación y compromiso dentro de la organización. Y el **Compromiso laboral**, es aquella característica que posee el colaborador en relación a la función laboral que desarrolle dentro de la empresa, con profesionalismo y comprometido con su cargo. Es por ello que, a través de las estrategias de gestión, se promueve la integración, preparación y pertinencia dentro de la organización. Con respecto a la **salud y calidad de vida**, las organizaciones, deben garantizar un espacio adecuado que garantice la seguridad y salud de sus colaboradores, el cual, guarda relación con la productividad laboral.

Las principales investigaciones de la productividad se remonta en “La teoría de crecimiento económico de Adam Smith”, con la visión que el desarrollo de un progreso es un proceso al interior, producto de la interdependencia del desarrollo de acopio de recursos, crecimiento de mercados e incremento de producción, productividad y empleo; así como, la progresiva extensión de la segmentación del trabajo, su dinámica, es consecuencia de los movimientos en la estructura y en la colocación de las acciones.

Para Gismano & Schwerdt (2012) la publicación de la obra “Principios de Administración Científica” de Frederick Winslow Taylor teniendo en cuenta el contexto; proponiendo un artículo sistemático sobre el buen desarrollo de las condiciones de trabajo y el aumento de la productividad de sus empleados, como la necesidad de ajustar relaciones entre esquemas y empleados; dificultades derivados del uso de procesos empíricos. La Teoría Frederick Taylor, se fundamenta en la filosofía de cuatro elementos básicos: el progreso de una efectiva ciencia de la administración, la elección de los empleados, la educación y desarrollo del trabajador. Quién sostiene que si una empresa desea el éxito de estos elementos necesita una cambio total de la mentalidad de sus personal y los directivos, buscando su desarrollo, para elevar los horizontes de producción y la rentabilidad (Asturias Corporación Universitaria, 2019).

En el caso de Perú, la palabra productividad se ve reflejada en el T.U.O del D.L. N° 728 “Ley de Productividad y Competitividad Laboral”, busca entre sus objetivos incrementar y mejorar la productividad del trabajador.

Desde otra perspectiva, la productividad consiste en el buen avance del proceso de producción, un ratio de los medios utilizados y el conjunto de bienes y servicios que se producen (Carro & González, 2018).

En cuanto a la segunda variable, la productividad, es un proceso orientado al uso eficaz de los recursos para generar mayor valor agregado de producto o servicio. El cual, refiere a la realización adecuada de una actividad en relación a otra (Baltodano & Leyva, 2020); asimismo, la OIT (2016), indica que es el modo eficaz de la innovación y los medios para lograr valor añadido de productos y servicios; por lo que la productividad está asociada al valor generado por una acción adecuada y eficiente dentro de una organización.

La productividad, el reflejo de la capacitación del personal, con la finalidad lograr establecer un nivel para alcanzar la sostenibilidad, considerando al trabajador como un recurso valioso y resaltando el rol del trabajador en la productividad (Díaz & Toscano, 2022).

Existen tres tipos de productividad ligado al ámbito laboral, los cuales son: *Productividad en el trabajo*, el cual busca evaluar el rendimiento de la obtención y la cantidad de compromiso empleado para realizar un determinado producto, teniendo en cuenta, los costos, fuerza laboral, y tiempo empleado. *La productividad de los factores*, este tipo de productividad está asociada a la producción y los factores que se involucran como instalaciones, costo, mano de obra y recurso tecnológico empleado. El cual, realiza un análisis de productividad tomando en cuenta los valores generales empleados en la producción. *Productividad marginal*, consiste en analizar la producción extra, que se consigue por cada unidad producida, pero teniendo en cuenta la producción del resto de productos (Díaz, 2017).

En cuanto a las **dimensiones** consideradas en la productividad son: **Eficiencia**, el cual está orientado, en las capacidades de un colaborador, en emplear adecuadamente sus recursos para alcanzar objetivos, el cual depende de factores como la motivación, destrezas, aptitudes y experiencia. Tal como sostiene Chiavenato (2006), la eficiencia es el reflejo de la productividad de un elemento que contribuye a la organización, a través de sus cualidades y experiencias únicas referidas a su rol y función. Por otro lado, la **Eficacia**, está orientado a la capacidad que tiene un colaborador en cumplir las asignaciones o tareas asignadas, las cuales deben lograrse teniendo en

cuenta factores como tiempo, y menor empleo de recursos, para poder alcanzarla. Tal como sostiene Baltodano & Leyva (2020), la eficacia puede verse reflejado en las capacidades de cumplir o culminar tareas o realizar proyectos exitosos, las capacidades laborales se miden en función al esfuerzo y trabajo invertido. Los colaboradores son más eficaces, cuando alcanzan en reiteradas veces al objetivo planteado.

Como lo señalan Diaz & Quintana (2021), existen cinco ventajas para generar mayor productividad en una empresa, las cuales son: eficiencia y agilidad, ahorro en costes, producción económica, beneficios para el cliente, rendimiento de la empresa. Las cuales, dichas ventajas están a desarrollar rentabilidad y generar mayor competencia de las empresas en el mercado, por lo cual, es importante desarrollar una gestión interna sólida, que permita tener en cuenta ciertas características y elementos imprescindibles, en el proceso de producción. Es por ello que, orienta tanto a los colaboradores, como al servicio y producto comerciable.

En cuanto a la productividad laboral, gira en torno a dos fuerzas imprescindibles, las cuales son: la humana, analiza las conductas grupales y las relaciones sociales internas dentro del trabajo, y la de los procesos, está orientado a las capacidades de control y gestión que se desarrollan dentro de la organización. Estas dos dimensiones, están orientadas a ser de utilidad en cuanto al fortalecimiento de las capacidades productivas dentro de una organización, garantizando la capacitación del personal, para generar una participación eficiente en el proceso de producción interna (Rojas et al., 2018).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

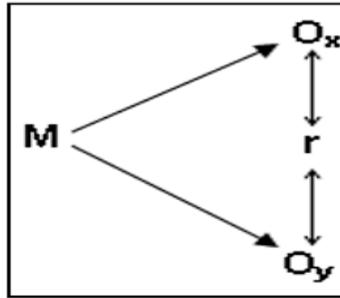
La presente investigación fue de tipo básica, tal como refiere Ñaupas. eat (2013), aquella que busca descubrir nuevos conocimientos. Por lo expuesto el objeto de estudio se realizó para conocer la influencia que tiene la GTH con respecto a la productividad de los colaboradores, con el propósito de saber el grado de asociación de ambas variables en una UGEL, Región Tumbes 2022.

De acuerdo con Hernández & Baptista (2014), en el diseño no experimental no se da la manipulación de variables ya que solo se visualizan los fenómenos en su contexto natural para ser analizados, bajo esta premisa en la investigación titulada: Gestión del Talento Humano y Productividad de los Colaboradores en una UGEL, Región Tumbes 2022, no se manipularon las variables, las cuales posteriormente fueron analizadas acorde a su ambiente natural; y a la vez fue transversal por que los datos se recolectaron en un solo momento (Liu, 2008 y Tucker, 2004).

Del mismo modo presentó un nivel de tipo descriptivo correlacional, por lo que se utilizó encuestas para conocer la asociación de las variables: GTH y productividad en 50 colaboradores de una Ugel, así como su operacionalización de acuerdo con las dimensiones determinadas en cada nivel.

Finalmente fue explicativo porque estuvo basado en conocer como la GTH influye significativamente en la productividad de los colaboradores de una Ugel Región Tumbes 2022, si las relaciones interpersonales influyen significativamente en la productividad de los colaboradores en una Ugel; cuanto el compromiso laboral influye en la productividad de los colaboradores en una Ugel; y de que forma la salud y la calidad de vida de las personas influyen significativamente en la productividad de los colaboradores en una Ugel.

El diseño se representa con el siguiente esquema:



Dónde:

M : Muestra

O_x : Variable x – GTH

O_y : Variable y – Productividad de los colaboradores

r : Grado de dependencia

3.2. Variables y operacionalización

Este estudio, está conformado por dos objetos de estudio, los cuales son: GTH y la productividad

Variable 1. GTH

Definición conceptual

Es aquella que desiste de ver a los personas como simples recursos humanos, los cuales merecen ser reconocidos y considerados como individuos inteligentes, diestros, con muchas habilidades y aspiraciones (Chiavenato, 2009).

Es la acción para lograr las metas y fines, incorporando valor del conocimiento, para optimizar y mejorar el desarrollo de la compañía, con la satisfacción de los mismos trabajadores (Aguilar & Palma, 2022).

Definición operacional

Tomando en cuenta el estudio de Chiavenato (2009), la GTH será medida en opinión de los trabajadores, en las dimensiones: relaciones interpersonales, compromiso laboral, seguridad y calidad de vida.

Indicadores:

Para este estudio se considerará los siguientes indicadores: actitud, empatía, comunicación, emociones, responsabilidad, atención, satisfacción, identificación, calidad del recurso humano, salud individual colectiva y disfrute de la actividad laboral.

Escala de medición:

El trabajo de investigación de estudio tuvo una escala de medición de intervalo

discreta debido a que, los valores obtenidos en los datos poseen un orden natural, y es posible cuantificarlas. Según Hernández (2017), la medición de intervalo discreta, es cuantitativa, el cual, se distingue por orden y categoría.

Variable 2. Productividad

Definición conceptual

La productividad consiste en el buen avance del proceso de producción, comparando la cantidad de recursos utilizados con el número de bienes y servicios producidos (Carro & González, 2018).

Checa (2018), la productividad es un indicador que va unido a la rentabilidad la cual se relaciona con la producción obtenida por la compañía de acuerdo con la cantidad de medios empleados para la obtención de esa producción en un tiempo dado.

También, es un proceso orientado al uso eficaz de los recursos para generar mayor valor agregado de producto o servicio. El cual, refiere a la realización adecuada de una actividad en relación a otra (Baltodano & Leyva, 2020).

Definición operacional

La Productividad será evaluada mediante las dimensiones: eficiencia, eficacia y efectividad, a través de un cuestionario.

Indicadores:

Para este estudio, considera los siguientes indicadores: conocimientos laborales, valores institucionales, lealtad, relaciones interpersonales, responsabilidad, puntualidad, actitud positiva al cambio, sanciones, superar metas, capacidad bajo presión, cumplimiento, conocimientos, superación académica, entusiasmo, buen uso de instrumentos de trabajo, investigación para el trabajo.

Escala de medición:

La investigación tuvo una escala de medición de intervalo discreta debido a que, los valores obtenidos en los datos poseen un orden natural, y es posible cuantificarlas. Según Hernández (2017), la medición de intervalo discreta, es cuantitativa, el cual, se distingue por orden y categoría, así como, evidenciar diferencias iguales entre datos observados.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población

El universo de estudio es una colección de objetos o fenómenos, que será marco de referencia para extraer una muestra y con características preestablecidas (Jesús Arias et al., 2016). En la presente investigación, la población, objeto de estudio fue constituida por 50 colaboradores de diferentes sexos de una UGEL, Región Tumbes del periodo 2022.

Tabla 1. Población de una UGEL – Región Tumbes, 2022.

N°	Categoría	Número	%
1	Directivos	2	0.04
2	Jerárquicos	9	0.18
3	Funcionarios	2	0.04
4	Trabajador administrativo	11	0.22
5	Trabajador CAS	26	0.52
	Total	50	1.00

- **Criterios de Inclusión:** Se consideró a los colaboradores de los cuales la mayoría son administrativos, que laboran en la UGEL, en sus cuatro modalidades de contratación: CAS, 276, 29944 y locación de servicios.
- **Criterios de Exclusión:** Se exceptuó a los servidores que, al momento de la toma del instrumento, se encontraba de asueto y/o licencias y aquellos que no estuvieron dispuestos a participar con la investigación.

3.3.2 Muestra

La muestra es un subgrupo de la población de interés sobre el cual se recogerán datos, la misma que debe definirse y delimitarse con exactitud, asimismo debe ser representativo de la población (Hernández & Baptista 2014)

- En relación con lo citado para medir la influencia de la gestión del talento humano y la productividad de los colaboradores, la muestra estuvo conformada por 50 servidores profesionales, técnicos y auxiliares, que prestan sus servicios en calidad de nombrados, designados, encargados, y contratados ambos de diferentes sexos pertenecientes a toda la jurisdicción de la Región Tumbes, periodo 2022.
- En la presente investigación no se tomó en cuenta la muestra,

porque la investigadora determinó al total de la población por ser pequeña (50 colaboradores).

3.3.4 Unidad de Análisis

La unidad de análisis estuvo compuesta por los servidores de una UGEL, de la Región Tumbes, los cuales de la mayoría son de sexo masculino y oscilan entre los 28-55 años de edad.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnicas

Es la forma que emplea el investigador para obtener información, por lo tanto, determinan el dispositivo a emplear (Vásquez, 2020). La técnica de más empleada es la encuesta, que es definida por Yuni & Urbano (2014), como un procedimiento para obtener la opinión e información mediante la interpelación de individuos con respecto a la realidad; empleada para establecer los niveles de GTH en colaboradores de la UGEL, Región Lima – 2022, así como el nivel de productividad de que poseen los colaboradores.

3.4.2. Instrumentos

Según Arias (2006), sostuvo que los instrumentos son cualquier medio que se puede presentar en papel o digital, y se usa para obtener información, los cuales pueden ser cuestionarios, entrevistas, entre otros.

Para estudiar la variable Gestión de Talento Humano, se empleó como instrumento al cuestionario conformado por 22 ítems, empleando la escala Likert para su cuantificación y a la vez agrupado por 3 dimensiones: **a) Relaciones Interpersonales:** Esta dimensión estuvo compuesta por las preguntas 1, 2, 3, 4, 5, 6,7 y 8; **b) Compromiso Laboral:** Conformado por las interrogantes 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15 y 16; **c) Salud y Calidad de Vida:** Contuvo las preguntas 17, 18, 19, 20, 21 y 22. Asimismo, para la variable productividad, se utilizó un cuestionario de 22 ítems con escala Likert agrupado por 2 dimensiones: **d) Eficacia:** Esta dimensión estuvo compuesta por las preguntas 1, 2, 3, 4, 5, 6,7, 8,9 y 10; **e) Eficiencia:** Conformada por las interrogantes 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21 y 22, que sirvieron para medir el nivel de ambos objetos de estudio.

Escala Likert

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
--------------------------	---------------	------------------------------	------------	-----------------------

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Baremo

Categoría	Pje. Máximo	Pje. Mínim.	% Máx.	% Mínim.
Alto	110	80.68	100.00	73.35
Medio	80.67	51.34	73.34	46.67
Bajo	51.33	22	46.66	20.00

Validez y confiabilidad:

El instrumento de recojo de información, como lo manifiesta S. Hernández & Avila, (2020), se orienta a crea las condiciones para la medición, debe ser confiable y válido; la seguridad de que este sea útil, se recurrió al discernimiento de especialistas, como lo indica J. Torres et al. (2022), es para estimar certidumbre de validez de contenido al someterlo al escrutinio de peritos, valorando cada ítem, teniendo en cuenta la claridad (sintáctica y semántica), coherencia, con el indicador o dimensión; y, relevancia, para medir el indicador. Los instrumentos fueron calificados por tres experimentados investigadores.

La fiabilidad del instrumento, es definida como el grado de correlacion entre ítems, fue calculada con el coeficiente Alpha de Cronbach, siendo aceptable entre 0,70 y 0,90 (Tuapanta et al., 2017). Se administrará el dispositivo como una experiencia piloto a un conjunto de 10 trabajadores de otra municipalidad distrital, que no formarán parte de la muestra en estudio.

Tabla 3. Niveles de fiabilidad según el Alpha de Cronbach (Tuapanta et al., 2017)

Índice	Nivel de fiabilidad	Valor de Alpha de Cronbach
1	Excelente]0,9 – 1,0]
2	Muy bueno]0,7 – 0,9]
3	Bueno]0,5 – 0,7]
4	Regular]0,3 – 0,5]
5	Deficiente	0 – 0,3]

3.5. Procedimientos

Se realizará, las peticiones y permisos necesarios a la UGEL, Región Tumbes – 2022, para desarrollar la aplicación del cuestionario a los

colaboradores, que integran dicha institución. Así mismo, posterior al permiso, se realizará la aplicación de los cuestionarios de forma piloto, para establecer la confiabilidad de dichos instrumentos empleados. Seguidamente, se aplicará los trabajadores de la municipalidad distrital de San Jacinto. Para posteriormente, analizar los resultados y establecer conclusiones, respectivamente.

3.6. Método de análisis de datos

Se realizó el análisis respectivo de los datos recogidos, empleando el paquete estadístico SPSS versión 25, así como el Excel para organizar adecuadamente los datos. Por otro lado, para el aspecto de análisis inferencial, se aplicó la prueba de Shapiro-Wilk, debido a que el tamaño de la muestra fueron 50 colaboradores. Teniendo en cuenta, la sig. $< 0,5$. Se aplicó la prueba no paramétrica Rho de Spearman, para comprobar la influencia entre variable y dimensiones.

Tabla 4. Grado de relación según coeficiente de correlación (Montes et al., 2021)

Rango	Correlación
-0,91 a -1,00	Negativa perfecta
-0,76 a -0,90	Negativa muy fuerte
-0,51 a -0,75	Negativa considerable
-0,11 a -0,50	Negativa media
-0,01 a -0,10	Negativa débil
0,00	No existe correlación
0,01 a 0,10	Positiva débil
0,11 a 0,50	Positiva media
0,51 a 0,75	Positiva considerable
0,76 a 0,90	Positiva muy fuerte
0,91 a 1,00	Positiva perfecta

3.7. Aspectos Éticos

En la ejecución de la investigación, se consideró los principios de buenas prácticas en investigación, en cuanto, a los antecedentes, y sustento teórico, los cuales, fueron citados adecuadamente, siguiendo los lineamientos de las normas APA séptima edición. Del mismo modo, los cuestionarios, fueron aplicados sin alteración, o modificación para asegurar la autenticidad y veracidad de la información. Se respetará la confidencialidad y el anonimato de los encuestados, del mismo modo, se sigue la normativa de la UCV, en cuanto a la estructuración de estudio de carácter científico.

IV. RESULTADOS

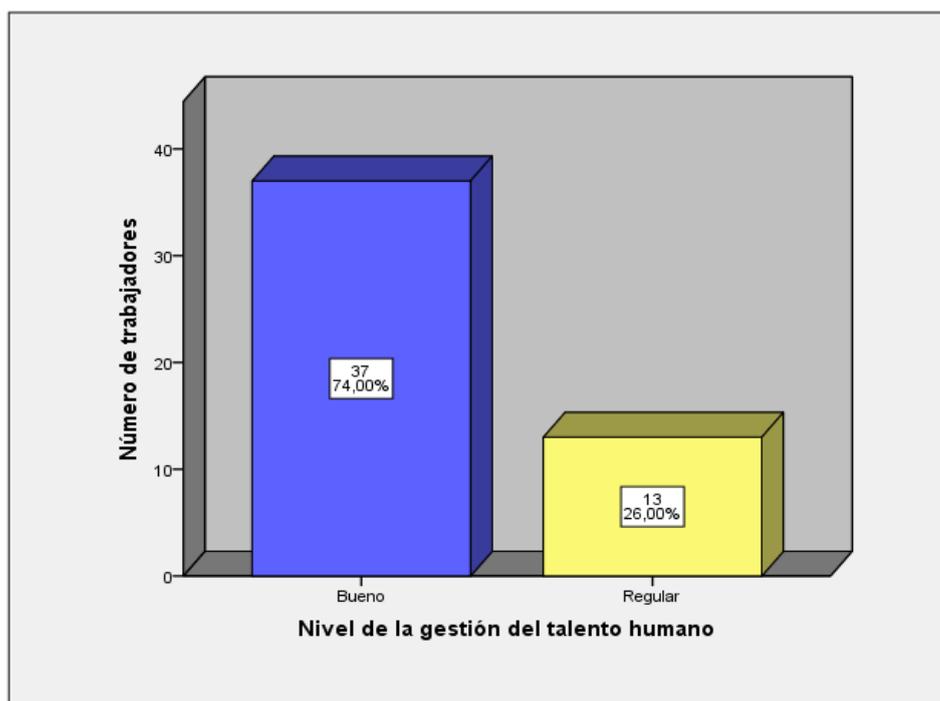
4.1. Análisis descriptivo de las variables

Al administrar la encuesta a los integrantes de la población y muestra en estudio consistente en 50 colaboradores de una UGEL y el análisis realizado bajo la metodología de estadística descriptiva de las inconstantes y dimensiones en tratadas en función a los indicadores y ítems. Los datos tabulados y se presentan en figuras.

4.1.1. Gestión del talento humano

La GTH, fue analizada a partir de las dimensiones relaciones personales con cuatro (4) indicadores, compromiso laboral con cuatro (4) indicadores y salud y calidad de vida con tres (3) indicadores, cada indicador con dos (2) reactivos, con tres categorías de evaluación bueno, regular y malo, de acuerdo con el puntaje obtenido.

Figura 1. GTH en una UGEL, Región Tumbes 2022.

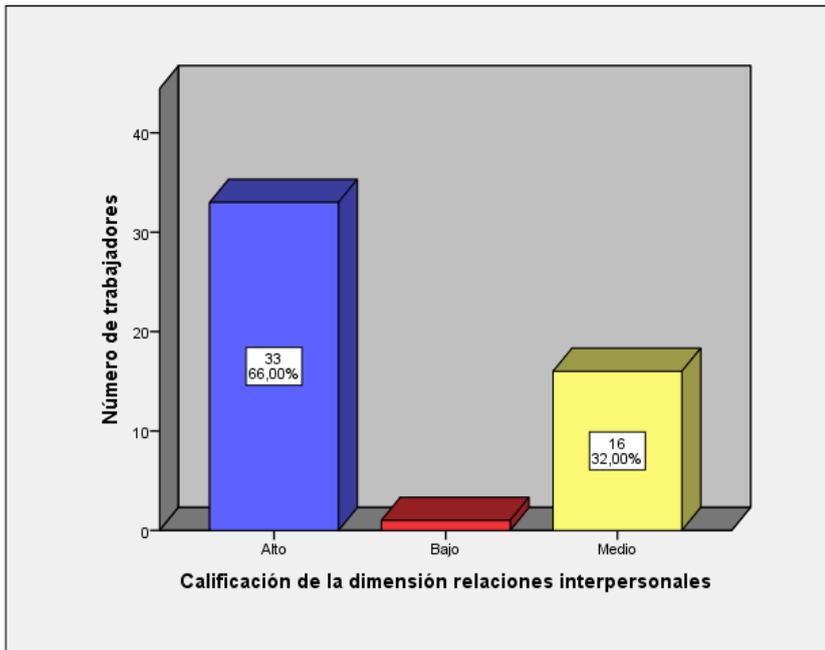


En la figura 1, muestra el nivel alcanzado de la GTH en una UGEL, Región Tumbes 2022, de la opinión de los trabajadores, el 74%(37) consideran que es bueno y 26%(13) creen que este se ubica en la categoría de regular; en tanto, que ninguno de los participantes de la encuesta fue de la opinión que es malo.

Dimensión 1: Relaciones interpersonales

Esta dimensión fue medida con los indicadores nivel de actitud, empatía, comunicación y de emociones de los trabajadores de la UGEL, cada uno de ellos con dos reactivos y tres categorías (alto, medio y bajo), considerando el puntaje logrado.

Figura 2. Calificación de las relaciones interpersonales

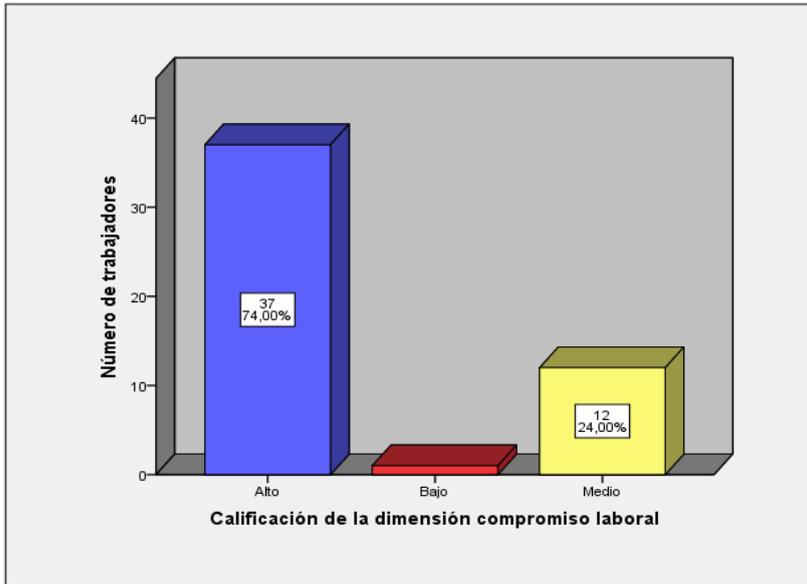


La figura 2, presenta la medida de las relaciones interpersonales, según la opinión de los trabajadores de la UGEL, obteniendo que 66%(33) piensan que las relaciones interpersonales tienen un nivel alto, el 32%(16) considera que este se ubica en el nivel medio y solamente 2%(1) cree que este debe ser ubicado como bajo.

Dimensión 2: Compromiso laboral

El compromiso laboral fue estimado con el tratamiento de los indicadores responsabilidad, atención, satisfacción e identificación de los trabajadores de la UGEL, los indicadores fueron medido con dos (2) ítems cada uno de ellos y tres categorías de calificación (alto, medio y bajo), teniendo en consideración la puntuación alcanzada.

Figura 3. Calificación de compromiso laboral

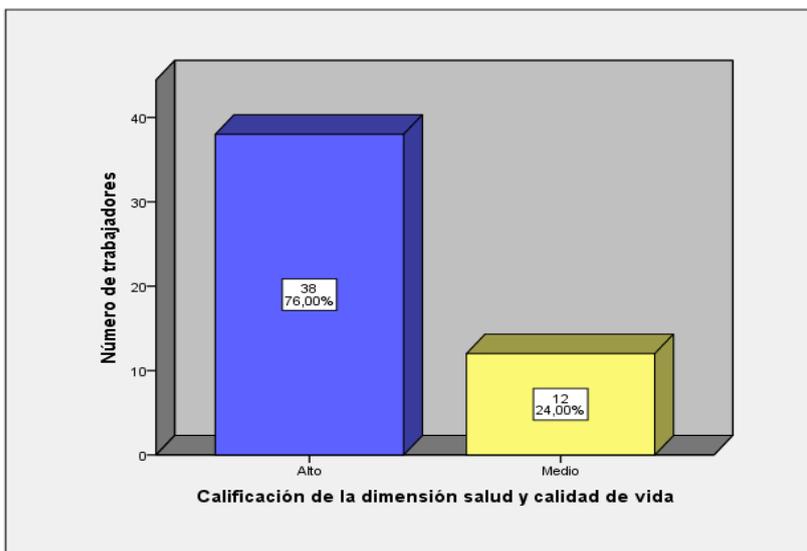


La figura 3, exhibe lo alcanzado en la dimensión compromiso laboral de los trabajadores, donde el 74%(37) consideran que el nivel se ubica como alto, 24%(12) son de la opinión que este debe ser medio y solamente un trabajador que representa el 2%, piensa que este debe ser bajo.

Dimensión 3: Salud y calidad de vida

Respecto a salud y calidad de vida, esta dimensión se midió con tres indicadores: mejora de la calidad del recurso humano, salud individual y colectiva; y, disfrute de la actividad laboral, con dos reactivos cada uno y una, de acuerdo con el puntaje obtenido de la respuesta de los encuestados.

Figura 4. Calificación de salud y calidad de vida

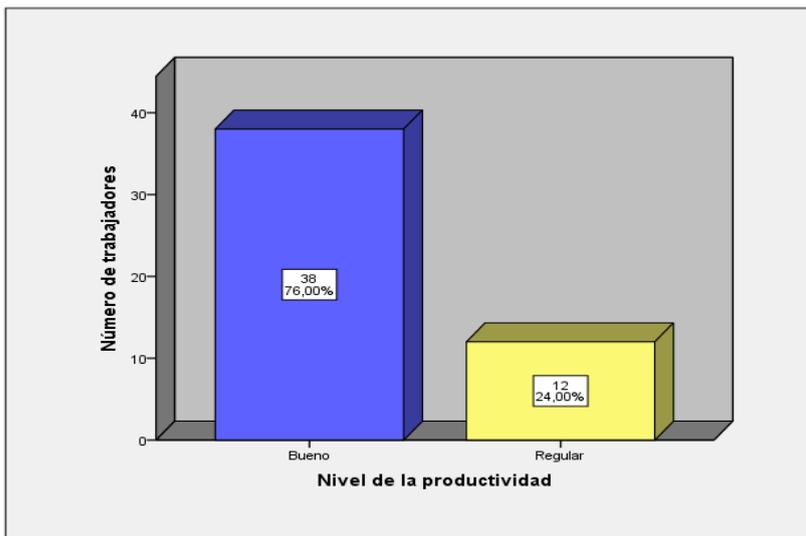


La figura 4, presenta el grado de calificación de salud y calidad de vida, donde obtuvo 76%(38) de los colaboradores que participaron del estudio, estiman que su nivel es alto y la diferencia 24%(12) de los trabajadores consideran que es medio; es destacable que ninguno lo ubique como bajo.

4.1.2. Productividad

Los datos procesados respecto a la variable productividad, medidas con dos dimensiones, la primera es la eficacia con cinco (5) indicadores y la segunda es eficiencia con seis (6) indicadores, basados en las respuestas de colaboradores de la UGEL, con tres categorías de calificación (bueno, regular y malo), teniendo en consideración la sumatoria de puntos de los ítems.

Figura 5. Nivel de la productividad en una UGEL, Región Tumbes 2022

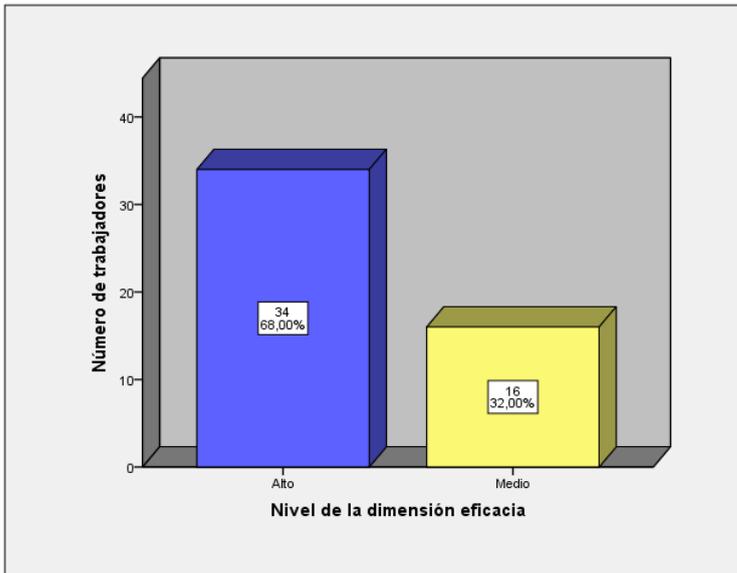


En la figura 5, se observa la calificación alcanzada por la variable productividad de los trabajadores de la UGEL, Región Tumbes 2022, donde el 76%(38) de los participantes piensan que la productividad tiene un buen nivel y 24%(12) son de la opinión que este es regular; es importante, indicar que ninguno de los encuestados cree que este es malo.

Dimensión 1: Eficacia

Para estimar la eficacia como parte de la productividad de los colaboradores de la UGEL, se midieron los indicadores conocimientos laborales, valores institucionales, lealtad, relaciones interpersonales y responsabilidad, cada uno con dos preguntas, tomando en consideración los puntajes de la dimensión y las categorías de calificación alto, medio y bajo.

Figura 6. Calificación de la eficacia

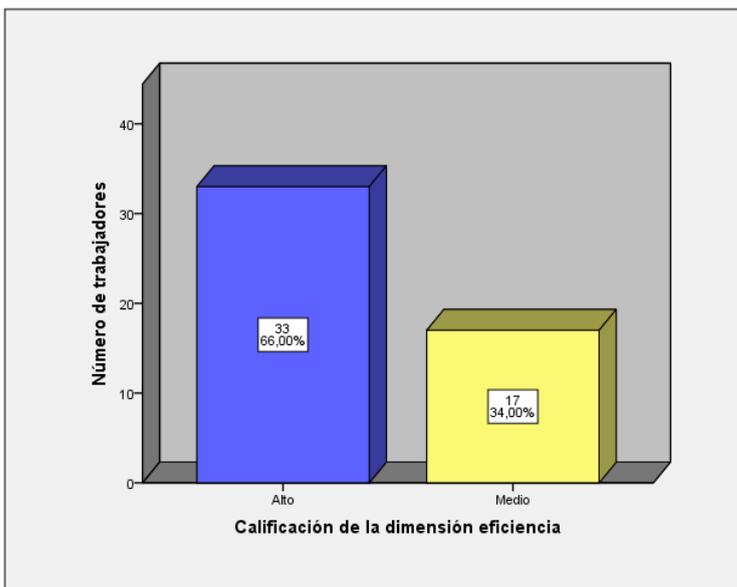


En la figura 6, se aprecia el nivel de la dimensión eficacia de la productividad; con solo dos categorías alto y medio; es destable que ningún trabajador cree que tienen baja eficacia; los datos indican que 68%(34) de los encuestados opinaron que este es alto y 32%(16) manifestaron que su nivel el medio.

Dimensión 2: Eficiencia

Esta dimensión fue medida con seis (6) indicadores la puntualidad, actitud positiva al cambio, sanciones, capacidad bajo presión y cumplimiento, cada una con dos preguntas, del valor asignado por los encuestados y el puntaje de la dimensión, se evaluó con tres niveles alto, medio y bajo.

Figura 7. Calificación de la eficiencia



La figura 7, presenta en forma resumida la calificación de la eficiencia en función de las puntuaciones alcanzadas; donde 66%(33) de trabajadores encuestados consideran un nivel alto y 34%(17) creen que el nivel alcanzado es medio; es notable que ninguno opine en forma negativa en nivel bajo.

4.2. Análisis inferencial

Los datos obtenidos de la opinión de los trabajadores, fueron tabulados y procesados en SPSS versión 22., para establecer el estadístico paramétrico o no paramétrico para contrastar las hipótesis, se aplicó la prueba de normalidad Kolmogorov - Smirnov y Shapiro Wilk y seguidamente el análisis correlacional de las dimensiones de GTH y la productividad de los colaboradores en una UGEL, Región Tumbes 2022.

4.2.1. Prueba de normalidad

H₀ : Los puntajes reportados en la encuesta emanan de una distribución normal.

H_a : Los puntajes obtenidos en la encuesta no proceden de una distribución normal.

Estadístico de prueba : Shapiro-Wilk

Nivel de significancia : 0,05

Tabla 5. Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Productividad	,110	50	,185	,956	50	,058
Gestión del talento humano	,173	50	,001	,933	50	,007

a. Corrección de significación de Lilliefors

La tabla 5, se muestra el resultado de la prueba de normalidad de los datos de la variable productividad con un valor del estadístico de Shapiro-Wilk 0,956 ($p = 0,058 > 0,05$); rechazándose la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa; los datos no emanan de distribución normal.

En la tabla 3, se observa la prueba de normalidad de la variable gestión del talento humano, con un valor del estadístico de Shapiro-Wilk 0,933 ($p = 0,007 < 0,05$); impugnándose la hipótesis alternativa y

aceptando la hipótesis nula; los datos proceden de distribución normal.

En esta condición, por la cantidad de datos que son igual a 50, se decide aplicar la prueba no paramétrica Rho de Spearman.

4.2.2. Prueba de hipótesis

Hipótesis principal

H_0 : No existe correspondencia reveladora de GTH y productividad de los colaboradores en una Unidad de Gestión Educativa Local, Región Tumbes 2022.

H_a : Existe correspondencia significativa de GTH y productividad de los colaboradores en una UGEL, Región Tumbes 2022.

Estadístico de prueba : Rho de Spearman

Nivel de significancia : 0,05

Tabla 6. Nivel de correlación de GTH y productividad.

			Productividad	GTH
Rho de Spearman	Productividad	Coeficiente de correlación	1,000	,576**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
GTH	GTH	Coeficiente de correlación	,576**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

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

Interpretación

En la tabla 6, se observa el valor del coeficiente de correlación Rho de Spearman 0,576** (p-valor = 0,000 < 0,01); rechazándose la hipótesis nula y se admite la hipótesis alternativa; evidencia estadística que concurre correspondencia reveladora entre GTH y productividad de los colaboradores en una UGEL, Región Tumbes, 2022, por su signo es positiva y por su intensidad, según Montes et al. (2021), se interpreta como considerable; afirmando, que la GTH influye positivamente en la productividad en la UGEL.

Según el rango de Monte la correlación de las variables es positivamente considerable.

Hipótesis específica 1.

H₀ : No existe asociación reveladora relaciones interpersonales y productividad de los colaboradores en una UGEL de Zarumilla, 2023.

H_a : Existe asociación significativa relaciones interpersonales y productividad de los colaboradores en una UGEL de Zarumilla, 2023.

Estadístico de prueba : Rho de Spearman

Nivel de significancia : 0,05

Tabla 7. Grado de relación de relaciones interpersonales y productividad

			Productividad	Relaciones interpersonales
Rho de Spearman	Productividad	Coefficiente de correlación	1,000	,558**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Relaciones interpersonales	Coefficiente de correlación	,558**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

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

Interpretación

La tabla 7, presenta la magnitud del factor de correlación de la dimensión relaciones interpersonales y productividad de los colaboradores de la UGEL Zarumilla, $Rho = 0,558^{**}$, con un nivel de significancia 0,000 por debajo del nivel 0,01; por lo que, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, existe asociación significativa, por el signo es directa o positiva y por la magnitud alcanzada, de acuerdo con Montes et al. (2021), es positiva considerable; es decir, que las relaciones interpersonales influyen positivamente en la productividad.

Hipótesis específica 2.

H₀ : No existe dependencia significativa de compromiso laboral y productividad de los colaboradores en una UGEL, Región Tumbes 2022.

H_a : Existe dependencia significativa de compromiso laboral y productividad de los colaboradores en una UGEL, Región Tumbes 2022.

Estadístico de prueba : Rho de Spearman

Nivel de significancia : 0,05

Tabla 8. Nivel de correlación de compromiso laboral y productividad

			Productividad	Compromiso laboral
Rho de Spearman	Productividad	Coeficiente de correlación	1,000	,597**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
Compromiso laboral	Compromiso laboral	Coeficiente de correlación	,597**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

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

Comentario

En la tabla 8, se observa el nivel de correlación de la dimensión compromiso laboral de la GTH y la productividad, alcanzando un valor de Rho = 0,597** con significancia bilateral 0,000 inferior a 0,01; admitiéndose la hipótesis alternativa, que existe dependencia significativa; sin embargo, por el signo es positiva o directa y por la magnitud, de acuerdo con Montes et al. (2021), es considerable.

Hipótesis específica 3.

H₀ : No existe asociación significativa de la salud y calidad de vida en la productividad de los colaboradores en una UGEL, Región Tumbes 2022.

H_a : Existe asociación significativa de la salud y calidad de vida en la productividad de los colaboradores en una UGEL, Región Tumbes 2022.

Estadístico de prueba : Rho de Spearman

Nivel de significancia : 0,05

Tabla 9. Nivel de asociación de salud y calidad de vida con la productividad

			Productividad	Salud y calidad de vida
Rho de Spearman	Productividad	Coefficiente de correlación	1,000	,534**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Salud y calidad de vida	Coefficiente de correlación	,534**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

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

Comentario

La tabla 9, exhibe el grado de asociación de la dimensión salud y calidad de vida de GTH con la productividad de los colaboradores en una UGEL, Región Tumbes 2022, el coeficiente de correlación Rho de Spearman fue 0,534** ($p = 0,000 < 0,01$); rechazándose la hipótesis nula y aceptando la hipótesis alternativa, que existe asociación reveladora; por el signo es directa, lineal o positiva y por su magnitud, según la tabla de Montes et al. (2021), como considerable.

V. DISCUSIÓN

En los últimos años, como consecuencia de la pandemia COVID-19, se inició la incertidumbre sobre cómo afrontar la crisis para que las organizaciones continúen siendo prosperas en el mercado, a raíz de ello los líderes de talento humano afrontaron un sin número de desafíos que le permitieron garantizar a muchas entidades la sostenibilidad.

Bajo este panorama, se sintetizan dos retos relacionados al capital humano que ha llevado la denominada transformación digital:

- El impulso: Se refiere a la misma como un proceso que requiere profesionales altamente capacitados conocido como “talento digital”, contar con esto es difícil porque: (i) el mercado de profesionales digitales es escaso y por ende, altamente competitivo, (ii) los gobiernos destinan insuficiente presupuesto a la contratación de dichos profesionales y, (iii) la gestión de recursos humanos del sector público dificulta la atracción y retención de estos profesionales.
- La adaptación: Conlleva a cambiar la manera en cómo se manejan las empresas públicas, iniciando desde los procesos, las actividades de trabajo y culminando con los servicios que se entregan a los usuarios finales, lo que conlleva a modificar los roles o eliminar definitivamente las actividades que cumple un colaborador, por lo que se necesita que las empresas fortalezcan las capacidades, el desarrollo de habilidades, competencias y estrategias en la GTH dentro de este nuevo panorama. (Lafuente et al, 2021).

Por su parte Karwehl & Kauffeld (2021), hacen referencia a la denominada “Inteligencia artificial”, que permite dar valor al área de la GTH, facilitando información en tiempo real (analítica data) de sus empleados como: registros de ingreso, tiempo que el servidor utiliza para realizar una actividad, niveles de desempeño laboral, de competencias, información predictiva para perfeccionar el trabajo en grupo, clasificación de curriculum vitae a magnas escalas con la ayuda del Internet, creación de software para identificar declaraciones engañosas, que los encargados de reclutar personal sean robots colaborativos, ayudados por la inteligencia artificial, la cual deberá ser una herramienta necesaria para reducir el tiempo de selección de personal y con estadística para tomar decisiones correctas.;

En tanto, que la GTH ha sido evaluada en similares variables; según Quintero (2011), se sostienen en la “Teoría de la Motivación Humana” de

Abraham Maslow, de la jerarquía de las necesidades humanas, que al satisfacer sus necesidades emergen otras que modifican el comportamiento humano; para Santos (2016), se funda en la teorías de factores motivaciones y factores higiénicos, desarrollada por Frederick Herzberg (1959), involucrados en la satisfacción e insatisfacción en el trabajo, en el contexto de trabajo y su componente social; y, finalmente, lo propuesto por Alles (2007), desde la perspectiva de un enfoque por competencias como características o cualidades de la persona cognitivas, habilidades o destrezas y actitudes, que implica capacidad, compromiso y acción orientadas a alcanzar objetivos superiores o empresariales. Respecto a la productividad, “La Teoría de Crecimiento Económico de Adam Smith”, como proceso endógeno de la dinámica, estructura y organización de la empresa y es dependiente del nivel de especialización del trabajo; también, se sostiene en los “Principios de Administración Científica” de Taylor, basado en cuatro principios básicos para mejorar las condiciones para el trabajo como decisión propia de los trabajadores y directivos.

En la figura 1, se observa el grado alcanzado de la GTH de los colaboradores de una UGEL, Región Tumbes, compuesta por las dimensiones relaciones personales, compromiso laboral y salud y calidad de vida, donde 74%(37) lo ubican como bueno y 26%(13) cree que es regular; y, ninguno fue de la opinión que es mal. La figura 5, presenta el nivel de la productividad en opinión de los participantes, 76%(38) piensan que tiene un buen nivel y 24%(12) este es regular; ninguno de los encuestados cree que este es malo. En la tabla 4, se presenta el grado de asociación entre la GTH y la productividad de colaboradores de una UGEL, Región Tumbes, con un valor de coeficiente $Rho = 0,576^{**}$ ($p\text{-valor} = 0,000 < 0,01$), que revela una relación positiva y por su magnitud es considerable; por tanto, al mejorar la gestión del talento humano tiene influencia positiva considerable en la productividad; asimismo, al empeorar la gestión del talento humano, disminuirá la productividad de los trabajadores de una UGEL, Región Tumbes 2022; resultados similares han sido reportados por Daza; Vilorio y Miranda. (2019), verificada con la prueba estadística diferentes, como la T de Student con un valor $R^2 = 0,430$, según el modelo de regresión lineal fue moderadamente relacionadas la gestión del talento con otra inconstante diferente a las

tratadas en este estudio; lo reportado por Aguilar & Palma (2022), con el estadístico Chi Cuadrado, con $p\text{-valor} = 0,005 < 0,01$, evidencia una relación directa y significativa de las inconstantes en investigación; así también, Panduro (2022), con el mismo estadístico de prueba y el mismo tamaño de muestra, obtuvo un valor $Rho = 0,777^{**}$ ($p\text{-valor} = 0,000 < 0,01$); fijando relación directa y significativa de las variables en estudio; semejante, Espinoza & Motalvo (2021), pero empleando una prueba paramétrica $r - Pearson = 0,769^{**}$ ($p\text{-valor} = 0,000 < 0,01$), el grado de correspondencia de las inconstantes fue significativa directa; similar a lo encontrado por Muñoz et al. (2020), quién obtuvo que el nivel de dependencia entre las inconstantes, logro un $Rho = 0,6998^{**}$ ($p\text{-valúe} = 0,000 < 0,01$), afirmando que esta fue positiva considerable y notable; y, el estudio en la UGEL de la región Huancavelica, Ataypoma & Inga (2018), comprobó la existencia de relación positiva alta con un $Rho = 0,791$, entre gestión del talento humano y desempeño laboral; diferente a lo encontrado por Rios & Vargas (2021), fijando asociación positiva alta de las inconstante con el valor $Rho = 0,798^{**}$ ($p\text{-valúe} = 0,179 > 0,05$), pero no reveladora; de la revisión de los antecedentes y lo reportado en esta investigación, el análisis con estadísticos diferente o homólogos, confirma la existencia de relación significativa entre las variables en estudio, con mayor o menor intensidad.

En la figura 2, se observa la calificación de la dimensión relaciones interpersonales, donde 66%(33) piensan que tiene nivel alto, 32%(16) consideran nivel medio y 2%(1) lo ubican como bajo; y, en la tabla 5, se presenta el valor del factor de reciprocidad de relaciones interpersonales y productividad de colaboradores de una UGEL, Región Tumbes, alcanzo un $Rho = 0,558^{**}$ ($p\text{-valor} = 0,000 < 0,01$), comprobándose que existe asociación significativa directo o positiva y considerable; así mismo, lo reportó Panduro (2022), que la dimensión gestión de las relaciones se asocia notablemente con la productividad ($Rho = 0,448^{**}$, $p\text{-valor} = 0,001$); de los hallazgo de García (2022), de GTH y las relaciones interpersonales en una UGEL de Piura, consideradas como inconstantes, obtuvo un valor de $Rho = 0,875^{**}$ ($p\text{-valor} = 0,000 < 0,01$), interpretándose como correlación positiva y significativa; igualmente tratadas por Reátegui (2020), con una prueba estadística diferente en instituciones educativa, obtuvo la razón de

verosimilitud 58,882 ($p\text{-valor} = 0,000 < 0,01$), que explica las fuerzas de la covariables y que son factores influyentes. Lo obtenido en estudio previos, con el mismo estadístico de prueba u otro, indican que la asociación de la GTH y relaciones interpersonales, influyen positivamente en la productividad, las empresas o instituciones que fortalezca o mejore las relaciones interpersonales de sus empleados aportará en la producción de bienes o servicios.

En la figura 3, el compromiso laboral en opinión de los trabajadores, se obtuvo que 74%(37) piensa que el nivel es alto; 24%(12) bajo y 2%(1) en bajo; así mismo, en la tabla 6, se exhibe el grado de correlación de compromiso laboral y la productividad de los trabajadores de la UGEL, obteniendo un valor del coeficiente Rho de Spearman 0,597**, comprobando que existe dependencia significativa positiva o directa y considerable; semejante a lo obtenido por Hesseini (2018), en el tratamiento de la dimensión progresión profesional y el compromiso de los empleados, demostrando una relación positiva significativa con un estadístico homólogo $r = 0,974$, valor de $p < 0,05$.

En la figura 4, se detalla el resultado de la dimensión salud y calidad de vida, con 76%(38) estiman un nivel alto y el resto, 24%(12) opinó que el nivel es medio; lo hallazgos se presenta en la tabla 7, donde el valor del coeficiente de correlación $Rho = 0,534^{**}$ ($p\text{-valúe} = 0,000 < 0,01$), evidencia estadísticamente que existe asociación significativa de la salud y calidad de vida y la productividad de los colaboradores de la UGEL; concordante con lo manifestado por Muñoz et al. (2020), respaldado en el valor $Rho = 0,455^{**}$ ($p\text{-valúe} = 0,000 < 0,01$), indicativo de correlación positiva media; y, lo reportado por Rubio (2019), al asociar la calidad de vida y productividad tratados como inconstantes, con un coeficiente de correlación de 0,765, indicativo de un vínculo positivo fuerte.

VI. CONCLUSIONES

De lo obtenido del análisis estadístico descriptivo e inferencial, de las inconstantes y dimensiones en estudio, se concluye:

1. Existe influencia reveladora entre GTH y productividad de los colaboradores en una UGEL Región Tumbes, 2022; comprobada por el valor del coeficiente de correlación $Rho = 0,576^{**}$ ($p\text{-valor} = 0,000 < 0,01$); interpretada como directa o positiva y de magnitud considerable; es decir, al mejorar la GTH, mejora la productividad de colaboradores en una UGEL de la Región Tumbes y viceversa.
2. Existe asociación indicadora entre la dimensión relaciones interpersonales y productividad de los trabajadores en una Ugel, Región Tumbes, verificada con el valor del factor de correlación Rho de Spearman $0,588^{**}$ ($p\text{-valúe} = 0,000 < 0,01$), indicativo de correlación directa o positiva y por la intensidad es considerable; es decir, que la fortalecer la gestión del talento humano, se obtiene mayor productividad de los trabajadores de la UGEL, igualmente en sentido contrario.
3. Existe dependencia significativa entre la dimensión compromiso laboral y productividad de colaboradores en una UGEL, Región Tumbes probada con la magnitud del coeficiente de correlación $Rho = 0,597^{**}$ ($p\text{-valúe} = 0,000 < 0,01$); indicativa de influencia directa o positiva y por la intensidad es considerable; es decir, que al aumentar el compromiso laboral, aumenta la productividad; y, viceversa.
4. Existe asociación significativa entre la dimensión salud y calidad de vida de GTH y productividad de los trabajadores en una UGEL, Región Tumbes; evidenciada con el valor del factor $Rho = 0,534^{**}$ ($p\text{-valor} = 0,000 < 0,01$); revelando influencia positiva o directa y por su magnitud considerable; es decir, al mejorarse la salud y calidad de vida, se mejora la productividad en una UGEL Región Tumbes; e igualmente en sentido contrario.

VII. RECOMENDACIONES

De los hallazgos en este estudio, y del análisis realizado de la GTH y productividad de los trabajadores de una UGEL, Región Tumbes 2022; me permite presentar las siguientes recomendaciones:

1. El área de recurso humano o personal, pueda implementar políticas de GTH, en el procedimiento administrativo de selección, rotación y promoción del personal administrativo.
2. Fortalecer la GTH de una UGEL, Región Tumbes, promoviendo la mejora de las relaciones interpersonales entre los las autoridades, jerárquicos y colaboradores de diferente régimen laboral, valorando el conocimiento, la capacidad técnica, destrezas y habilidades; que influirá directamente en la productividad en el puesto de trabajo.
3. Implementar estrategias de participación activa en el cumplimiento de metas de la UGEL, fomentado la cultura de compromiso laboral en pequeñas y grandes acciones, que influirá en la productividad de los colaboradores de una UGEL, Región Tumbes 2022
4. Las autoridades de una UGEL, Región Tumbes, para mejorar la GTH, deberán implementar acciones y estrategias para mejorar las condiciones en los ambientes de trabajo y de equipamiento, orientadas al cuidado de la salud y la calidad de vida de los colaboradores, que permitan obtener un mejor desempeño laboral.

REFERENCIAS

- Abilkhanovna, U. (2017). Prospects for the use of the concept and methods of talent management in the practice of public service (on the materials of the Republic of Kazakhstan). *Employee Relations*, 38(48), 19–33. [http://dx.doi.org/10.1016/S2212-5671\(16\)30333-1](http://dx.doi.org/10.1016/S2212-5671(16)30333-1)
<http://www.iiste.org>
<http://web.b.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=0&sid=966aa6a8-2618-4f4a-becc-ebe7aa3ca397%40sessionmgr120>
<https://doi.org/10.1080/09585192.2019.1642645>
<http://dx.doi.org/10.10>
- Aguilar, M., & Palma, P. (2022). *Gestión del talento humano y productividad laboral en la empresa de Telecomunicaciones BITEL Arequipa 2021*. Universidad Católica de Santa María.
- Alles, M. (2007). Desarrollo del talento humano basado en competencias. In G. S.A. (Ed.), *Nucl. Phys.* (1era Edici).
- Arias, Jesús, Villasis, M., & Miranda, M. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Alergia Mexico*, 63(2), 201–206. <https://doi.org/10.29262/ram.v63i2.181>
- Arias, José, & Covinos, M. (2021). Diseño y metodología de la investigación. In *Enfoques Consulting EIRL*.
- Asturias Corporación Universitaria. (2019). *Teoría de Taylor - Aportes a la Administración*. 1–7. https://www.centro-virtual.com/recursos/biblioteca/pdf/procesos_th_administrativas/unidad1_pdf4.pdf
- Ataypoma, D., & Inga, B. (2018). La gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) en la provincia de Huancavelica – periodo 2018 [Universidad Nacional de Huancavelica]. In *Tesis*. [http://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/1378/TP - UNH. ENF. 0101.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/1378/TP%20-%20UNH.ENF.0101.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Baltodano, G., & Leyva, O. (2020). La productividad laboral: Una mirada a las necesidades de las Pymes en México. *Revista Ciencia Jurídica y Política*, 6(11), 15–30. <https://doi.org/10.5377/rcijupo.v6i11.11228>

- Carro, R., & González, D. (2018). Administración De La Calidad Total: *Global Business Administration Journal*. <https://doi.org/10.31381/gbaj.v2i1.1454>
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a La Teoría General de La Administración*.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano* (M.-H. E. S.A. (ed.); Segunda).
- COMEXPERU. (2021). Las micro y pequeñas empresas en el Perú Resultados en 2020. In *Sociedad de Comercio Exterior del Perú*. <https://www.comexperu.org.pe/upload/articles/reportes/reporte-mypes-2020.pdf>
- Daza; Vilorio y Miranda. (2019). Gerencia del talento humano y calidad del servicio educativo en universidades públicas de la Región Caribe de Colombia Human Talent Management and Quality of the Educational Service in Public Universities of the Caribbean Region of Colombia Contenido. *Issn*, 40, 44.
- Delgado, M., & Medina, D. L. (2020). *Rol de recursos humanos en el marco de la pandemia del COVID-19*. Pontificia Universidad Javeriana.
- Díaz, A., & Toscano, J. (2022). El capital humano y la productividad de las empresas. *Revista Torreón Universitario*, 11(30), 123–130. <https://doi.org/10.5377/rtu.v11i30.13427>
- Díaz, G., & Quintana, M. (2021). Gestión Joven La gestión del talento humano y su influencia en la productividad de la organización. *Gestión Joven*, 22(1), 29–48.
- ESAN. (2017). *La gestión del talento en el Perú: un tarea en constante desarrollo*. ConexiónEsan. <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/la-gestion-del-talento-humano-en-el-peru-una-tarea-en-constante-desarrollo>
- Espinoza, K., & Motalvo, J. (2021). Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de la Zona Registral N.º VIII-Sede Huancayo en tiempos de COVID-19. In *Univerisdad Continental*. https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/10409/2/IV_PG_MRHGO_TE_Espinoza_Montalvo_2021.pdf
- García, C. (2022). *Gestión del talento humano y relaciones interpersonales en la UGEL Huarmaca, Piura - 2020*. Universidad Señor de Sipán.

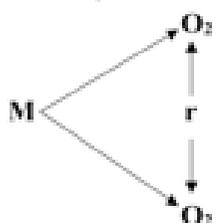
- Gismano, Y., & Schwerdt, F. (2012). Los Principios de la Administración Científica y su impacto en el ámbito laboral. *Jornadas de Sociología de La Universidad Nacional de La Plata*, 15.
- Hernández, S., & Avila, D. (2020). Técnicas e instrumentos de recolección de datos Data collection techniques and instruments. *Boletín Científico de Las Ciencias Económico Administrativas Del ICEA*, 9(17), 51–53. <https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/icea/article/view/6019/7678%0A%0A>
- Hesseini, F. (2018). *Impact of Talent Management on Employees Performance in Ceramic Firms in Kogi State*. [Salem University]. <https://salemuniversity.edu.ng/wp-content/uploads/2022/01/FARUNA-HUSSEINI-ABALAKA-PROJECT.pdf>
- Majad, M. (2016). Human talent management in educational organizations. *Revista de Investigación*, 40(88), 148–165. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=376147131008>
- Montes, A., Ochoa, J., Juaréz, B., Vasquez, M., & Díaz, C. (2021). Aplicación del coeficiente de correlación de Spearman en un estudio de fisioterapia. *Cuerpo Académico de Probabilidad y Estadística BUAP*, 1–4. [https://www.fcfm.buap.mx/SIEP/2021/Extensos Carteles/Extenso Juliana.pdf](https://www.fcfm.buap.mx/SIEP/2021/Extensos%20Carteles/Extenso%20Juliana.pdf)
- Muñoz, H., Vargas, J., & Zavaleta, W. (2020). Gestión del talento humano y productividad en el Ferrocarril Central Andino S.A. de Lima-Perú. *ARANDU UTIC*, 7(2), 175–198. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7673567&info=resumen&idioma=ENG%0Ahttps://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7673567&info=resumen&idioma=SPA%0Ahttps://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7673567>
- OIT. (2016). Mejore su negocio: el recurso humano y la productividad. In *Oficina Internacional del Trabajo* (Primera). https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---ifp_seed/documents/instructionalmaterial/wcms_553925.pdf
- Panduro, E. (2022). Gestión del talento humano y productividad laboral en

- colaboradores de la empresa Ingepal SAC, Moyobamba – 2022 [Universidad César Vallejo]. In *Repositorio Institucional - UCV*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/95486#.YzTPDa7Wu0Y>.mendeley
- Prieto, P. (2013). *Gestión del talento humano como estrategia para la retención del personal*. Universidad de Medellín.
- Ptupañi, I. (2022). Gestión del talento humano y clima laboral en una Ugel de Lima 2021 [Universidad César Vallejo]. In *Universidad César Vallejo*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/76522>
- Quintero, J. (2011). Teoría De Las Necesidades De Maslow. *Psychological Review*, 50, 6.
- Reátegui, N. (2020). *Gestión del talento humano y relaciones interpersonales en la productividad del personal de tres instituciones educativas públicas de la UGEL 05, SJL - 2019*. Universidad César Vallejo.
- Rios, E., & Vargas, R. (2021). Gestión del talento humano y productividad laboral en los empleados de la gerencia de obras y desarrollo urbano de la municipalidad distrital de Manantay - Ucayali, 2020. In *Universidad Privada de Pucallpa*. Universidad Privada de Pucallpa.
- Rojas, M., Jaimes, L., & Valencia, M. (2018). Efectividad, eficacia y eficiencia en equipos de trabajo. *Espacios*, 39(6).
- Rubio, C. (2019). Calidad de vida y productividad en el trabajo en docentes de la Institución Educativa Diocesano de Chimbote, 2019 [Universidad César Vallejo]. In *Repositorio Institucional - UCV*. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/46936>
- Santos, R. (2016). *A Motivação no ambiente de trabalho: Uma aplicação da teoria dos dois fatores de Frederick Herzberg*. Pontificia Universidade Católica do Rio de Janeiro.
- Scarpetta, I. (2021). Retos del talento humano en tiempos de pandemia COVID-19. *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*, 24.
- Torres, J., Vera, V., Zuzunaga, F., Talavera, J., & De La Cruz, J. (2022). Content validity by expert judgment of an instrument to measure knowledge, attitudes

- and practices about salt consumption in the peruvian population. *Revista de La Facultad de Medicina Humana*, 22(2), 273–279. <https://doi.org/10.25176/rfmh.v22i2.4768>
- Tuapanta, J., Duque, M., & Mena, A. (2017). Alfa de Cronbach para validar un cuestionario de uso de TIC en docentes universitarios. *Revista MktDescubre*, 10, 37–48. <https://core.ac.uk/download/pdf/234578641.pdf>
- Vallejo, L. (2016). *Gestión del talento humano*. [http://cimogsys.esPOCH.edu.ec/direccion-publicaciones/public/docs/books/2019-09-17-222134-gestión del talento humano-comprimido.pdf](http://cimogsys.esPOCH.edu.ec/direccion-publicaciones/public/docs/books/2019-09-17-222134-gestión%20del%20talento%20humano-comprimido.pdf)
- Vásquez, W. (2020). Metodología de la investigación, Manual de estudiante. *Universidad San Martín de Porres*, 1–139. <https://revistas.uv.cl/index.php/asid/article/view/2574/2500>
- Yuni, J., & Urbano, C. (2014). *Técnicas para investigar. Recursos metodológicos para la preparación de proyectos de investigación* (E. Brujar (ed.); 2° Edición, Vol. 1).

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Titulo: Gestión del talento humano y productividad de los colaboradores en una Unidad de Gestión Educativa Local de la Región Tumbes, 2022			
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Metodología
¿Cómo influye la gestión del talento humano en la productividad de trabajadores de una Ugel, Región Tumbes 2022?	Establecer el nivel de influencia de la GTH en la productividad de los colaboradores en una Ugel, Región Tumbes 2022.	H_0 : No existe correspondencia significativa de gestión del talento humano y productividad. H_a : Existe correspondencia significativa de gestión del talento humano y productividad.	<p>Enfoque: cuantitativo Diseño: No experimental Tipo: Descriptivo - Correlacional</p>  <p>M: Muestra O_1: Gestión del talento humano O_2: Productividad r: Nivel de correspondencia</p> <p>Población y muestra de estudio 50 colaboradores de diferentes sexos de UGEL, en el periodo 2022.</p>
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	
¿Cómo influyen las relaciones interpersonales en la productividad de trabajadores de una Ugel?	Identificar el grado de influencia de las relaciones interpersonales en la productividad de los colaboradores en una Ugel.	H_0 : No existe asociación significativa de relaciones interpersonales y productividad. H_a : Existe asociación significativa relaciones interpersonales y productividad.	
¿Cómo influye el nivel de compromiso laboral en la productividad de trabajadores de una Ugel?	Identificar si el compromiso laboral influye en la productividad de los colaboradores en una Ugel.	H_0 : No existe dependencia significativa de compromiso laboral y productividad. H_a : Existe dependencia significativa de compromiso laboral y productividad.	
¿Cómo contribuye el grado de salud y la calidad de vida en la productividad de los trabajadores de una (Ugel)?	Identificar si la salud y la calidad de vida de las personas influyen en la productividad de los colaboradores en una Ugel.	H_0 : No existe asociación significativa de la salud y calidad de vida en la productividad. H_a : Existe asociación significativa de la salud y calidad de vida en la productividad.	

			<p>Muestreo, por conveniencia del autor, estará conformada por los colaboradores de la UGEL.</p> <p>Técnica: La encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p> <p>Validado: Juicio de expertos</p> <p>Confiabilidad: Prueba piloto con el Alpha de Cronbach</p> <p>Análisis estadístico:</p> <p>Estadística descriptiva (Tablas y figuras) e Inferencial con el coeficiente Rho de Spearman.</p>
--	--	--	---

Anexo 2. Matriz de operacionalización de las variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición				
Gestión del talento humano	<p>La Gestión del talento humano (GTH), aquella que desiste de ver a los personas como simples recursos humanos, los cuales merecen ser reconocidos y considerados como individuos inteligentes, diestros, con muchas habilidades y aspiraciones (Chiavenato, 2009).</p> <p>La GTH es la actividad que busca alcanzar las metas y fines de quienes lo plantean, incluyendo aquel valor del conocimiento que posee precisamente este talento humano, para optimizar y engrandecer el funcionamiento de dicha organización, obteniendo en el trayecto la satisfacción de quienes lo hacen posible, es decir, los mismos trabajadores (Aguilar & Palma, 2022)</p>	<p>Tomando en cuenta el estudio de Chiavenato (2009), la GTH será medida a través de las dimensiones: relaciones interpersonales, compromiso laboral, seguridad y calidad de vida.</p> <p>, para el cual, se aplicará un cuestionario, para medir los niveles de Gestión de Talento Humano.</p>	Relaciones interpersonales	<p>11. Nivel de actitud</p> <p>12. Nivel de empatía</p> <p>13. Nivel de comunicación</p> <p>14. Nivel de emociones</p>	Escala Likert				
			Compromiso laboral	15. Responsabilidad					
				16. Atención					
				17. Satisfacción					
			Salud y calidad de vida	18. Identificación					
				19. Mejora de la calidad del recurso humano					
				20. Salud individual y colectiva					
				21. Disfrute de la actividad laboral					
			Productividad	Según menciona Checa (2018), la productividad es un indicador que va unido a		La Productividad será medida a través de sus dimensiones: eficiencia	Eficacia	<p>22. Conocimientos laborales</p> <p>23. Valores institucionales</p> <p>24. Lealtad</p>	Escala Likert

	<p>la rentabilidad la cual se relaciona con la producción obtenida por la compañía de acuerdo con la cantidad de medios empleados para la obtención de esa producción en un tiempo dado. Desde otra perspectiva es un proceso orientado al uso eficaz de los recursos para generar mayor valor agregado de producto o servicio. El cual, refiere a la realización adecuada de una actividad en relación a otra (Baltodano & Leyva, 2020);</p>	<p>y eficacia, para lo cual se aplicará un cuestionario.</p>	<p>Eficiencia</p>	14. Relaciones interpersonales	
				15. Responsabilidad	
				16. Puntualidad	
				17. Actitud positiva al cambio	
				18. Sanciones	
				19. Supera metas	
				110. Capacidad bajo presión	
111. Cumplimiento					

Anexo 4. Instrumento de productividad

Cuestionario de productividad

Señores trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL), les expreso mi cordial saludo, se le solicita a usted un momento de su apreciado tiempo, con la finalidad de responder a las preguntas que se presentan a continuación conforme a su opinión, pues será de trascendental importancia para el estudio de la productividad de los colaboradores de la UGEL. Tenga en consideración que:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	ni de acuerdo, ni desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

Nº	Item	Escala				
		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
		1	2	3	4	5
	D1 - Eficacia					
	D1. Conocimientos laborales					
1.	¿Considera usted, los puestos deben ser ocupados con personal técnico de amplio conocimiento de su área?					
2.	¿Cree usted que, a mayor nivel de estudio del personal del área, tendrá mayor conocimiento?					
	D2. Valores Institucionales					
3.	¿A usted como trabajador de la UGEL, le han explicado los valores Institucionales?					
4.	¿Piensa usted que, se ponen en práctica los valores Institucionales en la UGEL?					
	D3. Lealtad					
5.	¿Considera que, se debe mostrar lealtad en el trabajo a las autoridades de la UGEL?					
6.	¿Considera usted que, en la UGEL, se maneja información confidencial?					
	D4. Relaciones Interpersonales					
7.	¿En la UGEL, se promueve el dialogo y comunicación asertiva?					
8.	¿El trato entre los trabajadores de la UGEL, cree usted que es forma horizontal?					
	D5. Responsabilidad					

	alegría continuamente en la UGEL?					
	D2 – Compromiso laboral					
	15. Responsabilidad					
9	¿Cumples con los roles y funciones asignados?					
10	¿Estas comprometido con la labor que se desempeña en la UGEL?					
	16. Atención					
11	¿Consideras que atienden a tus requerimientos para brindar una mejor labor?					
12	¿Las autoridades de la UGEL, admiten la opinión de los servidores públicos?					
	17. Satisfacción					
13	¿Valoras la Imagen mostrada por la UGEL?					
14	¿Consideras que la labor realizada en la UGEL, es de tu satisfacción?					
	18. Identificación					
15	¿Se identifica con las actividades de la UGEL?					
16	¿Participas en las diferentes actividades programadas por la UGEL?					
	D3 – Salud y Calidad de Vida					
	19. Mejora de la calidad del recurso humano					
17	¿Consideras que las capacitación e inducción ayudan a mejorar el servicio en la UGEL?					
18	¿Participas de programas de capacitación en el área de trabajo, periódicamente?					
	110. Salud Individual y colectiva					
19	¿Consideras que la UGEL, debe promover la prevención de la salud Individual?					
20	¿Cree usted, que la UGEL, aplica protocolos de salud, para cuidar a los trabajadores?					
	111. Disfrute de la actividad laboral					
21	¿Opina usted, que disfruta del trabajo realizado diariamente?					
22	¿Considera usted, que en la UGEL reconocen su trabajo con estímulos?					

Anexo 3. Instrumento de Gestión del Talento Humano

Questionario de Gestión del Talento Humano

Señores trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL), les expreso mi cordial saludo, se le solicita a usted un momento de su apreciado tiempo, con la finalidad de responder a las preguntas que se presentan a continuación conforme a su opinión, pues será de trascendental importancia para el estudio de gestión del talento humano de los colaboradores de la UGEL. Tenga en consideración que:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

Nº	Item	Escala				
		Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
		1	2	3	4	5
	D1 – Relaciones Interpersonales					
	I1. Nivel de actitud					
1.	¿Se emplea la modulación y el volumen de voz para reforzar lo que se comunica?					
2.	¿Existe una apertura de escucha entre el personal de la UGEL?					
	I2. Nivel de empatía					
3.	¿Consideras que la comunicación es empática?					
4.	¿Atiende a los usuarios con cordialidad y amabilidad a sus pedidos?					
	I3. Nivel de comunicación					
5	¿Consideras que la comunicación es asertiva en la UGEL?					
6	¿La comunicación es de manera horizontal entre el personal en la UGEL?					
	I4. Nivel de emociones					
7	¿Se comunica oportunamente los cambios y logros que se dan en la UGEL?					
8	¿Expresas tus emociones de tristeza o					

9	¿Asume con responsabilidad las tareas y acciones asignadas?					
10	¿Considera usted que, los trabajadores utilizan los bienes y equipos con responsabilidad?					
	D2 - Eficiencia					
	16. Puntualidad					
11	¿Considera usted que, ingresa a laborar antes de la hora fijada, continuamente?					
12	¿Considera usted que, sale de laborar mucho después de la hora establecida?					
	17. Actitud positiva al cambio					
13	¿Considera usted que, estás dispuesto al cambio en la institución?					
14	¿Cree usted que, en la UGEL deben cambiar de actitud en su trabajo?					
	18. Sanciones					
15	¿Ha recibido usted alguna sanción administrativa en los últimos meses?					
16	¿Considera usted que, la UGEL ha abierto un proceso administrativo disciplinario a trabajadores ante faltas administrativas?					
	19. Supera metas					
17	¿Según lo planificado usted, cumple con las metas propuestas al inicio del periodo de trabajo?					
18	¿En su opinión, se evalúa el trabajo del personal en función a metas?					
	10. Capacidad bajo presión					
19	¿Considera usted que, las autoridades de la UGEL son exigentes en el trabajo y en los plazos?					
20	¿Cree usted que, los plazos establecidos en el TUPA deben ser aplicados a los trámites?					
	11. Cumplimiento					
21	¿Considera usted que, cumple de forma satisfactoria sus funciones en la UGEL?					
22	¿Acata usted las disposiciones emitidas por las autoridades de la UGEL?					

Anexo 6. Matriz de base de datos
Cuestionario 1- Gestión del talento humano

Gestión del talento humano y productividad de los colaboradores en una Unidad de Gestión Educativa, Región Tumbes 2022

N°	D1 - Reaciones Interpersonales								D2 - Compromiso laboral								D3 - Salud y calidad de vida						Puntaje de Gestión del Talento	Calificación de la Gestión del Talento Humano						
	I1		I2		I3		I4		Puntajes D1	Calificación D1	I5		I6		I7		I8		Puntajes D2	Calificación D2	I9				I10		I11		Puntajes D3	Calificación D3
	1	2	3	4	5	6	7	8			9	10	11	12	13	14	15	16			17	18			19	20	21	22		
1	4	4	4	4	4	4	4	4	32	Alto	4	4	4	4	4	4	4	4	32	Alto	4	4	4	4	4	4	24	Alto	88	Bueno
2	5	5	5	5	5	5	5	5	40	Alto	5	5	5	5	5	5	5	5	40	Alto	5	4	5	5	5	5	29	Alto	109	Bueno
3	5	4	4	4	4	4	4	3	32	Alto	4	4	4	4	4	4	4	4	32	Alto	4	4	4	4	4	4	24	Alto	88	Bueno
4	5	4	5	5	4	3	4	3	33	Alto	5	5	4	5	5	5	4	4	38	Alto	5	5	5	5	5	4	29	Alto	100	Bueno
5	5	5	5	5	5	5	5	4	39	Alto	5	5	5	5	5	5	5	5	40	Alto	5	5	5	5	5	5	30	Alto	109	Bueno
6	5	4	5	4	4	4	4	3	33	Alto	4	5	5	4	4	5	3	3	33	Alto	5	4	4	4	5	4	26	Alto	92	Bueno
7	2	4	3	4	3	3	3	5	27	Medio	5	5	5	5	5	5	5	5	40	Alto	5	5	3	5	5	3	26	Alto	93	Bueno
8	1	5	5	5	5	5	5	5	36	Alto	5	5	5	5	5	5	5	5	40	Alto	5	5	5	5	5	5	30	Alto	106	Bueno
9	2	4	4	4	4	4	4	1	27	Medio	4	4	1	1	1	1	1	4	17	Bajo	4	1	4	1	4	1	15	Medio	59	Regular
10	4	4	3	5	4	4	5	3	32	Alto	5	5	4	4	5	5	5	4	37	Alto	4	4	5	4	5	5	27	Alto	96	Bueno
11	4	4	4	5	4	4	4	5	34	Alto	4	5	4	4	4	5	4	4	34	Alto	4	4	5	4	4	4	25	Alto	93	Bueno
12	4	4	4	4	4	4	4	4	32	Alto	4	4	4	4	4	4	4	4	32	Alto	4	4	4	4	4	4	24	Alto	88	Bueno
13	3	3	2	5	5	3	5	1	27	Medio	4	5	3	3	3	3	4	4	29	Medio	5	1	5	1	4	4	17	Medio	73	Regular
14	4	4	4	5	4	4	5	3	33	Alto	4	5	4	4	4	4	4	3	32	Alto	5	4	4	4	4	3	24	Alto	89	Bueno
15	5	4	5	5	5	5	4	4	37	Alto	4	5	5	5	5	4	4	4	36	Alto	5	4	4	4	5	5	27	Alto	100	Bueno
16	1	4	4	4	4	4	4	1	26	Medio	5	5	5	4	5	5	5	5	39	Alto	5	5	2	2	5	3	22	Alto	87	Bueno
17	2	4	4	4	5	4	4	2	29	Medio	5	4	4	4	4	4	4	4	33	Alto	5	4	4	4	4	4	25	Alto	87	Bueno
18	4	4	5	5	5	4	4	4	35	Alto	4	4	4	4	5	5	4	4	34	Alto	4	4	4	4	4	4	24	Alto	93	Bueno
19	5	4	1	5	2	2	2	4	25	Medio	2	4	1	2	3	4	2	3	21	Medio	2	2	4	4	3	4	19	Medio	65	Regular
20	3	4	3	4	5	4	4	2	29	Medio	4	4	4	4	4	4	3	3	31	Alto	4	4	2	4	4	5	23	Alto	83	Bueno
21	4	4	4	4	4	4	4	3	31	Alto	4	4	4	4	4	4	4	4	32	Alto	4	4	4	4	4	4	24	Alto	87	Bueno
22	4	4	5	5	4	4	4	4	34	Alto	4	4	4	4	4	4	4	4	32	Alto	4	4	4	4	4	4	24	Alto	90	Bueno
23	2	1	1	4	2	2	2	1	15	Bajo	5	5	1	1	5	2	5	5	29	Medio	5	5	5	1	5	2	23	Alto	67	Regular
24	3	3	4	5	4	3	4	3	29	Medio	5	5	4	4	5	5	5	5	38	Alto	5	5	5	5	4	4	28	Alto	95	Bueno
25	4	4	4	5	4	4	4	3	32	Alto	5	5	3	4	4	4	4	4	33	Alto	4	4	5	4	4	4	25	Alto	90	Bueno
26	3	3	4	5	5	5	3	3	31	Alto	5	4	4	4	5	5	5	5	37	Alto	4	3	4	5	4	5	25	Alto	93	Bueno
27	5	4	4	4	4	3	4	3	31	Alto	4	4	1	2	4	4	4	4	27	Medio	4	4	4	2	2	4	20	Medio	78	Regular
28	4	4	4	4	4	4	5	4	33	Alto	5	5	4	4	5	5	5	5	38	Alto	5	2	5	3	5	4	24	Alto	95	Bueno
29	4	4	4	4	4	4	4	4	32	Alto	4	4	4	4	4	4	4	4	32	Alto	4	4	4	4	4	4	24	Alto	88	Bueno
30	5	5	4	5	4	5	4	4	36	Alto	5	5	5	5	5	5	5	5	40	Alto	5	5	5	4	5	4	28	Alto	104	Bueno
31	4	2	4	4	3	4	4	5	30	Alto	5	5	2	4	5	4	5	5	35	Alto	5	4	4	3	4	3	23	Alto	88	Bueno
32	4	5	5	5	4	2	5	3	33	Alto	5	5	3	4	4	4	3	2	30	Alto	4	5	5	5	4	2	25	Alto	88	Bueno
33	4	5	5	5	5	1	5	5	35	Alto	5	5	5	5	5	5	5	5	40	Alto	5	5	4	5	5	5	29	Alto	104	Bueno
34	4	4	4	4	4	4	4	4	32	Alto	4	4	4	4	4	4	4	4	32	Alto	4	4	4	4	4	4	24	Alto	88	Bueno
35	4	4	4	5	4	4	5	4	34	Alto	5	5	4	4	4	5	5	5	37	Alto	5	5	5	3	5	4	27	Alto	98	Bueno
36	4	4	3	4	4	4	4	3	30	Alto	4	4	4	4	4	4	4	4	32	Alto	4	4	4	4	4	2	22	Alto	84	Bueno
37	3	3	3	3	3	3	3	3	24	Medio	3	4	3	3	3	3	3	3	25	Medio	4	3	4	3	3	3	20	Medio	69	Regular
38	2	2	3	4	3	2	2	3	21	Medio	4	2	2	3	4	2	3	2	22	Medio	2	2	4	2	3	2	15	Medio	58	Regular
39	3	4	3	4	4	4	4	4	30	Alto	4	4	3	3	4	4	4	4	30	Alto	4	4	4	4	4	3	23	Alto	83	Bueno
40	3	3	3	3	3	3	3	3	24	Medio	3	4	3	3	3	3	3	3	25	Medio	4	3	4	3	3	3	20	Medio	69	Regular
41	2	2	3	4	3	2	2	3	21	Medio	4	2	2	3	4	2	3	2	22	Medio	2	2	4	2	3	2	15	Medio	58	Regular
42	3	4	3	4	4	4	4	4	30	Alto	4	4	3	3	4	4	4	4	30	Alto	4	4	4	4	4	3	23	Alto	83	Bueno
43	3	3	3	3	3	3	3	3	24	Medio	3	4	3	3	3	3	3	3	25	Medio	4	3	4	3	3	3	20	Medio	69	Regular
44	2	2	3	4	3	2	2	3	21	Medio	4	2	2	3	4	2	3	2	22	Medio	2	2	4	2	3	2	15	Medio	58	Regular
45	3	4	3	4	4	4	4	4	30	Alto	4	4	3	3	4	4	4	4	30	Alto	4	4	4	4	4	3	23	Alto	83	Bueno
46	3	3	3	3	3	3	3	3	24	Medio	3	4	3	3	3	3	3	3	25	Medio	4	3	4	3	3	3	20	Medio	69	Regular
47	2	2	3	4	3	2	2	3	21	Medio	4	2	2	3	4	2	3	2	22	Medio	2	2	4	2	3	2	15	Medio	58	Regular
48	3	4	3	4	4	4	4	4	30	Alto	4	4	3	3	4	4	4	4	30	Alto	4	4	4	4	4	3	23	Alto	83	Bueno
49	4	4	4	4	4	4	4	4	32	Alto	4	4	4	4	4	4	4	4	32	Alto	5	5	5	5	4	4	28	Alto	92	Bueno
50	5	5	4	5	4	5	4	4	36	Alto	5	5	5	5	5	5	5	5	40	Alto	4	4	5	4	4	4	25	Alto	101	Bueno

Cuestionario 2 - Productividad

Gestión del talento humano y productividad de los colaboradores en una Unidad de Gestión Educativa, Región Tumbes 2022

Gestión del talento humano y productividad de los colaboradores en una Unidad de Gestión Educativa Local de Lima, 2022.																																	
N°	D1 - Eficacia										Puntajes D1	Calificación D1	D2 - Eficiencia										Puntajes D2	Calificación D2	Puntaje de Productividad	Calificación de Productividad							
	I1		I2		I3		I4		I5				I6		I7		I8		I9		I10						I11						
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			11	12	13	14	15	16	17	18	19	20					21	22					
1	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	43	Alto	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	Alto	103	Bueno	
2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49	Alto	5	5	4	4	1	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	51	Alto	100	Bueno	
3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	43	Alto	4	3	4	3	2	3	4	3	4	4	4	4	5	4	4	43	Medio	86	Bueno	
4	5	5	3	4	3	4	4	4	4	5	3	40	Alto	4	5	5	5	1	3	5	3	3	5	5	5	5	5	5	49	Alto	89	Bueno	
5	4	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	46	Alto	5	5	4	4	1	2	5	5	4	4	5	5	5	5	49	Alto	95	Bueno		
6	4	5	4	5	4	1	5	4	5	5	5	42	Alto	5	4	5	1	1	1	5	5	5	5	5	5	1	4	43	Medio	85	Bueno		
7	4	4	4	5	5	3	2	4	5	5	5	41	Alto	4	4	4	4	1	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	46	Alto	87	Bueno	
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	Alto	5	4	4	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	Alto	100	Bueno	
9	4	4	4	4	5	5	5	3	3	2	3	39	Alto	4	5	5	5	3	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	53	Alto	92	Bueno	
10	5	3	5	5	5	3	4	3	5	5	5	43	Alto	5	5	4	3	1	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	51	Alto	94	Bueno	
11	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	48	Alto	5	4	5	4	1	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	52	Alto	100	Bueno	
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	Alto	5	5	5	3	1	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	51	Alto	101	Bueno	
13	5	5	1	1	5	2	1	3	5	4	4	32	Medio	4	5	5	5	1	3	4	5	4	5	4	5	4	5	5	50	Alto	82	Bueno	
14	3	5	3	5	5	4	4	4	5	5	5	43	Alto	4	5	4	4	1	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	51	Alto	94	Bueno	
15	3	4	2	4	5	5	5	5	4	5	5	42	Alto	3	3	3	1	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	38	Medio	80	Regular	
16	5	5	2	2	5	4	3	4	5	5	5	40	Alto	5	4	5	4	1	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	52	Alto	92	Bueno	
17	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	47	Alto	4	4	1	2	1	2	4	5	4	4	4	5	5	5	5	41	Medio	88	Bueno	
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	Alto	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	Alto	88	Bueno
19	1	2	3	4	4	3	3	1	2	3	3	26	Medio	3	2	1	2	2	3	1	2	3	3	4	2	2	2	2	28	Medio	54	Regular	
20	4	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5	46	Alto	4	3	5	1	1	3	4	4	5	4	3	5	4	3	5	42	Medio	88	Bueno	
21	3	1	5	4	3	4	4	3	5	4	4	36	Medio	3	5	3	3	1	1	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39	Medio	75	Regular	
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	Alto	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	Alto	88	Bueno
23	1	5	3	2	5	5	1	1	5	5	5	33	Medio	5	5	5	5	1	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	Alto	88	Bueno	
24	5	4	4	4	5	4	5	3	5	5	5	44	Alto	2	3	4	2	1	2	5	3	4	5	4	4	4	4	4	39	Medio	83	Bueno	
25	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	44	Alto	4	5	5	3	1	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	51	Alto	95	Bueno	
26	5	5	5	5	5	4	3	4	5	5	5	46	Alto	4	5	5	3	1	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	51	Alto	97	Bueno	
27	5	5	4	4	3	4	3	2	4	2	3	36	Medio	4	2	4	4	1	3	4	4	5	1	4	4	4	4	4	40	Medio	76	Regular	
28	3	3	2	3	4	4	4	3	5	5	5	36	Medio	4	4	4	3	1	3	5	5	4	4	4	4	5	4	4	46	Alto	82	Bueno	
29	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	45	Alto	5	5	4	3	3	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	52	Alto	97	Bueno	
30	5	5	2	5	4	5	4	5	5	5	5	45	Alto	5	1	5	1	1	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	46	Alto	91	Bueno	
31	5	4	1	5	5	4	4	3	5	4	4	40	Alto	5	5	5	3	1	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	51	Alto	91	Bueno	
32	5	4	3	3	5	4	4	1	5	4	4	38	Alto	3	5	3	4	1	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49	Alto	87	Bueno	
33	5	4	5	5	5	3	5	1	5	4	4	42	Alto	4	5	5	4	1	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	52	Alto	94	Bueno	
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	Alto	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	Alto	88	Bueno
35	5	5	4	5	4	3	1	5	5	4	4	41	Alto	5	1	5	3	1	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	47	Alto	88	Bueno	
36	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	46	Alto	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	57	Alto	103	Bueno	
37	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	32	Medio	3	3	3	5	1	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	39	Medio	71	Regular	
38	5	3	3	3	3	4	3	2	4	2	3	32	Medio	4	4	3	5	1	3	4	2	4	4	4	5	4	4	4	43	Medio	75	Regular	
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	Alto	4	4	4	4	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	Alto	84	Bueno	
40	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	32	Medio	3	3	3	5	1	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	39	Medio	71	Regular	
41	5	3	3	3	3	4	3	2	4	2	3	32	Medio	4	4	3	5	1	3	4	2	4	4	4	5	4	4	4	43	Medio	75	Regular	
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	Alto	4	4	4	4	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	Alto	84	Bueno	
43	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	32	Medio	3	3	3	5	1	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	39	Medio	71	Regular	
44	5	3	3	3	3	4	3	2	4	2	3	32	Medio	4	4	3	5	1	3	4	2	4	4	4	5	4	4	4	43	Medio	75	Regular	
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	Alto	4	4	4	4	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	Alto	84	Bueno	
46	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	32	Medio	3	3	3	5	1	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	39	Medio	71	Regular	
47	5	3	3	3	3	4	3	2	4	2	3	32	Medio	4	4	3	5	1	3	4	2	4	4	4	5	4	4	4	43	Medio	75	Regular	
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	Alto	4	4	4	4	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	Alto	84	Bueno	
49	5	5	4	4	3	4	3	2	4	2	3	36	Medio	3	5	3	4	1	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49	Alto	85	Bueno	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CASTRO CASTRO MIGUEL ANGEL, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Gestión del Talento Humano y Productividad de los Colaboradores en una Unidad de Gestión Educativa Local , Región Tumbes 2022", cuyo autor es CASTRO MARQUEZ CRIS KEYLA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 24.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 04 de Mayo del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CASTRO CASTRO MIGUEL ANGEL DNI: 16423080 ORCID: 0000-0003-3409-7990	Firmado electrónicamente por: CCASTROMA el 04- 05-2023 09:54:40

Código documento Trilce: TRI - 0542151