



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN  
PÚBLICA**

El talento humano y su relación con la productividad laboral de los  
trabajadores de un gobierno distrital de Trujillo, 2023

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestro en Gestión Pública**

**AUTOR:**

Ulco Alva, Diego Enrique (orcid.org/0009-0008-6927-8402)

**ASESORES:**

Dr. Alvarez Torres, Moises Freddy (orcid.org/0000-0002-2268-4082)

Mg. Mendoza Giusti, Rolando (orcid.org/0000-0002-1812-0524)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y Modernización del Estado

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

**TRUJILLO - PERÚ**

**2024**



**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, ALVAREZ TORRES MOISES FREDDY, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "El talento humano y su relación con la productividad laboral de los trabajadores de un gobierno distrital de Trujillo, 2023", cuyo autor es ULCO ALVA DIEGO ENRIQUE, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19%, 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.

TRUJILLO, 07 de Julio del 2024

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
ALVAREZ TORRES MOISES FREDDY <b>DNI:</b> 17609827 <b>ORCID:</b> 0000-0002-2268-4082	Firmado electrónicamente por: MALVAREZTO el 01- 08-2024 17:01:21

Código documento Trilce: TRI - 0800757



**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, ULCO ALVA DIEGO ENRIQUE estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "El talento humano y su relación con la productividad laboral de los trabajadores de un gobierno distrital de Trujillo, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

<b>Nombres y Apellidos</b>	<b>Firma</b>
ULCO ALVA DIEGO ENRIQUE <b>DNI:</b> 47961392 <b>ORCID:</b> 0009-0008-6927-8402	Firmado electrónicamente por: DIULCO el 07-08-2024 13:05:13

Código documento Trilce: INV - 1755840

## Dedicatoria

A Dios por permitirme alcanzar un objetivo más, por guiarme y brindarme sabiduría para culminar de manera satisfactoria esta nueva etapa de estudios.

A mi amada hija Valeria, quien es el motor y motivo en mi vida, quien cada día con su amor me impulsa a mejorar como persona.

## **Agradecimiento**

A mi madre de forma especial, por siempre brindarme su apoyo en todo momento, y en esta oportunidad para lograr un objetivo más en mi formación profesional.

A mi familia, quienes siempre están alentándome en cada reto, a través de sus consejos y palabras de motivación en forma constante.

A los docentes de la Universidad César Vallejo, por haber compartido sus conocimientos y experiencias durante las clases de la maestría.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pag.
Carátula .....	i
Declaratoria de autenticidad del asesor.....	ii
Declaratoria de originalidad del autor .....	iii
Dedicatoria .....	iv
Agradecimiento.....	v
Índice de contenidos.....	vi
Índice de tablas .....	vii
Índice de figuras .....	viii
Resumen .....	ix
Abstract .....	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. METODOLOGÍA.....	12
III. RESULTADOS.....	16
IV. DISCUSIÓN .....	20
V. CONCLUSIONES.....	26
VI. RECOMENDACIONES .....	27
REFERENCIAS	
ANEXOS	

## Índice de tablas

	Pag.
Tabla 1. Correlación entre el talento humano y la productividad laboral .....	16
Tabla 2. Correlación entre el conocimiento y la productividad laboral .....	17
Tabla 3. Correlación entre la habilidad y la productividad laboral .....	18
Tabla 4. Correlación entre la actitud y la productividad laboral .....	19

## Índice de figuras

	Pag.
Figura 1. Diseño de investigación.....	12



## Resumen

El presente estudio se relaciona con el objetivo de desarrollo sostenible 16 de paz, justicia e instituciones sólidas, el cual se centra en la promoción de sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, la provisión de acceso a la justicia para todos y la construcción de instituciones responsables y eficaces a todos los niveles.

El objetivo general de la investigación fue determinar si el talento humano tiene relación con la productividad laboral de los trabajadores de un gobierno distrital de Trujillo, 2023. La investigación es de tipo de investigación es básica, porque consiste en un trabajo teórico que tiene como objetivo esencial conseguir nuevos conocimientos sobre fenómenos observables. Respecto a la población, se conforma por 166 trabajadores de un gobierno distrital de Trujillo, y la muestra por medio de la ecuación de muestreo aleatorio simple queda conformada por un conjunto de 79 trabajadores de un gobierno distrital de Trujillo. Se empleó como técnica de estudio la encuesta y como instrumento un cuestionario conformado por 12 ítems para la variable talento humano y por 10 ítems para la variable productividad laboral.

Asimismo, se verifico la existencia correlacional positiva entre el talento humano y la productividad laboral, con un nivel de significancia de 0,000 y un Rho de Spearman de 0.701.

En ese sentido, como conclusión se indica que existe una relación significativa entre el talento humano y la productividad laboral de los trabajadores de un gobierno distrital de Trujillo, 2023. Además, se indica que existe una relacion significativa entre la dimensión conocimiento, habilidad y actitud con la productividad laboral de los trabajadores de un gobierno distrital de Trujillo, 2023.

**Palabras clave:** Talento humano, productividad, conocimiento, habilidad, eficacia.

## **Abstract**

This study is related to Sustainable Development Goal 16 of peace, justice and strong institutions, which focuses on promoting peaceful and inclusive societies for sustainable development, providing access to justice for all and building accountable and effective institutions at all levels.

The general objective of the research was to determine whether human talent is related to the labor productivity of workers in a district government of Trujillo, 2023. The research is of a basic type of research, because it consists of theoretical work that has as its essential objective to obtain new knowledge about observable phenomena. Regarding the population, it is made up of 166 workers from a district government of Trujillo, and the sample by means of the simple random sampling equation is made up of a set of 79 workers from a district government of Trujillo. The survey was used as a study technique and as an instrument a questionnaire made up of 12 items for the human talent variable and 10 items for the labor productivity variable.

Likewise, the existence of a positive correlation between human talent and labor productivity was verified, with a significance level of 0.000 and a Spearman's Rho of 0.701.

In this sense, as a conclusion, it is indicated that there is a significant relationship between human talent and the labor productivity of workers in a district government of Trujillo, 2023. In addition, it is indicated that there is a significant relationship between the knowledge, skill and attitude dimension with the labor productivity of workers in a district government of Trujillo, 2023.

**Keywords:** Human talent, productivity, knowledge, skill, effectiveness.

## **I. INTRODUCCIÓN**

El talento humano se considera el elemento base en toda empresa, en ese sentido, es clave reclutar y mantener a los mejores candidatos a un puesto laboral, para lograr una organización con personal motivado a desarrollar mejores actitudes, habilidades, estrategias y conocimientos, teniendo estas condiciones se asegura que se alcancen los objetivos planteados por las empresas. Por eso las empresas hoy en día, tienen el compromiso de invertir en el desarrollo de su talento humano, ya que es el elemento principal que permitirá tener un valor diferenciado en el mercado.

A nivel internacional, el manejo de competencias sobre talento humano es un tema fundamental dentro de cada organización y/o empresa, puesto que contribuye a un mejor desarrollo personal y que el grado de confianza entre el personal sea mayor, de esta manera se puede armonizar un ambiente donde los trabajadores pueden exponer sus dificultades y no ser juzgados, generando un espacio laboral saludable y óptimo para cumplir tanto los objetivos personales como organizacionales.

Actualmente, saber liderar al talento humano, permite que los trabajadores vayan acorde a los objetivos de la organización; lo cual se puede comprobar cuando se cumple las labores diarias realizadas en la empresa y por ende permite conocer el nivel de productividad laboral que logran los colaboradores, quienes se sentirán más identificados con su área, proponiendo soluciones ante cualquier situación problemática dentro de la empresa y minimizando las dificultades, ya que reciben capacitación oportuna para el desarrollo de sus labores, y en general permitirá el correcto funcionamiento de la organización.

La capacitación de los trabajadores es una inversión estratégica que se refleja en diferentes beneficios para una organización. No solo refleja aumenta la productividad y rentabilidad, también fortalece la motivación y la fidelidad de los trabajadores, y aporta al desarrollo a largo plazo de la organización. Sin embargo, hoy vivimos una época de cambios significativos, de manera continua surgen nuevas tecnologías, procesos y metodologías, obligando al talento humano a adquirir nuevas habilidades a un ritmo acelerado. Esto y entre otros factores hacen que, en el Perú, el 70% de las empresas se encuentre en disputa por encontrar candidatos con las habilidades que demandan. Ante esta situación, en los últimos dos años, la inversión en capacitación del recurso humano ha reflejado un crecimiento del 80 %, y se estima que para el 2024 se duplique (EPG Universidad Continental, 2023).

El ser humano para poder ser eficiente al momento de llevar a cabo actividades en un proceso productivo, se considera que debe tener como eje central la comunicación, ya que es una capacidad importante para el éxito del talento humano en una organización, como bien se sabe las competencias laborales lo que buscan es adaptar al ser humano a un puesto laboral y que logre el máximo de responsabilidad y eficiencia para ejecutar sus funciones, sin que esto ocasione un estado de desánimo o se pretenda ver al ser humano como una máquina.

Mejorar la productividad laboral de forma general en el sector economía, debería ser un objetivo nacional. Sin una mayor productividad laboral, la pobreza aumentará y en el Perú la inversión seguirá teniendo tendencia a la baja. Seguiremos siendo un país con poco valor agregado en las exportaciones, los salarios y los ingresos de los peruanos no aumentarán y el talento peruano seguirá emigrando en lugar de quedarse aquí. El gobierno viene enfrentado grandes desafíos, por ejemplo, la insistencia en que la burocracia estatal debería ser más meritocrática y requerir una administración pública profesional y capacitada (Toyama, 2023).

En el ámbito local, se sabe de la poca satisfacción que los usuarios de las instituciones públicas tienen respecto al servicio recibido por parte de los trabajadores, esto puede ser debido a diferentes indicadores, como la falta de formación de habilidades, competencias y actitudes, la entidad no incentiva a sus trabajadores para poder ser más productivos o inclusive pueden limitar su productividad laboral en relación a la remuneración que perciben; en ese sentido se debe articular las necesidades del trabajador y la organización, teniendo como fin adoptar las acciones necesarias para promover la mejora continua del personal y de la instituciones.

Actualmente, es común ver cómo el ser humano identifica sus competencias, y se ocupa de capacitarse y autoformarse de manera integral, fortaleciendo su marca personal, para proyectarse ante la competencia, con una visión fresca y una imagen emprendedora. Esto ha originado la emancipación y autonomía del talento humano y sus actividades, generando en el talento humano, que decidan sobre su desempeño laboral y dónde realmente quieren estar. Esto origina aportes significativos en las organizaciones, proponiendo una gestión de personas, donde el gran protagonista es el talento humano y sus competencias, recuperando valor en el amplio mundo de productos y servicios, exigiendo innovación en los lugares de trabajo y garantizando la satisfacción y fidelización del cliente (Costa D. y Marcolino M. 2021).

En ese sentido, el problema general del estudio es: ¿Cuál es la relación que existe entre el talento humano y la productividad laboral de los trabajadores de un gobierno distrital de Trujillo, 2023?, de la misma forma como problemas específicos se tiene:

- 1) ¿Cuál es la relación que existe entre los conocimientos del talento humano y la productividad laboral de los trabajadores de un gobierno distrital de Trujillo, 2023?
- 2) ¿Cuál es la relación que existe entre las habilidades del talento humano y la productividad laboral de los trabajadores de un gobierno distrital de Trujillo, 2023?
- 3) ¿Cuál es la relación que existe entre las actitudes del talento humano y la productividad laboral de los trabajadores de un gobierno distrital de Trujillo, 2023?

La presente investigación es importante, porque tiene como justificación teórica, reforzar las definiciones e investigaciones que se desarrollan referente a las variables talento humano y la productividad laboral, aportando nuevas ideas y mayor conocimiento para estudios futuros.

Como justificación práctica, contribuye a determinar el nivel de relación entre la variable talento humano y la productividad laboral que tienen los colaboradores de un gobierno distrital de Trujillo, de esta forma demostrar la importancia de potenciar las actitudes, habilidades y conocimientos del talento humano.

Como justificación metodológica del presente estudio, consiste en identificar el problema general, utilizando los elementos metodológicos adecuados, para determinar la solución correspondiente.

Asimismo, como justificación social, contribuirá en la mejora productividad laboral de los empleados, lo que beneficiará tanto a la institución como a los usuarios.

En el estudio como objetivo general se plantea: Determinar la relación entre el talento humano y la productividad laboral de los trabajadores de un gobierno distrital de Trujillo, 2023. Los objetivos específicos son los siguientes: OE1: Determinar la relación entre los conocimientos del talento humano y la productividad laboral de los trabajadores de un gobierno distrital de Trujillo, 2023. OE2: Determinar la relación entre las habilidades del talento humano y la productividad laboral de los trabajadores de un gobierno distrital de Trujillo, 2023. OE3: Determinar la relación entre las actitudes del talento humano y la productividad laboral de los trabajadores de un gobierno distrital de Trujillo, 2023.

Por último, como idea general de hipótesis, se expresa lo siguiente: El talento humano se relaciona con la productividad laboral de los trabajadores de un gobierno distrital de Trujillo, 2023; siendo las hipótesis específicas las siguientes: HE1: Los conocimientos del talento humano se relacionan con la productividad laboral de los trabajadores de un gobierno distrital de Trujillo, 2023. HE2: Las habilidades del talento humano se relacionan con la productividad laboral de los trabajadores de un gobierno distrital de Trujillo, 2023. HE3: Las actitudes del talento humano se relacionan con la productividad laboral de los trabajadores de un gobierno distrital de Trujillo, 2023.

Como antecedentes internacionales podemos citar a: Yazlle E. (2019) en su trabajo denominado “Gestión de talento humano y desempeño laboral”. El autor realizó su investigación dentro de las Farmacias Alvarado I y II de la ciudad de Orán - Provincia de Salta, en el año 2019. Y como objetivo del estudio consideró estimar la importancia de gestionar el talento en el trabajo que realizan los colaboradores. Finalmente, con base en los hallazgos de este proyecto, donde se empleó un cuestionario para los trabajadores y encuestas a los propietarios, se recomienda considerar evaluaciones del desempeño e implementar proyectos para capacitar a los colaboradores, para lograr que el desempeño laboral tenga una mejora continua.

Ortiz D. (2019) en su trabajo denominado “Modelo de gestión de talento humano basado en competencias, para la empresa eléctrica regional norte”. El objetivo principal planteado por el autor, fué fijar un plan para administrar el talento humano basado en las capacidades laborales, ya que promueve la eficiencia y la eficacia al momento de administrar el recurso humano, y además fortalece el cumplimiento de los objetivos planificados.

López T. (2022) en su trabajo denominado “La gestión del talento humano y la productividad en la empresa Tecnimadera ubicada en la ciudad de Baño de Agua Santa, Tungurahua – Ecuador”. Como principal objetivo de estudio, consideró identificar la correlación del manejo del talento con la productividad laboral, teniendo como finalidad una mejora en el desarrollo de la empresa. La población de la investigación fué de 10 empleados de la empresa, quienes fueron encuestados. El estudio muestra cómo el recurso humano tiene un relación positiva y favorable con el desarrollo de la productividad, esto refleja una buena gestión, y permite tener un mejor rendimiento en la productividad de la empresa, de esta manera se justifica la capacitación personalizada que se les ofrece a los trabajadores.

Podemos mencionar como antecedentes nacionales a: Torre W. (2023) “Gestión del talento humano y productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Pacasmayo, 2022”. Como principal objetivo de estudio tiene: encontrar la correlación entre el manejo del talento con la productividad laboral dentro del municipio. Asimismo, se comprobó que existe correlación entre el manejo del recurso humano con la productividad laboral dentro de la entidad estudiada.

Espinoza K., Montalvo J. (2021). “Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de la Zona Registral N° VIII-Sede Huancayo en tiempos de COVID”. Como principal objetivo de estudio, es tener un análisis del manejo del recurso humano y cómo afecta en el ejercicio laboral de los subordinados administrativos de la entidad objeto de estudio. Concluye que el manejo del recurso humano repercute de forma significativa en el trabajo de los empleados administrativos. Se prueba una correlación buena y positiva, es decir, el desempeño laboral mejora, cuando el manejo del recurso humano aumenta de manera destacada.

Álvarez A. (2021). “Gestión de recursos humanos y relación con la productividad laboral en las organizaciones comerciales”. Como principal objetivo de estudio fue encontrar la correlación que hay entre el manejo del recurso humano con la productividad laboral dentro de las organizaciones dedicadas al comercio. Una vez obtenidos los resultados de estudio, pudo concluir y hallar una relación relevante entre el manejo del recurso humano con la productividad laboral de las empresas.

Gianella R. (2017). “Gestión del talento humano y productividad laboral en las áreas de enfermería y obstetricia de una Red de salud del sur, 2016”. El autor consideró encontrar la correlación de la variable gestión del recurso humano con el desempeño laboral del área de obstetricia y enfermería de la red de salud en estudio. Del análisis de los datos obtenidos, pudo determinar que, hay una correlación de forma directa entre el manejo talento con la productividad laboral; entonces, saber gestionar el recurso humano genera un mayor rendimiento en la productividad laboral.

Como antecedentes locales podemos citar a: Aredo J. (2019). “La integración del personal y la productividad laboral de los colaboradores de la Gerencia Regional de Transporte y Comunicaciones La Libertad”. Se identifica una correlación significativa para la integración del personal con la productividad de los subordinados en la GRTC de La Libertad, hallando un grado medio de afinidad personal en los trabajadores, teniendo como consecuencia que el grado de productividad laboral sea medio.

Tamay A. (2021). "Gestión del talento humano y su impacto en la productividad laboral del Gobierno Regional de La Libertad". Esta investigación, el principal objetivo fue establecer si el manejo del talento tiene influencia en la productividad laboral del GRLL, 2020. Y como conclusión, sostiene que saber administrar el recurso humano garantiza a la entidad disponer de personal altamente productivas y calificadas, esto contribuye que la productividad en general se vea incrementada, en ese sentido se debe mejorar las condiciones laborales.

Polo D. (2021). "Satisfacción laboral y su relación con la productividad laboral de los colaboradores administrativos, del Ministerio Público – Distrito Fiscal de la Libertad, año 2021". Como principal objetivo de estudio planteó hallar si existe relación entre la satisfacción laboral con la productividad de los empleados del área administrativa de la institución en estudio. Se empleó como forma de obtención de datos la técnica encuesta y se aplicó un instrumento de 30 ítems. Realizado el análisis de los datos, concluyó que hay relación significativa y directa entre la satisfacción laboral con la productividad que desarrollan los empleados del área administrativa de la institución en estudio.

Es importante mencionar y desarrollar bases teóricas de la variable independiente, por ejemplo, Mejía, Bravo y Montoya (2012), precisa que el talento humano agrupa los conocimientos, habilidades y destrezas que los trabajadores de una entidad poseen. Asimismo, para potenciar el talento humano es necesario definir un sistema sólido que lo impulse a desarrollar sus habilidades, sin distinguir labores y/o puestos. Según el análisis que Ramírez et al. (2021) sostiene que, el manejo del recurso humano está fundamentado en una cadena de acciones integrales, que se relacionan con las condiciones laborales, afectando en gran medida la efectividad de los trabajadores y la organización. Asimismo, beneficia con un trato adecuado al recurso humano en el centro de labores, considerando que es la base principal de su capital intelectual y de quienes depende que la organización logre el éxito.

Chiavenato, I. (2009), sustenta que el talento humano, es esencialmente capital humano, lo califica como un activo valioso que cada organización necesita para ser competitiva y exitosa.

La dimensión conocimiento se sostiene en el saber, es decir mantener un aprendizaje continuo, calificando el conocimiento como la capacidad más valiosa que posee el hombre en el siglo XXI (Chiavenato, 2009).



La dimensión habilidad, se basa en tener la capacidad de saber aplicar el conocimiento para resolver situaciones de dificultad, de esta manera convertir el conocimiento en resultados (Chiavenato, 2009).

La dimensión actitud, facilita lograr y cumplir los propósitos laborales, al mismo tiempo que se asumen nuevos retos y desafíos, creando valor agregado que ayuda a lograr la excelencia y poner énfasis en los resultados, inspirando en las personas a alcanzar un mayor potencial (Chiavenato, 2009).

Según Chiavenato (2020), las tareas principales del talento humano deben apuntar a impulsar el desarrollo personal y profesional, crear ambientes de aprendizaje e identificar labores enfocadas en la creatividad y la innovación, que ayuden a las personas desarrollar todo su potencial para lograr los resultados esperados.

Para Nolasco y Rodríguez (2020), las gerencias utilizan de forma frecuente el concepto de talento, para referirse a los trabajadores de una organización y, sobre todo, para destacar al personal como el activo que tiene mayor valor en una empresa.

Por otro lado, Ramírez et al. (2019), señala que la aplicación del manejo del talento humano a partir de un planteamiento estratégico, se centra en lograr los objetivos previstos a través de métodos innovadores, en este caso, los objetivos tanto del empleado como de la organización se refuerzan de forma integral.

Cabarcas, M. y Arrieta, E. (2021), indican que el manejo de talento humano y el direccionamiento estratégico son componentes asociados al éxito en el proyecto de negocio de una organización e influyen en la administración de estas. A través de la alineación y coherencia de las variables mencionadas en la parte inicial, se construye ventaja competitiva y un aumento considerable en los niveles de productividad.

Para Reyes et al. (2021), el talento humano debe estar dotado de herramientas tecnológicas especializadas en inteligencia artificial, que permita garantizar el desarrollo de los planes estratégicos de forma eficaz y con eficiencia, con el fin de reducir costos y elevar la productividad.

Macías y Aguilera (2012), proponen que se tiene que cambiar el rumbo y dejar de lado el pensamiento de contemplar a los trabajadores como simples elementos, y empezar a valorarlos como un grupo esencial dentro del ámbito laboral, otorgándole la motivación, estabilidad, capacitación e incentivos que les permita desarrollar sus labores de manera eficiente y con mayor seguridad.

En cuanto al desarrollo de bases teóricas para la variable dependiente, Van Den B. (2005), indica que la productividad laboral es la acción más valiosa en una empresa respecto al capital humano, de manera especial los colaboradores emplean su conocimiento y experiencia para una mejora continua, es decir, realizar un trabajo de calidad, lo que lleva a un crecimiento significativo de la productividad en las empresas. Dayarathna et al. (2020), sostienen que la captación del personal por medio de un eficiente proceso de selección, garantiza a las organizaciones la productividad laboral estimada para su equipo de trabajo; desarrollar planes de capacitación de forma anual para cerrar brechas, minimizar el cambio de área del personal, reducir el tiempo de adaptación al puesto de trabajo.

Para Huang et al. (2022), describe que la productividad laboral en las entidades estatales se ve afectada por el exceso de trabajo, como son las horas extras, constante cambio de área del personal, poca capacitación por parte de las entidades. Por otro lado, Isham et al. (2021), indican que la productividad laboral refleja en el mercado el valor que se consigue en relación a una determinada suma de esfuerzos. El conocimiento es la capacidad más importante y de mayor valor para las organizaciones. Con el buen uso de esta capacidad se puede generar mayor riqueza y productividad. Desarrollar, almacenar y transferir el conocimiento es primordial para elevar la competitividad y productividad. (Salazar, J., 2009).

Robbins y Judge (2023), valoran a la productividad como el grado de análisis más alto en la forma como se comporta una organización. Cuando una empresa logra sus objetivos convirtiendo sus recursos en productos a un bajo costo, su productividad aumenta de forma continua.

Para la dimensión eficacia, se da en el momento que una organización logra cumplir las metas programadas o de posicionamiento en el mercado; teniendo en cuenta que, su productividad depende de lograrlo en forma eficiente (Robbins y Judge, 2023).

Para la dimensión eficiencia, se da cuando una organización utiliza menos o los mismos recursos para cumplir sus metas, los aprovecha al máximo y optimiza su uso para la consecución de objetivos.

La variable independiente talento humano, en su definición conceptual, para Chiavenato (2009), el talento humano es el grupo de personas que laboran en una organización, y mediante la aplicación de sus competencias, creatividad, conocimiento y habilidades ayudan a alcanzar la misión y objetivos de la organización.

Para Macias et al. (2020), el talento humano es un elemento fundamental para toda empresa, por lo tanto, considerar la satisfacción de los colaboradores respecto a sus actividades, es preocuparse por el progreso de la empresa. Una correcta gestión del talento, debe tener en cuenta planes que logren motivar a los empleados, así garantizar un trabajo de calidad y su compromiso con las metas de la organización.

Chiavenato (2020), expone que el talento está compuesto por características, habilidades y capacidades que deben ser reforzadas y validadas de forma continua.

Para Alcívar et al. (2020), el talento humano calificado es la persona o profesional que está comprometida con el trabajo que realiza dentro de la empresa y lo desarrolla utilizando todo su potencial, tratando busca métodos innovadores para obtener mejores resultados.

Además, Herrera et al. (2021) mencionan que, considerando los avances tecnológicos, se debe contemplar cómo se desarrolla la productividad laboral bajo el sistema de teletrabajo; pues en tiempos de pandemia, este sistema es considerado una buena alternativa para las instituciones públicas y empresas privadas, sin embargo, se debe considerar el riesgo de que algunas empresas implementen este sistema para evitar sus obligaciones laborales.

Diversos estudios han evidenciado, que las empresas como las pymes, muestran algunas falencias en la conducción de su recurso humano (Cabarcas y Arrieta, 2019), como por ejemplo la falta de dirección y planeamiento estratégico, factores que son parte importante en la administración de una empresa y el manejo del talento humano.

Para Vera, A. y Blanco, A. (2019), el progreso y crecimiento del mercado demanda que las empresas innoven sus modelos tradicionales que solo se centran en estructuras organizacionales, para que puedan adaptarse a los desafíos que exige el sector económico. Teniendo esto en cuenta, resulta imprescindible captar un talento humano competente que se ajuste al plan organizacional de la empresa.

La conducción del talento es un proceso importante, fundamental y determinante, porque el éxito de la empresa se desarrolla a partir de las personas y sus acciones, de cómo se relacionan e involucran con la organización, de la labor que desempeñan, del trabajo que realizan y cómo lo ejecutan, es decir, dar importancia e invertir en las personas genera grandes resultados (Miranda D. 2016).

Tolentino (2004), muestra que la productividad es producto del equilibrio y relación entre el factor humano, la tecnología, el negocio y el manejo eficaz de las personas.

Para la variable dependiente, según Baraei, E., y Mirzaei, M. (2018) definen que la productividad resulta cuando se usan los recursos disponibles en la cadena de producción con eficiencia y eficacia, teniendo como finalidad lograr el máximo potencial económico de una organización.

Cequea M. y Núñez M. (2011), mencionan que la productividad es multidimensional y por tanto posee factores que influyen en su desarrollo. Las personas son decisivas al momento de evaluar la productividad de una organización, debido a que el factor humano forma parte de cada etapa de producción, la cual requiere de su intervención y la continuidad de la relación laboral.

Tal como mencionan Fontalvo et al. (2017), la productividad se centra en cómo se modifican los elementos durante la creación de bienes y servicios, con la finalidad de alcanzar elevados niveles de productividad y lograr la satisfacción del cliente.

Para Chiavenato (2020), el conocimiento se ha vuelto la capacidad básica y el mayor desafío se centra en impulsar la productividad del conocimiento para desarrollar nuevas competencias. La mayor responsabilidad de los gerentes, es establecer que el conocimiento sea eficiente y productivo.

Fulquez et al. (2022), todo profesional, sin tener en cuenta el puesto o la profesión que ejerza, tiene que poseer además de conocimientos teóricos y técnicos, también habilidades relacionadas a las competencias socioemocionales que promuevan la creatividad, trabajo en equipo, seguridad, liderazgo, optimismo, autoconfianza, resolución de problemas, entre otros.

Ibrahim Tuğrul et al. (2022), la mejora de la productividad laboral puede ocurrir mediante un uso más eficiente de los recursos o la innovación de productos o procesos. Un aumento de la productividad en un sector particular genera un superávit adicional en ese sector.

El conocimiento se refiere a la información que una persona tiene sobre un tema específico; por ello, el conocimiento refleja lo que una persona puede lograr a hacer, sin embargo, no asegura las acciones que realmente realizará (Knobbout, J. y Van Der Stappen, E., 2020).

Dentro de la administración ordinaria sólo era necesario contar con conocimientos directamente relacionados con el puesto de trabajo para llegar a tener éxito. Hoy en día, se plantea una serie de aptitudes, conductas, habilidades y destrezas, que deben considerar las personas al momento de realizar sus actividades (Carvajal, A. 2021).

Para Davalos et al. (2023), la forma como se categoriza las capacidades laborales del recurso humano dentro de las organizaciones es considerada un factor vital en el manejo administrativo. Se puede demostrar que, las capacidades laborales es un compuesto de actitudes, habilidades y conocimientos que las personas deben tener para realizar de forma eficaz sus actividades.

Anakpo G. et al (2023), sostienen que la productividad que desarrollan los trabajadores es un componente esencial de cualquier organización que opere, independientemente de si la organización es una entidad pública, comercial o privada. Las políticas públicas si bien es cierto promueven integrar al mercado laboral a las personas con discapacidad, resulta necesario que las empresas utilicen nuevas tecnologías que reduzcan las brechas que existen, de la misma manera es importante eliminar estereotipos limitan la capacidad de una persona con discapacidad impidiendo aprovechar al máximo su talento (Matute y Bojorque, 2021).

El mayor desafío dentro del mundo laboral es encontrar la mejor forma de obtener ventaja competitiva teniendo como base a las personas. Namdarian et al. (2020), señala que combinar el conocimiento con otras habilidades operativas (recursos, estructura y estrategia), es fundamental para crear valor colectivo e individual, logrando instituciones y empresas creativas, innovadoras y eficaces.

Sobre el marco normativo de la variable independiente, el Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, del 11 de junio del 2014, en el Artículo 6 “Características del servicio civil” indica: el servicio civil se centra en la igualdad de oportunidades, el mérito y el compromiso en brindar servicio de calidad por parte del Estado hacia la ciudadanía. Señala que, por medio del mérito se asignen personas calificadas a los puestos del servicio civil, destacando sus capacidades, aptitudes y habilidades.

En lo referente a la variable dependiente, el TUO del Decreto Legislativo N° 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral, del 27 de marzo de 1997, indica en el Artículo uno, objetivos planteados en la Ley: a) Promover la formación y capacitación laboral de cada empleado, esto sirve de método para mejorar sus ingresos y la productividad en las actividades laborales.

En su Artículo 84, establece que, el empleador tiene la obligación de brindar al personal capacitación en el trabajo, con la finalidad de ayudar a optimizar su productividad y aumentar sus ingresos.

## II. METODOLOGÍA

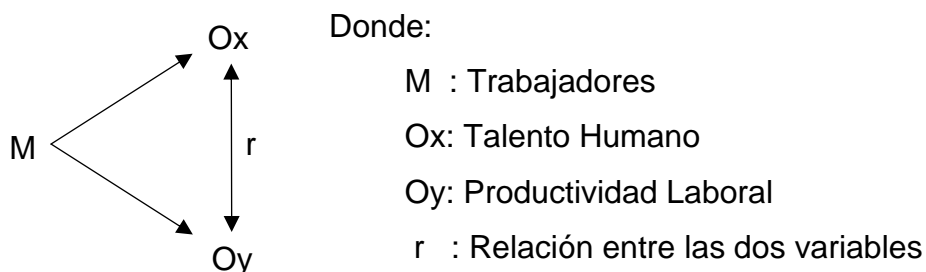
### Tipo, enfoque y diseño de investigación:

En el estudio el tipo de investigación fué básica, debido a que consistió en un trabajo teórico o experimental que tiene como objetivo esencial conseguir nuevos conocimientos sobre fenómenos observables y su base fáctica, sin intención de atribuir ningún uso o aplicación particular (OCDE, 2018, Manual de Frascati 2015).

Para esta investigación el enfoque fué cuantitativo, se menciona así porque aborda eventos que pueden medirse a través del uso de técnicas estadísticas para el estudio de los datos recogidos, el propósito más relevante radica en la explicación, predicción, descripción y manejo objetivo de sus causas (Kerlinger, 2002).

El diseño para esta investigación fué no experimental transversal correlacional, no experimental porque es un estudio realizado sin el manejo deliberado de las variables y los fenómenos se observan únicamente en entornos ordinarios. Es transversal porque se recopila la información para definir la variable en un momento dado y se hace el análisis en un tiempo determinado; y correlacional porque el objetivo es encontrar una relación entre las variables (Hernández et al. 2014).

Figura 1. Diseño de investigación



### Variables:

Para la variable independiente, en su definición conceptual, Chiavenato (2009) refiere que el talento humano es todo el personal que labora en una organización y cooperando con su conocimiento, habilidad, creatividad y competencias tiene el fin común de cumplir la misión y metas de la organización.

Como definición operacional, se indica que el talento humano está compuesto por el todo el personal que brinda sus servicios dentro de una entidad, y es el activo más importante con el que cuentan, quienes que, con su conocimiento, habilidad y actitud, ayudan a gestionar el logro de los objetivos, y además de responder a las demandas de los ciudadanos.

Asimismo, los indicadores se orientaron según la dimensión: para el conocimiento, los indicadores son: programas de capacitación, programas de reconocimiento; la dimensión habilidad, los indicadores son: comunicación fluida entre colaboradores, liderazgo, trabajo en equipo; la dimensión actitud, los indicadores son: responsabilidades, participación activa, cumplimiento de metas personales.

Respecto a la variable talento humano, la escala de medición fue ordinal.

Respecto a la variable dependiente, en su definición conceptual, (Baraei y Mirzaei, 2018) definen que la productividad resulta cuando se usan los recursos disponibles en la cadena de producción con eficiencia y eficacia, teniendo como finalidad lograr el máximo potencial económico de una organización.

Para la definición operacional, la productividad laboral se considera una forma que permite a una organización lograr resultados efectivos y eficientes a un bajo costo; teniendo como fin una mejora en las expectativas de los usuarios.

Asimismo, los indicadores se orientaron según la dimensión: la dimensión eficacia, los indicadores son: cumplimiento de metas trazadas, objetivos laborales, nivel de liderazgo; para la dimensión eficiencia, los indicadores son: optimización de recursos, labores productivas, tiempo programado.

Respecto a la variable productividad laboral, la escala de medición fue ordinal.

### **Población y muestra:**

La población es el grupo de componentes que facilitan poder obtener los resultados del estudio (Hernández et al. 2014). La conformación de la población estuvo dada por un conjunto de colaboradores de un gobierno distrital de Trujillo, siendo 166 trabajadores. Los criterios de inclusión es una lista de particularidades que posee una muestra de población o datos que permiten que sea apto para formar parte del estudio, en este caso son los trabajadores de un gobierno distrital de Trujillo. Como criterio de exclusión, se consideró aquellos trabajadores que no tenían más de tres (03) meses consecutivos laborando en la entidad.

Hernández et al. (2014), refiere que la muestra es un subconjunto de elementos de una población, esta es elegida al azar o en forma aleatoria, ya que en algunas ocasiones no es posible poder medir al total de la población objeto de estudio.

En este estudio, se empleó la ecuación del muestreo aleatorio simple por ser el cálculo más común de lograr una muestra. Según el cálculo estadístico, da como resultado una muestra integrada por 79 trabajadores de un gobierno distrital de Trujillo.

### **Técnicas e instrumentos de recolección de datos:**

La encuesta es la técnica más adecuada para aplicar, según Hernández et al. (2014) porque se basa en una sucesión de preguntas que se hacen de forma directa a los sujetos que quedaron seleccionadas al azar para participar en el estudio. Para este trabajo se empleó como técnica una encuesta, conformada por ítems que se basan en las dimensiones establecidas y se aplicó a los colaboradores.

El instrumento se utiliza para medir los registros de datos en función de las variables de estudio (Hernández et al., 2014). Para tal efecto se empleó un cuestionario, el cual contiene ítems basados en las dimensiones de estudio propuesta por cada variable.

En el instrumento se consideró 12 ítems referidos a la variable independiente y 10 ítems referidos a la variable dependiente, los cuales pasaron por una validación de juicio de expertos. Asimismo, se realizó la prueba de Validez de Aiken, obteniendo un resultado de  $V=0.98$ , lo que significa que el instrumento técnicamente estuvo bien calibrado. También, para estimar el grado de precisión con el que se midieron las variables, se realizó la prueba de confiabilidad considerando la medida estadística de Alpha de Cronbach, por medio de la aplicación de un ensayo previo.

### **Métodos para el análisis de datos:**

Se efectuó una evaluación estadística de los datos obtenidos para el estudio, esto permite interpretar y analizar de forma correcta la información que se obtuvo como resultado de la aplicación de la encuesta (Hernández et al. 2014).

Una vez recopilados los datos, por medio del uso del software SPSS (v25), se obtuvieron los resultados y se determinó el nivel de relación entre las variables que se están estudiando. Se obtuvo como primer análisis el estadístico descriptivo de los valores de cada variable, asimismo el análisis estadístico inferencial permitió corroborar nuestra hipótesis a investigar (Hernández et al. 2014).

En el análisis de la normalidad se consideró la de Kolmogorov Smirnov, ya que se trabajó con una muestra mayor a 50 ( $n>50$ ), teniendo como resultado un nivel de significancia menor al 5% ( $p<0.05$ ) en una de las variables, lo que significa que los datos no cuentan con una distribución normal, es así que, se empleó la prueba de Rho de Spearman (no paramétrica) la cual mide el nivel de asociación que existe entre las variables que se están estudiando.



**Aspectos éticos:**

Esta investigación se desarrolló, cumpliendo con los niveles de rigor científico, honestidad y responsabilidad, además se consideraron los principios de ética en investigación propuestos en el Código de Ética en investigación de la Universidad César Vallejo.

Asimismo, se ha tenido en cuenta las normas que se encuentran vigentes de la Universidad César Vallejo, las cuales se detallan en las guías y directivas institucionales. También, se consideraron las reglas establecidas en la guía de normas APA.

### III. RESULTADOS

#### Objetivo general

Tabla 1. Correlación entre el talento humano y la productividad laboral de los trabajadores de un gobierno local de Trujillo, 2023.

			Nivel Productividad Laboral		
			Medio	Alto	Total
Nivel Talento Humano	Regular	Nº	1	0	1
		% del total	1,3%	0,0%	1,3%
	Bueno	Nº	17	61	78
		% del total	21,5%	77,2%	98,7%
Total	Nº		18	61	79
	% del total		22,8%	77,2%	100,0%

Nota: Resultados obtenidos por medio del SPSS (v25)

			Talento Humano	Productividad Laboral
Rho de Spearman	Talento Humano	Coefic. de correlación	1,000	,701**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		Nº	79	79

\*\* . La correlación resulta significativa para el nivel 0,01 (bilateral).

En la Tabla 1, se observó que el nivel de significancia obtenido es de 0.000, por lo tanto, se aprueba la hipótesis general. Además, el coeficiente de correlación Rho de Spearman que se obtuvo fue de 0.701, en consecuencia, se indica que existe correlación positiva alta entre las variables. Por lo que se establece una relación significativa entre las variables talento humano y la productividad laboral de los trabajadores de un gobierno distrital de Trujillo, 2023.

## Objetivo específico 1

Tabla 2. Correlación entre el conocimiento y la productividad laboral de los trabajadores de un gobierno local de Trujillo, 2023.

			Nivel Productividad Laboral		
			Medio	Alto	Total
Nivel Conocimiento	Regular	Nº	1	3	4
		% del total	1,3%	3,8%	5,1%
	Bueno	Nº	17	58	75
		% del total	21,5%	73,4%	94,9%
Total	Nº	18	61	79	
	% del total	22,8%	77,2%	100,0%	

Nota: Resultados obtenidos por medio del SPSS (v25)

			Conocimiento	Productividad Laboral
Rho de Spearman	Conocimiento	Coefic. de correlación	1,000	,366**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		Nº	79	79

\*\* . La correlación resulta significativa para el nivel 0,01 (bilateral).

En la Tabla 2, se observó que el nivel de significancia obtenido es de 0.001, por lo tanto, se aprueba la hipótesis específica 1. Además, el coeficiente de correlación Rho de Spearman que se obtuvo fue de 0.366, en consecuencia, se indica que existe correlación positiva baja entre las variables. Por lo que se establece una relación entre la dimensión conocimiento y la productividad laboral de los trabajadores de un gobierno distrital de Trujillo, 2023.

## Objetivo específico 2

Tabla 3. Correlación entre la habilidad y la productividad laboral de los trabajadores de un gobierno local de Trujillo, 2023.

			Nivel Productividad Laboral		
			Medio	Alto	Total
Nivel Habilidad	Regular	Nº	1	0	1
		% del total	1,3%	0,0%	1,3%
	Bueno	Nº	17	61	78
		% del total	21,5%	77,2%	98,7%
Total	Nº	18	61	79	
	% del total	22,8%	77,2%	100,0%	

Nota: Resultados obtenidos por medio del SPSS (v25)

			Habilidad	Productividad Laboral
Rho de Spearman	Habilidad	Coefic. de correlación	1,000	,549**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		Nº	79	79

\*\* . La correlación resulta significativa para el nivel 0,01 (bilateral).

En la Tabla 3, se observó que el nivel de significancia obtenido es de 0.000, por lo tanto, se aprueba la hipótesis específica 2. Además, el coeficiente de correlación Rho de Spearman que se obtuvo fue de 0.549, en consecuencia, se indica que existe correlación positiva moderada entre las variables. Por lo que se establece una relación entre la dimensión habilidad y la productividad laboral de los trabajadores de un gobierno distrital de Trujillo, 2023.

### Objetivo específico 3

Tabla 4. Correlación entre la actitud y la productividad laboral de los trabajadores de un gobierno local de Trujillo, 2023.

		Nivel Productividad Laboral			
		Medio	Alto	Total	
Nivel Actitud	Regular	Nº	3	1	4
		% del total	3,8%	1,3%	5,1%
	Bueno	Nº	15	60	75
		% del total	19,0%	75,9%	94,9%
Total	Nº	18	61	79	
	% del total	22,8%	77,2%	100,0%	

Nota: Resultados obtenidos por medio del SPSS (v25)

			Actitud	Productividad Laboral
Rho de Spearman	Actitud	Coefic. de correlación	1,000	,742**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		Nº	79	79

\*\* . La correlación resulta significativa para el nivel 0,01 (bilateral).

En la Tabla 4, se observó que el nivel de significancia obtenido es de 0.000, por lo tanto, se aprueba la hipótesis específica 3. Además, el coeficiente de correlación Rho de Spearman que se obtuvo fue de 0.742, en consecuencia, se indica que existe correlación positiva alta entre las variables. Por lo que se establece una relación significativa entre dimensión actitud y la productividad laboral de los trabajadores de un gobierno distrital de Trujillo, 2023.

#### IV. DISCUSIÓN

Carvajal, A. (2021) sostiene que dentro de la administración ordinaria sólo era necesario contar con conocimientos directamente relacionados con el puesto de trabajo para llegar a tener éxito. Hoy en día, se plantea una serie de actitudes, conductas, destrezas y habilidades, que deben considerar el personal al momento de realizar sus actividades.

Conforme los resultados logrados, encontramos en la tabla 1 para el objetivo general, se determina una relación relevante y alta entre las variables talento humano y la productividad laboral de los trabajadores de un gobierno distrital de Trujillo, 2023, resultando un nivel de significancia de 0.000 y un coeficiente de correlación de 0.701, lo que significa que existe una relación directa. Los datos conseguidos coinciden con el estudio de Tamay (2021), donde comprueba que la gestión del talento humano tiene un impacto significativo en la productividad laboral del gobierno regional estudiado, obtuvo un valor de  $r=0.942$  como grado de asociación y un nivel de significancia de  $p=0.000$ , lo que refleja que el grado de correlación es positivo alto.

De igual manera, Torre (2023), en su estudio determina que existe relación entre el manejo del recurso humano y la productividad del municipio estudiado, obtuvo un valor de  $r=0.760$  como grado de asociación y un nivel de significancia de  $p=0.000$ , lo que refleja una correlación fuerte y positiva, es decir que, con un correcto manejo del recurso humano se obtiene que los empleados generen un nivel óptimo de productividad dentro de la entidad.

Por otro lado, Espinoza y Montalvo (2021), en su estudio desarrollado confirman que el manejo del recurso humano tiene una influencia relevante en el desempeño laboral de la entidad estudiada, obtuvieron como resultados un valor de  $r=0.769$  como grado de asociación y un nivel de significancia de  $p=0.000$ , lo que refleja una correlación de las variables es positiva y buena, en consecuencia, cuando el manejo del talento humano asciende, el nivel de desempeño laboral del personal mejora.

Lo mencionado se sostiene con lo dicho por Chiavenato (2020), quien sustenta que las tareas principales del talento humano deben apuntar a impulsar el desarrollo personal y profesional, crear ambientes de aprendizaje e identificar labores enfocadas en la creatividad y la innovación, que ayuden a las personas desarrollar todo su potencial para lograr los resultados esperados.

Según el análisis de Ramírez et al. (2021), sostienen que el manejo del recurso humano está fundamentado sobre una cadena de acciones integrales, que se relacionada con las condiciones laborales, afectando en gran medida la efectividad de los trabajadores y la organización. Asimismo, este manejo puede ser capaz de generar talento por medio de una cadena integrada de sucesos, beneficiando con un trato adecuado al talento humano dentro de la organización, considerando que es el elemento principal de la fuerza intelectual en la organización y es la base de su éxito. También permite consolidar lo fundamentado por Cabarcas y Arrieta (2021), indican que el manejo de talento humano y el direccionamiento estratégico son componentes asociados al éxito en el proyecto de negocio de una organización e influyen en la administración de estas. A través de la alineación y coherencia de las variables mencionadas en la parte inicial, se construye ventaja competitiva y un aumento considerable en los niveles de productividad.

En ese sentido, es clave empezar a tener en cuenta que el correcto manejo del personal dentro de toda empresa, permite que los trabajadores vayan acorde a los objetivos de la organización; lo cual se puede comprobar cuando se cumple las labores diarias realizadas en la empresa y por ende permite conocer el nivel de productividad laboral que logran los colaboradores, quienes se sentirán más identificados con la empresa.

Por otro lado, Mejía, Bravo y Montoya (2012), indican que para potenciar el talento humano es necesario definir un sistema sólido en el cual el trabajador se sostenga sobre una base que lo impulse a potenciar sus conocimientos y habilidades, sin distinguir las labores y/o puesto que ocupa en la organización.

Conforme los resultados logrados, para el objetivo específico 1 en la tabla 2, se determina una relación positiva baja entre el conocimiento y la productividad laboral de los trabajadores de un gobierno distrital de Trujillo, 2023, resultando un nivel de significancia de 0.001 y un coeficiente de correlación de 0.366, lo que significa que existe una relación significativa entre la dimensión conocimiento y la productividad laboral de los trabajadores de un gobierno distrital de Trujillo, 2023. Asimismo, Tamay (2021), en su estudio concluyó que administrar el talento por medio de la capacitación tiene una influencia relevante en la productividad laboral del gobierno regional estudiado; teniendo un valor de  $r=0.782$  como grado de asociación, esto demuestra que existe una correlación de manera positiva alta entre las variables.

En el estudio realizado por Espinoza y Montalvo (2021), se determinó que el conocimiento llega a influir en el desempeño laboral de los trabajadores del área administrativa de la entidad estudiada, se obtuvo un valor de  $r=0.685$  como grado de asociación y una significancia de  $p=0.000$ , esto refleja una correlación positiva buena, con esta información se puede indicar que el personal del área administrativa cuenta con un desempeño laboral idóneo teniendo en cuenta su capacidad intelectual, ya que todos cuentan con formación académica superior.

Del mismo modo, López (2022), en su estudio comprobó que la gestión del talento humano tiene relación con la productividad de los empleados en la empresa estudiada, obtuvo un valor de  $r=0.667$  como grado de asociación y un nivel de significancia de  $0.035$ , lo que refleja una correlación positiva y relevante, es decir que, teniendo una adecuada gestión del talento humano, el nivel de productividad de la empresa asciende de igual forma, esto se justifica por el gran nivel de capacitación de los trabajadores reciben por medio de talleres personalizados.

Estos resultados se sustentan en lo mencionado por Chiavenato (2009), quien indica que el conocimiento se sostiene en el saber, es decir mantener un aprendizaje continuo y calificando el conocimiento como la capacidad más valiosa que posee el hombre en el siglo XXI.

Además, permite corroborar lo mencionado por Salazar J. (2009), indica que, el conocimiento es considerado una de las capacidades más relevantes para las empresas. Con el buen uso de esta capacidad se puede generar mejores niveles de productividad y riqueza, lo que permite lograr una condición de ventaja dentro del mercado. Desarrollar, retener y poder transferir el conocimiento es esencial para aumentar la productividad y competitividad.

Según Alcívar et al. (2020), el talento humano calificado es la persona o profesional que está comprometida con el trabajo que realiza dentro de la empresa y lo desarrolla utilizando todo su potencial, tratando busca métodos innovadores para obtener mejores resultados. Implementar la gestión del conocimiento impulsa que el talento humano se forme de manera integral, actualmente este se hace necesario para el desarrollo de una empresa. Para este tipo de gestión se requiere el compromiso de sus líderes, quienes deben motivar y generar entusiasmo en sus empleados, y hacer que con el tiempo este proceso se vuelva natural en la empresa, y el trabajo se refleje en el logro de los propósitos trazados por la institución y las metas trazadas.



En ese sentido es clave mencionar que, la capacitación de los trabajadores es una inversión estratégica que se refleja en diferentes beneficios para una organización. No solo beneficia el aumento de niveles de productividad y rentabilidad, también fortalece la motivación y la fidelidad de los trabajadores, y aporta al desarrollo a largo plazo de la organización.

Por otra parte, Davalos et al. (2023), indican que la forma como se categoriza las capacidades laborales del recurso humano dentro de las organizaciones es considerada un factor vital en el manejo administrativo. Se puede demostrar que las capacidades laborales es un cúmulo de actitudes, habilidades y conocimientos que las personas deben tener para realizar de forma eficaz sus actividades, pues además de la formación académica, necesitan de habilidades específicas para desarrollar correctamente las labores de un trabajo determinado.

Para el objetivo específico 2 en la tabla 3, se determina una relación positiva moderada entre la dimensión habilidad y la productividad laboral de los trabajadores de un gobierno distrital de Trujillo, 2023, resultando un nivel de significancia de 0.000 y un coeficiente de correlación de 0.549, lo que demuestra que existe una correlación entre la dimensión habilidad y la productividad laboral de los trabajadores de un gobierno distrital de Trujillo, 2023. Esto coincide con lo señalado por Espinoza y Montalvo (2021), en su estudio se demostró que las habilidades si influyen en el desarrollo laboral de los subordinados del área administrativa de la entidad estudiada, se obtuvo un valor de  $r=0,606$  como grado de asociación y un valor de  $p= 0,002$  como nivel de significancia, lo que refleja una correlación positiva buena, con esta información se puede indicar que el personal del área administrativa posee habilidades para el desarrollo de trabajos específicos.

De igual forma en la investigación de Tamay (2021), se concluyó que saber administrar el talento humano a través de la capacitación, tiene un impacto relevante en la productividad de los empleados del gobierno regional estudiado, obtuvo un valor de  $r=0.782$  como grado de asociación y un nivel de significancia  $p=0.000$ , lo que refleja una correlación positiva y alta.

De esta forma se confirma, lo sustentado por Chiavenato (2009), quien indica que la habilidad se basa en tener la capacidad de saber aplicar el conocimiento para resolver situaciones de dificultad, de esta manera convertir el conocimiento en resultados.

Fulquez et al. (2022), todo profesional, sin tener en cuenta el puesto o la profesión que ejerza, tiene que poseer además de conocimientos teóricos y técnicos, también habilidades relacionadas a las competencias socioemocionales que promuevan la creatividad, trabajo en equipo, seguridad, liderazgo, optimismo, autoconfianza, resolución de problemas, entre otros.

Además, Chiavenato (2020), indica que el conocimiento se ha vuelto la capacidad básica y el mayor desafío se centra en impulsar la productividad del conocimiento para desarrollar nuevas habilidades. La mayor responsabilidad de los gerentes, es establecer que el conocimiento sea eficiente y productivo.

Por lo que se debe tener en cuenta que, el manejo de competencias del talento humano debe ser un tema primordial dentro de las instituciones y/o empresas, ya que contribuye a un mejor desarrollo personal y a que el grado de confianza entre el personal sea mayor, generando un espacio laboral saludable y óptimo para cumplir tanto los objetivos personales como organizacionales.

Para Huang et al. (2022), en su estudio describen que la productividad laboral en las entidades estatales se ve afectada por el exceso de trabajo, como son las horas extras, constante cambio de área del personal, poca capacitación por parte de las entidades estatales; esto genera que la actitud de los empleados sea inestable.

Para el objetivo específico 3 en la tabla 4, se determina una relación positiva alta entre la dimensión actitud y la productividad laboral de los trabajadores de un gobierno distrital de Trujillo, 2023, resultando un nivel de significancia de 0.000 y un coeficiente de correlación de 0.742, lo que demuestra que existe una correlación entre la dimensión habilidad y la productividad laboral de los trabajadores de un gobierno distrital de Trujillo, 2023.

Estos resultados van acorde con lo estudiado por Espinoza y Montalvo (2021), en su tesis manifiestan que la actitud influye en el desarrollo laboral de los subordinados del área administrativa de la entidad estudiada, donde obtuvo un valor de  $r=0.619$  como grado de asociación y un valor de  $p=0.001$  como nivel de significancia, con lo cual corroboran que existe una correlación positiva buena, es decir que, motivar una buena actitud en los colaboradores es condición relevante en su desempeño laboral y la productividad de la entidad, pues los colaboradores que cuenten con una actitud idónea entregan sus mayor potencial a la hora de encontrar soluciones a los problemas que se presente en su actividades diarias.

Asimismo, en el estudio realizado por Álvarez (2021), señaló que la gestión de recursos humanos tiene un vínculo relevante con la motivación de los empleados, obtuvo un valor de  $r=0.794$  como grado de asociación y un nivel de significancia  $p=0.000$ , lo que refleja una relación de forma significativa e importante.

De igual forma en la investigación de Tamay (2021), se concluyó que saber gestionar el talento humano a través de un comportamiento que tiene como base la ética, tiene un impacto relevante en la productividad de los empleados del gobierno regional estudiado, obtuvo un valor de  $r=0.852$  como grado de asociación y un nivel de significancia  $p=0.000$ , lo que refleja una correlación alta y positiva.

De esta forma se confirma, lo sustentado por Chiavenato (2009), quien indica que la actitud, ayuda a lograr y cumplir los propósitos laborales, al mismo tiempo que se asumen nuevos retos y desafíos, creando valor agregado que ayuda a lograr la excelencia y poner énfasis en los resultados, inspirando en las personas a alcanzar un mayor potencial.

Para Miranda D. (2016), la conducción del talento es un proceso importante, fundamental y determinante, porque el éxito de la empresa se desarrolla a partir de las personas y sus acciones, de cómo se relacionan e involucran con la organización, de la labor que desempeñan, del trabajo que realizan y cómo lo ejecutan, es decir, dar importancia e invertir en las personas genera grandes resultados.

Por lo que se debe considerar que, el talento debe tener como eje central la comunicación, ya que es una capacidad importante para el éxito del talento humano en una organización, como bien se sabe las competencias laborales lo que buscan es adaptar al ser humano a un puesto laboral y que logre el máximo de responsabilidad y eficiencia para ejecutar sus funciones, sin que esto a un estado de desánimo o se pretenda ver al ser humano como una máquina.

## V. CONCLUSIONES

1. De acuerdo a lo que reflejan los resultados, se determinó que existe relación entre el talento humano y la productividad laboral de los trabajadores de un gobierno distrital de Trujillo, 2023, obteniendo un nivel de significancia de 0.000 y un coeficiente Rho de Spearman de 0.701, esto quiere decir que la relación es positiva alta, con estos resultados se demuestra que teniendo un adecuado manejo del talento humano dentro de la entidad se puede lograr un alto nivel de productividad por parte los trabajadores.
2. Se determinó que existe relación entre el conocimiento y la productividad laboral de los trabajadores de un gobierno distrital de Trujillo, 2023, obteniendo un nivel de significancia de 0.001 y un coeficiente de Rho de Spearman de 0.366, estos resultados demuestran que desarrollar la capacidad intelectual del talento humano ayuda a que puedan realizar de forma correcta sus actividades y como consecuencia mejorar su productividad.
3. Se determinó que existe relación entre la habilidad y la productividad laboral de los trabajadores de un gobierno distrital de Trujillo, 2023, obteniendo un nivel de significancia de 0.000 y un coeficiente de Rho de Spearman de 0.549, estos resultados demuestran que los trabajadores cuentan con las habilidades para desempeñar con eficiencia y eficacia sus labores, aportando una mayor productividad en la entidad.
4. Se determinó que existe relación entre la actitud y la productividad laboral de los trabajadores de un gobierno distrital de Trujillo, 2023, obteniendo un nivel de significancia de 0.000 y un coeficiente de Rho de Spearman de 0.742, demostrando que el talento humano asume con responsabilidad sus funciones, lo que permite concluir que mantener una buena actitud en el trabajo, impacta de manera positiva en los trabajadores y como consecuencia mejoran su nivel de productividad dentro de la entidad.

## VI. RECOMENDACIONES

1. Se les recomienda a los responsables del gobierno distrital de Trujillo, administrar el talento humano considerando los siguientes puntos: trazar objetivos y metas en forma conjunta, buscar la mejoría de las condiciones laborales, otorgar los recursos que son necesarios para realizar las actividades laborales, motivar al personal y reconocer sus logros, impulsar el desarrollo profesional. Macías y Aguilera (2012), proponen que se tiene que cambiar el rumbo y dejar de lado el pensamiento de contemplar a los trabajadores como simples elementos, y empezar a valorarlos como un grupo esencial dentro del ámbito laboral, otorgándole la motivación, estabilidad, capacitación e incentivos que les permita desarrollar sus labores de manera eficiente y con mayor seguridad.
2. Se recomienda implementar un plan de capacitación que permita potenciar el conocimiento, desarrollar habilidades e impulsar la innovación y eficiencia de los trabajadores de la entidad, lo cual ayuda a mantener el personal motivado y actualizado. Salazar (2009), indica que el conocimiento es la capacidad más importante y de mayor valor para las organizaciones; con el buen uso de esta capacidad se puede generar mayor riqueza y productividad.
3. Se recomienda reforzar las habilidades de los trabajadores teniendo en cuenta sus competencias, lo cual ayuda a tener una buena comunicación entre el personal y mejorar el trabajo en equipo, su productividad y mantener la competitividad dentro de la entidad. Mejía, Bravo y Montoya (2012), indica que para potenciar el talento humano es necesario definir un sistema sólido en el cual el trabajador se sostenga sobre una base que lo impulse a desarrollar sus habilidades, sin distinguir la labores y/o puesto que ocupa en la organización.
4. Se recomienda desarrollar acciones que permitan a los trabajadores sostener una actitud optimista en el trabajo, por consiguiente, se fortalece el trabajo en equipo y también los motiva a asumir con responsabilidad sus actividades diarias dentro de la entidad. Ramírez et al. (2019), indica que desplegando el talento humano en puestos estratégicos considerando sus capacidades y su participación activa en la cadena productiva, desarrolla un valor agregado que asegura el uso correcto de los recursos: económicos, físicos y humanos.

## REFERENCIAS

- Alcívar, M., Alarcón, C. y Ferrin, H. (2020). Talento humano y la gestión del conocimiento en las microempresas. *Pódium*. (37), 71-88. Obtenido de: [http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2588-09692020000200071&lang=es](http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2588-09692020000200071&lang=es)
- Álvarez, A. (2021). *Gestión de recursos humanos y relación con la productividad laboral en las organizaciones comerciales*. Tesis de doctorado, Universidad Nacional Federico Villarreal. Repositorio Institucional UNFV. Lima, Perú. Recuperado de: <https://repositorio.unfv.edu.pe/handle/20.500.13084/5614>
- Anakpo G., Nqwayibanay Z., y Mishi S. (2023). The Impact of Work-from-Home on Employee Performance and Productivity: A Systematic Review. *Sustainability*. 15(5), 4529. Obtenido de: <https://doi.org/10.3390/su15054529>
- Aredo, J. (2019). *La integración de personal y la productividad laboral de los colaboradores de la Gerencia Regional de Transporte y Comunicaciones La Libertad*. Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo. Perú. Recuperado de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/31334>
- Baraei, E., y Mirzaei, M. (2018). Identification of factors affecting on organizational agility and its impact on productivity The purpose of recent research is to investigate the relationship between. *UCT Journal of Management and Accounting Studies*. [https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2448-63882022000200189#B2](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-63882022000200189#B2)
- Cabarcas, M. y Arrieta, E. (2021). Procesos de talento humano y direccionamiento estratégico en la mediana empresa de Barranquilla, Colombia. *Pensamiento & Gestión*. (51), 134-148. Obtenido de: [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1657-62762021000200133&lang=es#B4](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-62762021000200133&lang=es#B4)
- Cabarcas, M. y Arrieta, E. (2019). La gestión del talento humano en las MIPYMES de Barranquilla. *INVESTICGA: Revista De Investigación en Gestión Administrativa y Ciencias de la Información*, (3)27-35. Obtenido de: <https://www.researchgate.net/publication/341840197> La gestion del talento humano en las MIPYMES de Barranquilla

- Carvajal, A. (2021). Gestión actual del talento humano: contexto universitario. Revista nacional de administración. 12(2), 185-198. Obtenido de: [https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1659-49322021000200012&lang=es#B14](https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1659-49322021000200012&lang=es#B14)
- Cequea, M. & Núñez, M. (2011). Factores humanos y su influencia en la productividad. Revista Venezolana de Gerencia. Recuperado de: [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1692-85632018000100047](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1692-85632018000100047)
- Chiavenato, I. (2009). Gestión del Talento Humano. (3°. Ed). Editorial Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2020). Gestión del Talento Humano. El nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones (5.a ed.). McGraw-Hill.
- Congreso de la República (1997). TUO del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral. Decreto Supremo N° 003-97-TR. Lima, Perú. Obtenido de: <https://lpderecho.pe/tuo-728-ley-de-productividad-y-competitividad-laboral-actualizado-ds-3-97-tr/>
- Costa D. y Marcolino M. (2021). Structural transformation and labor productivity in Brazil. Revista Brasileira de Economía. 75(04), 464-495. Obtenido de: <https://www.scielo.br/j/rbe/a/pf4TpK3XPxNtSbyFWYYjwkQ/>
- Dávalos García, S., Cejas Martínez, M., Josefina Liccioni, E., & Vegas Meléndez, H. (2023). Caracterización de las competencias laborales del talento humano en las organizaciones: un factor clave en la gestión administrativa. Revista universidad y sociedad. 15(4), 120-127. Obtenido de: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202023000400120&lang=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202023000400120&lang=es)
- Dayarathna, V. L., Karam, S., Jaradat, R., Hamilton, M. A., Nagahi, M., Joshi, S., Ma, J., Ashour, O., & Driouche, B. (2020). Assessment of the efficacy and effectiveness of virtual reality teaching module: A gender-based comparison. International Journal of Engineering Education, 36(6), 1938-1955. [https://www.researchgate.net/publication/344695372\\_Assessment\\_of\\_the\\_Efficacy\\_and\\_Effectiveness\\_of\\_Virtual\\_Reality\\_Teaching\\_Module\\_A\\_Gender-Based\\_Comparison](https://www.researchgate.net/publication/344695372_Assessment_of_the_Efficacy_and_Effectiveness_of_Virtual_Reality_Teaching_Module_A_Gender-Based_Comparison)

- EPG Universidad Continental (2023). Importancia de la capacitación de personal. Universidad Continental, Blog Escuela de Posgrado. Recuperado de: <https://blogposgrado.ucontinental.edu.pe/importancia-capacitacion-de-personal>
- Espinoza, K., Montalvo, J. (2021). *Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de la Zona Registral N° VIII-Sede Huancayo en tiempos de COVID*. Tesis de Maestría, Universidad Continental. Huancayo, Perú. Recuperado de: <https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/10409>
- Fontalvo, T., De la Hoz, E., y Morelos, J. (2017). Productivity and its factors: impact on organizational improvement. *Dimensión Empresarial*. Recuperado de: [https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2448-63882022000200189](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-63882022000200189)
- Fulquez, S., García, L., Vásquez, J., Zamora, L. (2022). Gestión del talento humano, calidad, competencias socioemocionales y bienestar psicológico: el reto profesionalizador de las universidades. *Revista Iberoamericana para la investigación y el desarrollo educativo*. 13(25). Obtenido de: [https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2007-74672022000200026&lang=es](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-74672022000200026&lang=es)
- Gianella, R. (2017). *Gestión del talento humano y productividad laboral en las áreas de enfermería y obstetricia de una Red de salud del sur, 2016*. Tesis de Maestría. Universidad César Vallejo. Repositorio Digital Institucional Universidad César Vallejo. Perú. Recuperado de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/8641>
- Herrera, L. C., Torres Lista, V., & Montenegro, M. (2021). Teletrabajo y pandemia. Análisis de las condiciones laborales en tiempos de covid-19. *ENCUENTROS: Revista de Ciencias Humanas, Teoría Social y Pensamiento Crítico*, 14, 141-148. Obtenida de: <https://encuentros.unermb.web.ve/index.php/encuentros/article/view/175>
- Hernández, R, Fernández, C, y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación Científica* (6ta edición). México D.F. McGraw-Hill.



- Huang, Q., Wang, Y., Yuan, K. y Liu, H. (2022). How Role Overload Affects Physical and Psychological Health of Low-ranking Government Employees at Different Ages: The Mediating Role of Burnout. *Safety and Health at Work*, 13(2). 207-212. Recuperado de: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2093791122000178>
- Ibrahim Tuğrul Çınar, İlhan Korkmaz y Tüzin Baycan (2022). Regions' economic fitness and sectoral labor productivity: Evidence from Turkey. *Regional Science Policy & Practice*. 14(3), 575-599. Obtenido de: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1757780223002081>
- Isham, A., Mair, S. y Jackson, T. (2021). Worker wellbeing and productivity in advanced economies: Re-examining the link. *Ecological Economics*, 184(20). 69-89. Recuperado de: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0921800921000471>
- Kerlinger, F. N. (2002). *Enfoque conceptual de la investigación del comportamiento*. México D.F.: McGraw-Hill.
- Knobbout, J. & Van Der Stappen, E. (2020). Where is the Learning in Learning Analytics A Systematic Literature Review on the Operationalization of Learning-Related Constructs in the Evaluation of Learning Analytics Interventions. *IEEE Transactions on Learning Technologies*, 13(3), 631-645. Obtenido de: <https://ieeexplore.ieee.org/document/9108528>
- López, T. (2022). *La gestión del talento humano y la productividad en la empresa Tecnimadera ubicado en la ciudad de Baño de Agua Santa, Tungurahua – Ecuador*. Tesis de grado Ingeniería Comercial. Universidad Nacional de Chimborazo. Riobamba, Ecuador. Recuperado de: <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/8845>
- Macías, G. y Aguilera, C. (2012). Contribución de la gestión de recursos humanos a la gestión del conocimiento. *Revista Estudios Gerenciales*, Colombia. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21224852008>
- Macias, M., Ruiz, M. y Valdivieso, A. (2020). Talento humano y la satisfacción laboral en una empresa de construcción civil. *Ingeniería industrial*. 41(2), 1-9. Obtenido de: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1815-59362020000200006&lang=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-59362020000200006&lang=es)

- Matute, K. y Bojorque, R. (2021). Apoyo a los subsistemas de talento humano, selección y reclutamiento a partir de un sistema experto. Caso de estudio. *Ingenius: Revista de Ciencia y Tecnología*. (26), 41-48. Obtenido de: [http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1390-860X2021000200041&lang=es#ref1](http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1390-860X2021000200041&lang=es#ref1)
- Mejía, A., Bravo, M., Montoya, A. (2012). El factor del talento humano en las organizaciones. *Revista Ingeniería Industrial*. Recuperado de: <http://scielo.sld.cu/pdf/rii/v34n1/rii02113.pdf>
- Miranda, D. (2016). Motivación del talento humano: La clave del éxito de una empresa. *Revista digital investigación y negocios*, 9(13), 20-27. Obtenido de: [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2521-27372016000100005&lang=es](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2521-27372016000100005&lang=es)
- Namdarian, L., Sajedinejad, A. y Bahanesteh, S. (2020). The Impact of Knowledge Management on Organizational Performance: A Structural Equation Modeling Study. *Revista AD-minister*. (37), 85-108. Obtenido de: [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1692-02792020000200085](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1692-02792020000200085)
- Nolasco, F., Rodríguez, D. (2020). Los tres pilares para la retención del talento humano en una empresa de servicios generales. *INNOVA Research Journal*. 5(1), 255-266. Recuperado de: <https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/3296/7329>
- OCDE (2018). *Manual de Frascati 2015: Guía para la recopilación y presentación de información sobre la investigación y el desarrollo experimental*, París/FEYCT, Madrid. Obtenido de: <https://doi.org/10.1787/9789264310681-es>
- Ortiz, D. (2019). *Modelo de gestión de talento humano basado en competencias, para la empresa eléctrica regional norte*. Tesis de Maestría. Universidad Tecnológica de Israel. Quito, Ecuador. Recuperado de: <http://repositorio.uisrael.edu.ec/handle/47000/1880>
- Polo, D. (2021). *Satisfacción laboral y su relación con la productividad laboral de los colaboradores administrativos, del Ministerio Público – Distrito Fiscal de la Libertad, año 2021*. Tesis de Maestría. Universidad César Vallejo, Trujillo, Perú. Recuperado de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/70817>

- Presidencia de Consejo de Ministros (2014). Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057. Decreto Supremo N° 040-2014-PCM. Poder Ejecutivo - Palacio de Gobierno. Lima, Perú. Obtenido de: <https://www.gob.pe/institucion/senace/normas-legales/2129673-040-2014-pcm>
- Ramírez, R., Bernardo, H., Monsalve, L., y Lay, N. (2021). People Management model from a sustainable approach: theories and reflections. *Journal Procedia Computer Science*, 198(2), 596-601. Obtenido de: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S187705092102531X>
- Reyes, M., Gómez, A. y Ramos, Verónica. (2021). Desafíos de la gestión del talento humano en tiempos de pandemia COVID 19. *Revista Universidad y Sociedad*. 13(6), 232-236. Obtenido de: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202021000600232&lang=es#B7](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202021000600232&lang=es#B7)
- Reynier I. Ramírez, Cesar A. Espindola, Gladis I. Ruíz y Alfredo M, Hugueth. (2019). Gestión del talento humano: análisis desde el enfoque estratégico. *Información tecnológica*. 30(6), 167-175. Obtenido de: [https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-07642019000600167&lang=es](https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-07642019000600167&lang=es)
- Robbins, S. y Judge, T. (2023). *Organizational Behavior* 19<sup>th</sup> edition. Pearson Education 2023. Recuperado de: [https://api.pageplace.de/preview/DT0400.9781292449968\\_A46465006/preview-9781292449968\\_A46465006.pdf](https://api.pageplace.de/preview/DT0400.9781292449968_A46465006/preview-9781292449968_A46465006.pdf)
- Salazar, J., Guerrero, J., Machado, Y., Cañedo, R. (2009). Clima y Cultura Organizacional: dos componentes esenciales en la productividad laboral. *ACIMED*, 20(4), 67-75. Recuperado de: <http://scielo.sld.cu/pdf/aci/v20n4/aci041009.pdf>
- Tamay, A. (2021). *Gestión del talento humano y su impacto en la productividad laboral del Gobierno Regional de la Libertad*. Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo. Trujillo, Perú. Recuperado de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/56876>
- Tolentino, A. (2004). *New Concepts of Productivity and its Improvement*. Budapest: European Productivity Network Seminar.

- Torre, W. (2023). *Gestión del talento humano y productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Pacasmayo, 2022*. Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo. Callao, Perú.  
Recuperado de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/110318>
- Toyama J. (2023). Productividad laboral: ¿Cómo estamos y qué hacer? Vinatea & Toyama. Recuperado de: <https://www.vinateatoyama.com/productividad-laboral-como-estamos-y-que-hacer/>
- Van Den B. (2005). *Gestión y gerencia empresarial aplicada al siglo XXI*, Colombia.  
Recuperado de:  
[https://www.google.com.pe/books/edition/Gesti%C3%B3n\\_y\\_gerencia\\_empresariales\\_2da\\_ed/8QmIAQAAQBAJ?hl=es&gbpv=1](https://www.google.com.pe/books/edition/Gesti%C3%B3n_y_gerencia_empresariales_2da_ed/8QmIAQAAQBAJ?hl=es&gbpv=1)
- Vera, A. y Blanco, A. (2019). Modelo para la gestión del talento humano en las pymes del sector servicios de Barranquilla, Colombia. *Innovar*. 29(74), 25-44. Obtenido de:  
[http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0121-50512019000400025](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-50512019000400025)
- Yazlle, E. (2019). *Gestión de talento humano y desempeño laboral*. Tesis de grado Administración de empresas. Universidad Católica de Salta UCASAL. Salta, Argentina. Recuperado de:  
[https://bibliotecas.ucasal.edu.ar/opac\\_css/index.php?lvl=cmspage&pageid=24&id\\_notice=67126](https://bibliotecas.ucasal.edu.ar/opac_css/index.php?lvl=cmspage&pageid=24&id_notice=67126)

## ANEXOS

### Anexo 1. Tabla de operacionalización de variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Variable 1: <b>TALENTO HUMANO</b>	El talento humano es todo el personal que labora en una organización y cooperando con su conocimiento, habilidad, creatividad y competencias tiene el fin común de cumplir la misión y metas de la organización. (Chiavenato, 2009)	Está compuesto por el todo el personal que brinda sus servicios dentro de una entidad, y es el activo más importante con el que cuentan, quienes que, con su conocimiento, habilidad y actitud, ayudan a gestionar el logro de los objetivos, y además de responder a las demandas de los ciudadanos.	Conocimiento	- Programas de capacitación de reconocimiento	Ordinal
			Habilidad	- Trabajo en equipo - Liderazgo - Comunicación fluida entre colaboradores	
			Actitud	- Responsabilidades - Participación activa - Cumplimiento de metas personales	
Variable 2: <b>PRODUCTIVIDAD LABORAL</b>	La productividad resulta cuando se usan los recursos disponibles en la cadena de producción con eficiencia y eficacia, teniendo como finalidad lograr el máximo potencial económico de una organización. (Baraei y Mirzaei, 2018)	La productividad laboral se considera una forma que permite a una organización lograr resultados efectivos y eficientes a un bajo costo; teniendo como fin una mejora en las expectativas de los usuarios.	Eficacia	- Cumplimiento de metas trazadas - Objetivos laborales - Nivel de liderazgo	Ordinal
			Eficiencia	- Optimización de recursos - Labores productivas - Tiempo programado	

## Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos

### ENCUESTA SOBRE EL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE UN GOBIERNO DISTRITAL DE TRUJILLO, 2023

La encuesta tiene como objetivo realizar una serie de preguntas elaboradas a los trabajadores para conocer la relación entre el talento humano y la productividad laboral en un gobierno distrital de Trujillo, 2023. La información que nos brinde es importante para conocer su interés en el trabajo. Por lo cual, se le sugiere leer y completar la encuesta con veracidad, asimismo marque su respuesta con una "X" según el criterio que considere.

Criterio	Puntaje
Totalmente de Acuerdo	5
De Acuerdo	4
Neutral	3
En desacuerdo	2
Totalmente en desacuerdo	1

ITEMS	Puntaje				
	5	4	3	2	1
<b>TALENTO HUMANO</b>					
<b>DIMENSIÓN: CONOCIMIENTO</b>					
1. Con una adecuada capacitación puede realizar mejor sus actividades laborales					
2. Mejora su producción laboral cada vez que recibe capacitación					
3. Es importante y necesario el reconocimiento de su trabajo, valorando su esfuerzo y resultados					
<b>DIMENSIÓN: HABILIDAD</b>					
4. Considera que realizar sus actividades en equipo, genera mayor productividad en su trabajo					
5. Considera que mediante el trabajo en equipo se obtiene un servicio de calidad					
6. Considera importante contar con un líder en su área de trabajo					
7. Es importante que el líder de su área reconozca su trabajo al cumplir las metas					
8. Mantiene comunicación asertiva con sus compañeros de trabajo					
9. Mantiene comunicación asertiva con sus superiores					
<b>DIMENSIÓN: ACTITUD</b>					
10. Asume con responsabilidad las decisiones que toma al realizar sus actividades en su área de trabajo					
11. Considera que es importante mantener una participación activa en la entidad para su autorrealización					
12. Cuenta con los recursos necesarios para desempeñar sus actividades, cumpliendo así con sus metas personales					

ITEMS	Puntaje				
	5	4	3	2	1
<b>PRODUCTIVIDAD</b>					
<b>DIMENSIÓN: EFICACIA</b>					
13. Considera que ha cumplido con las metas trazadas por la entidad					
14. Considera que la entidad tiene metas apropiadas					
15. Esta de acuerdo con los objetivos laborales de su puesto de trabajo					
16. Organiza sus actividades diarias de manera adecuada para así cumplir con los objetivos laborales					
17. Considera que los que dirigen su entidad tienen alto nivel de liderazgo					
<b>DIMENSIÓN: EFICIENCIA</b>					
18. Considera que el desarrollo de su trabajo optimiza los recursos asignados por la entidad					
19. Cuenta con los materiales y/o recursos necesarios para desempeñar sus laborales adecuadamente, según como ha sido planificado					
20. Considera que los trabajadores realizan labores productivas dentro de la entidad					
21. Está de acuerdo que su salario justifica su productividad laboral					
22. Considera importante cumplir con las actividades laborales en el tiempo programado					
<b>¡Gracias por su Participación!</b>					

Rangos para medir el nivel de los items de la variable talento humano:

<b>NIVELES Y RANGOS:</b>	<b>MALO</b>	<b>REGULAR</b>	<b>BUENO</b>
<b>TALENTO HUMANO</b>	(12-27)	(28-43)	(44-60)
<b>CONOCIMIENTO</b>	(3-6)	(7-10)	(11-15)
<b>HABILIDAD</b>	(6-13)	(14-21)	(22-30)
<b>ACTITUD</b>	(3-6)	(7-10)	(11-15)

Rangos para medir el nivel de los items de la variable productividad laboral:

<b>NIVELES Y RANGOS:</b>	<b>BAJO</b>	<b>MEDIO</b>	<b>ALTO</b>
<b>PROD. LABORAL</b>	(10-22)	(23-36)	(37-50)
<b>EFICACIA</b>	(5-11)	(12-18)	(19-25)
<b>EFICIENCIA</b>	(5-11)	(12-18)	(19-25)

### Anexo 3. Fichas de validación de instrumentos para la recolección de datos

#### Ficha de validación de contenido para un instrumento

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información en la presente investigación: El talento humano y su relación con la productividad laboral de los trabajadores de un gobierno distrital de Trujillo, 2023. Por lo que le solicita que tenga bien a evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con el indicador que esta midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

*Nota:* Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).



### Matriz de validación del cuestionario de la variable Talento Humano

Definición de la variable independiente: El talento humano se refiere a las personas que trabajan en una organización y que contribuyen con su conocimiento, habilidades, creatividad y competencias para lograr los objetivos y cumplir la misión de la empresa (Chiavenato, 2009).


Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherente	Relevancia	Observación
Conocimiento	Programas de capacitación	Es una necesidad importante la capacitación de los trabajadores	1	1	1	1	
		Se brindan capacitaciones con el objetivo de mejorar el desempeño	1	1	1	1	
	Programas de reconocimiento	Es importante y necesario el reconocimiento de su trabajo, valorando su esfuerzo y resultados	1	1	1	1	
Habilidad	Trabajo en equipo	Considera que existe una mayor producción cuando realiza sus actividades en equipo	1	1	1	1	
		Considera que mediante el trabajo en equipo se obtiene un servicio de calidad	1	0	1	1	
	Liderazgo	Considera importante contar con un líder en su área de trabajo	1	1	1	1	
		Es importante que el líder de su área reconozca su trabajo al cumplir las metas	1	0	1	1	
	Comunicación fluida entre colaboradores	Mantiene comunicación asertiva con sus compañeros de trabajo	1	1	1	1	
		Mantiene comunicación asertiva con sus superiores	1	1	1	1	
Actitud	Responsabilidades	Asume con responsabilidad las decisiones que toma en las funciones que desempeña	1	1	1	1	
	Participación activa	Considera que es importante mantener una participación activa en la entidad para su autorrealización	1	0	1	1	
	Cumplimiento de metas personales	Cuenta con los recursos necesarios para desempeñar sus actividades, cumpliendo así con sus metas personales	1	1	1	1	

### Matriz de validación del cuestionario de la variable Productividad Laboral

Definición de la variable dependiente: La productividad está orientada al uso eficaz y eficiente de las fuentes disponibles en el proceso de fabricación, con el objetivo que la economía de una sociedad alcance su máximo potencial de rendimiento (Baraei y Mirzaei, 2018).

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherente	Relevancia	Observación
Eficacia	Cumplimiento de metas trazadas	Considera que ha cumplido con las metas trazadas por la entidad	1	1	1	1	
		Considera que la entidad tiene metas apropiadas	1	1	1	1	
	Objetivos laborales	Está de acuerdo con los objetivos laborales de su puesto de trabajo	1	1	1	1	
		Organiza sus actividades diarias de manera adecuada para así cumplir con los objetivos laborales	1	0	1	1	
	Nivel de liderazgo	Considera que los que dirigen su entidad tienen alto nivel de liderazgo	1	1	1	1	
Eficiencia	Optimización de recursos	Considera que el desarrollo de su trabajo optimiza los recursos asignados por la entidad	1	1	1	1	
		Cuenta con los materiales y/o recursos necesarios para desempeñar sus labores adecuadamente, según como ha sido planificado	1	0	1	1	
	Labores productivas	Considera que los trabajadores realizan labores productivas dentro de la entidad	1	1	1	1	
		Está de acuerdo que su salario justifica su rendimiento laboral	1	1	1	1	
	Tiempo programado	Considera importante cumplir con las actividades laborales en el tiempo programado	1	1	1	1	

### Ficha de validación de juicio de expertos

Nombre del instrumento	Encuesta sobre el talento humano y su relación con la productividad laboral de los trabajadores de un gobierno distrital de Trujillo, 2023.
Objetivo del instrumento	Recolección de datos
Nombres y apellidos del experto	Kevin Mailer Carhuanambo Pérez
Documento de identidad	70204553
Años de experiencia en el área	5 años
Máximo Grado Académico	Maestro en Gestión Pública
Nacionalidad	Peruano
Institución	Instituto Peruano del Deporte – IPD
Cargo	Administrador del Consejo Regional del Deporte - IPD
Número telefónico	947034040
Firma	
Fecha	08/06/2024

### Matriz de validación del cuestionario de la variable Talento Humano

Definición de la variable independiente: El talento humano se refiere a las personas que trabajan en una organización y que contribuyen con su conocimiento, habilidades, creatividad y competencias para lograr los objetivos y cumplir la misión de la empresa (Chiavenato, 2009).


Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherente	Relevancia	Observación
Conocimiento	Programas de capacitación	Con una adecuada capacitación puede realizar mejor sus actividades laborales	1	1	1	1	
		Mejora su producción laboral cada vez que recibe capacitación	1	1	1	1	
	Programas de reconocimiento	Es importante y necesario el reconocimiento de su trabajo, valorando su esfuerzo y resultados.	1	1	1	1	
Habilidad	Trabajo en equipo	Considera que realizar sus actividades en equipo, genera mayor productividad en su trabajo	1	1	1	1	
		Considera que mediante el trabajo en equipo se obtiene un servicio de calidad.	1	1	1	1	
	Liderazgo	Considera importante contar con un líder en su área de trabajo.	1	1	1	1	
		Es importante que el líder de su área reconozca su trabajo al cumplir las metas	1	1	1	1	
	Comunicación fluida entre colaboradores	Mantiene comunicación asertiva con sus compañeros de trabajo.	1	1	1	1	
		Mantiene comunicación asertiva con sus superiores.	1	1	1	1	
Actitud	Responsabilidades	Asume con responsabilidad las decisiones que toma al realizar sus actividades en su área de trabajo	1	1	1	1	
	Participación activa	Considera que es importante mantener una participación activa en la entidad para su autorrealización.	1	1	1	1	
	Cumplimiento de metas personales	Cuenta con los recursos necesarios para desempeñar sus actividades, cumpliendo así con sus metas personales.	1	1	1	1	

### Matriz de validación del cuestionario de la variable Productividad Laboral

Definición de la variable dependiente: La productividad está orientada al uso eficaz y eficiente de las fuentes disponibles en el proceso de fabricación, con el objetivo que la economía de una sociedad alcance su máximo potencial de rendimiento (Baraei y Mirzaei, 2018).

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherente	Relevancia	Observación
Eficacia	Cumplimiento de metas trazadas	Considera que ha cumplido con las metas trazadas por la entidad.	1	1	1	1	
		Considera que la entidad tiene metas apropiadas.	1	1	1	1	
	Objetivos laborales	Está de acuerdo con los objetivos laborales de su puesto de trabajo.	1	1	1	1	
		Organiza sus actividades diarias de manera adecuada para así cumplir con los objetivos laborales.	1	1	1	1	
	Nivel de liderazgo	Considera que los que dirigen su entidad tienen alto nivel de liderazgo.	1	1	1	1	
	Eficiencia	Optimización de recursos	Considera que el desarrollo de su trabajo optimiza los recursos asignados por la entidad.	1	1	1	
Cuenta con los materiales y/o recursos necesarios para desempeñar sus labores adecuadamente, según como ha sido planificado.			1	1	1	1	
Labores productivas		Considera que los trabajadores realizan labores productivas dentro de la entidad.	1	1	1	1	
		Está de acuerdo que su salario justifica su productividad laboral.	1	1	1	1	
Tiempo programado		Considera importante cumplir con las actividades laborales en el tiempo programado.	1	1	1	1	

### Ficha de validación de juicio de expertos

Nombre del instrumento	Encuesta sobre el talento humano y su relación con la productividad laboral de los trabajadores de un gobierno distrital de Trujillo, 2023.
Objetivo del instrumento	Recolección de datos
Nombres y apellidos del experto	Janzel Stiven Montañez Ibáñez
Documento de identidad	47966443
Años de experiencia en el área	3 años
Máximo Grado Académico	Maestro en Gestión Pública
Nacionalidad	Peruano
Institución	Municipalidad Distrital de Salaverry
Cargo	Auxiliar Coactivo
Número telefónico	986664412
Firma	
Fecha	10/06/2024

### Matriz de validación del cuestionario de la variable Talento Humano

Definición de la variable independiente: El talento humano se refiere a las personas que trabajan en una organización y que contribuyen con su conocimiento, habilidades, creatividad y competencias para lograr los objetivos y cumplir la misión de la empresa (Chiavenato, 2009).

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherente	Relevancia	Observación
Conocimiento	Programas de capacitación	Con una adecuada capacitación puede realizar mejor sus actividades laborales	1	1	1	1	/
		Mejora su producción laboral cada vez que recibe capacitación	1	1	1	1	
	Programas de reconocimiento	Es importante y necesario el reconocimiento de su trabajo, valorando su esfuerzo y resultados.	1	1	1	1	
Habilidad	Trabajo en equipo	Considera que realizar sus actividades en equipo, genera mayor productividad en su trabajo	1	1	1	1	
		Considera que mediante el trabajo en equipo se obtiene un servicio de calidad.	1	1	1	1	
	Liderazgo	Considera importante contar con un líder en su área de trabajo.	1	1	1	1	
		Es importante que el líder de su área reconozca su trabajo al cumplir las metas	1	1	1	1	
	Comunicación fluida entre colaboradores	Mantiene comunicación asertiva con sus compañeros de trabajo.	1	1	1	1	
		Mantiene comunicación asertiva con sus superiores.	1	1	1	1	
Actitud	Responsabilidades	Asume con responsabilidad las decisiones que toma al realizar sus actividades en su área de trabajo	1	1	1	1	
	Participación activa	Considera que es importante mantener una participación activa en la entidad para su autorrealización.	1	1	1	1	
	Cumplimiento de metas personales	Cuenta con los recursos necesarios para desempeñar sus actividades, cumpliendo así con sus metas personales.	1	1	1	1	

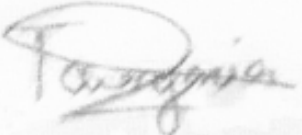
### Matriz de validación del cuestionario de la variable Productividad Laboral

Definición de la variable dependiente: La productividad está orientada al uso eficaz y eficiente de las fuentes disponibles en el proceso de fabricación, con el objetivo que la economía de una sociedad alcance su máximo potencial de rendimiento (Baraei y Mirzaei, 2018).

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherente	Relevancia	Observación
Eficacia	Cumplimiento de metas trazadas	Considera que ha cumplido con las metas trazadas por la entidad.	1	1	1	1	
		Considera que la entidad tiene metas apropiadas.	1	1	1	1	
	Objetivos laborales	Está de acuerdo con los objetivos laborales de su puesto de trabajo.	1	1	1	1	
		Organiza sus actividades diarias de manera adecuada para así cumplir con los objetivos laborales.	1	1	1	1	
	Nivel de liderazgo	Considera que los que dirigen su entidad tienen alto nivel de liderazgo.	1	1	1	1	
Eficiencia	Optimización de recursos	Considera que el desarrollo de su trabajo optimiza los recursos asignados por la entidad.	1	1	1	1	
		Cuenta con los materiales y/o recursos necesarios para desempeñar sus labores adecuadamente, según como ha sido planificado.	1	1	1	1	
	Labores productivas	Considera que los trabajadores realizan labores productivas dentro de la entidad.	1	1	1	1	
		Está de acuerdo que su salario justifica su productividad laboral.	1	1	1	1	
	Tiempo programado	Considera importante cumplir con las actividades laborales en el tiempo programado.	1	1	1	1	



### Ficha de validación de juicio de expertos

Nombre del instrumento	Encuesta sobre el talento humano y su relación con la productividad laboral de los trabajadores de un gobierno distrital de Trujillo, 2023.
Objetivo del instrumento	Recolección de datos
Nombres y apellidos del experto	Margorieth Tamara García Llanos
Documento de identidad	72503106
Años de experiencia en el área	4 años
Máximo Grado Académico	Maestra en Gestión Pública
Nacionalidad	Peruana
Institución	Servicio de Administración Tributaria de Trujillo - SATT
Cargo	Apoyo de la Oficina de Tesorería
Número telefónico	934434964
Firma	
Fecha	10/06/2024

## Anexo 4: Resultados del análisis de consistencia interna

### TALENTO HUMANO

→ **Fiabilidad**

[ConjuntoDatos0]

**Escala: ALL VARIABLES**

**Resumen de procesamiento de casos**

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	20	100,0

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

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,793	12

### PRODUCTIVIDAD LABORAL

→ **Fiabilidad**

[ConjuntoDatos0]

**Escala: ALL VARIABLES**

**Resumen de procesamiento de casos**

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	20	100,0

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

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,718	10

## Anexo 5: Reporte de similitud en software Turnitin

### TESIS\_DIEGO\_ULCO

#### INFORME DE ORIGINALIDAD

19%

INDICE DE SIMILITUD

18%

FUENTES DE INTERNET

1%

PUBLICACIONES

13%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

#### FUENTES PRIMARIAS

1	<a href="http://hdl.handle.net">hdl.handle.net</a> Fuente de Internet	9%
2	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	5%
3	<a href="http://repositorio.ucv.edu.pe">repositorio.ucv.edu.pe</a> Fuente de Internet	2%
4	<a href="http://repositorio.usmp.edu.pe">repositorio.usmp.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
5	<a href="http://repositorio.icte.ejercito.mil.pe">repositorio.icte.ejercito.mil.pe</a> Fuente de Internet	<1%
6	<a href="http://repositorio.upla.edu.pe">repositorio.upla.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1%
7	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	<1%
8	<a href="http://repositorio.unfv.edu.pe">repositorio.unfv.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1%

## Anexo 6: Análisis complementario

### Prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov

Kolmogorov-Smirnov <sup>(a)</sup>			
	Estadístico	gl	Sig.
Talento Humano	,098	79	,060
Productividad Laboral	,118	79	,008

(a) Corrección de significación de Lilliefors

Se consideró la prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov, ya que se trata de una muestra mayor a 50 ( $n > 50$ ), observando que uno de los niveles de significancia de las variables es menor al 5% ( $p < 0.05$ ), lo que significa que muestra un comportamiento no normal, por lo tanto, se va emplear la prueba de Rho de Spearman (no paramétrica) para medir la correlación de las variables.

### Cálculo de la muestra de estudio

Hernández et al. (2014), refiere que la muestra es un subconjunto de elementos de una población, esta es elegida al azar o en forma aleatoria, ya que en algunas ocasiones no es posible poder medir al total de la población objetivo,

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

Donde:

n = Tamaño de la muestra

N = Tamaño de la población (166)

p = Probabilidad que se realice el evento (0.5)

q = Probabilidad que no se realice el evento (0.5)

z = Nivel de confianza (95 % o 1.96)

e = Error muestral (0.08)

Reemplazando valores:

$$n = \frac{1.96^2 * 0.5 * 0.5 * 166}{0.08^2 (166 - 1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5}$$

$$n = 79.06$$

$$n = 79$$

## Prueba de Validez de Aiken

El promedio obtenido en forma general para la Validez de Aiken es de 0.98, lo que indica que es un instrumento técnicamente bien hecho y permite saber que se realizando la inferencia correcta.

Ítems	Criterio	JUECES			Acuerdos	V Aiken	Decisión	Promedio
		1	2	3				
1	Suficiencia	1	1	1	3	1.00	Si	1.00
	Claridad	1	1	1	3	1.00	Si	
	Coherencia	1	1	1	3	1.00	Si	
	Relevancia	1	1	1	3	1.00	Si	
2	Suficiencia	1	1	1	3	1.00	Si	0.92
	Claridad	0	1	1	2	0.67	No	
	Coherencia	1	1	1	3	1.00	Si	
	Relevancia	1	1	1	3	1.00	Si	
3	Suficiencia	1	1	1	3	1.00	Si	1.00
	Claridad	1	1	1	3	1.00	Si	
	Coherencia	1	1	1	3	1.00	Si	
	Relevancia	1	1	1	3	1.00	Si	
4	Suficiencia	1	1	1	3	1.00	Si	1.00
	Claridad	1	1	1	3	1.00	Si	
	Coherencia	1	1	1	3	1.00	Si	
	Relevancia	1	1	1	3	1.00	Si	
5	Suficiencia	1	1	1	3	1.00	Si	0.92
	Claridad	0	1	1	2	0.67	No	
	Coherencia	1	1	1	3	1.00	Si	
	Relevancia	1	1	1	3	1.00	Si	
6	Suficiencia	1	1	1	3	1.00	Si	1.00
	Claridad	1	1	1	3	1.00	Si	
	Coherencia	1	1	1	3	1.00	Si	
	Relevancia	1	1	1	3	1.00	Si	
7	Suficiencia	1	1	1	3	1.00	Si	0.92
	Claridad	0	1	1	2	0.67	No	
	Coherencia	1	1	1	3	1.00	Si	
	Relevancia	1	1	1	3	1.00	Si	
8	Suficiencia	1	1	1	3	1.00	Si	1.00
	Claridad	1	1	1	3	1.00	Si	
	Coherencia	1	1	1	3	1.00	Si	
	Relevancia	1	1	1	3	1.00	Si	
9	Suficiencia	1	1	1	3	1.00	Si	1.00
	Claridad	1	1	1	3	1.00	Si	
	Coherencia	1	1	1	3	1.00	Si	
	Relevancia	1	1	1	3	1.00	Si	
10	Suficiencia	1	1	1	3	1.00	Si	1.00
	Claridad	1	1	1	3	1.00	Si	
	Coherencia	1	1	1	3	1.00	Si	
	Relevancia	1	1	1	3	1.00	Si	

11	Suficiencia	1	1	1	3	1.00	Si	0.92
	Claridad	0	1	1	2	0.67	No	
	Coherencia	1	1	1	3	1.00	Si	
	Relevancia	1	1	1	3	1.00	Si	
12	Suficiencia	1	1	1	3	1.00	Si	1.00
	Claridad	1	1	1	3	1.00	Si	
	Coherencia	1	1	1	3	1.00	Si	
	Relevancia	1	1	1	3	1.00	Si	
13	Suficiencia	1	1	1	3	1.00	Si	1.00
	Claridad	1	1	1	3	1.00	Si	
	Coherencia	1	1	1	3	1.00	Si	
	Relevancia	1	1	1	3	1.00	Si	
14	Suficiencia	1	1	1	3	1.00	Si	1.00
	Claridad	1	1	1	3	1.00	Si	
	Coherencia	1	1	1	3	1.00	Si	
	Relevancia	1	1	1	3	1.00	Si	
15	Suficiencia	1	1	1	3	1.00	Si	1.00
	Claridad	1	1	1	3	1.00	Si	
	Coherencia	1	1	1	3	1.00	Si	
	Relevancia	1	1	1	3	1.00	Si	
16	Suficiencia	1	1	1	3	1.00	Si	0.92
	Claridad	0	1	1	2	0.67	No	
	Coherencia	1	1	1	3	1.00	Si	
	Relevancia	1	1	1	3	1.00	Si	
17	Suficiencia	1	1	1	3	1.00	Si	1.00
	Claridad	1	1	1	3	1.00	Si	
	Coherencia	1	1	1	3	1.00	Si	
	Relevancia	1	1	1	3	1.00	Si	
18	Suficiencia	1	1	1	3	1.00	Si	1.00
	Claridad	1	1	1	3	1.00	Si	
	Coherencia	1	1	1	3	1.00	Si	
	Relevancia	1	1	1	3	1.00	Si	
19	Suficiencia	1	1	1	3	1.00	Si	0.92
	Claridad	0	1	1	2	0.67	No	
	Coherencia	1	1	1	3	1.00	Si	
	Relevancia	1	1	1	3	1.00	Si	
20	Suficiencia	1	1	1	3	1.00	Si	1.00
	Claridad	1	1	1	3	1.00	Si	
	Coherencia	1	1	1	3	1.00	Si	
	Relevancia	1	1	1	3	1.00	Si	
21	Suficiencia	1	1	1	3	1.00	Si	1.00
	Claridad	1	1	1	3	1.00	Si	
	Coherencia	1	1	1	3	1.00	Si	
	Relevancia	1	1	1	3	1.00	Si	
22	Suficiencia	1	1	1	3	1.00	Si	1.00
	Claridad	1	1	1	3	1.00	Si	
	Coherencia	1	1	1	3	1.00	Si	
	Relevancia	1	1	1	3	1.00	Si	