



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Influencia de la gestión del talento humano en la  
productividad de la IE José Gálvez Egúsquiza Talandracas  
– Chulucanas, 2022**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
LICENCIADA DE ADMINISTRACIÓN**

**AUTORA:**

Rivas Huaman, Lissy Marisely (ORCID: 0000-0002-6970-5258)

**ASESORA:**

Dra. Palacios de Briceño, Mercedes Reneé (ORCID: 0000-0001-8823-2655)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

PIURA – PERÚ

2022

### **Dedicatoria**

A mis padres por su apoyo incondicional, a mi esposo por su ánimo que me brinda día a día para alcanzar nuevas metas, profesionales y personales.

A mis adorados hijos Sebastian y Thaisa quienes son mi motivación para esforzarme cada día.

### **Agradecimiento**

A Dios, a mi docente la doctora Mercedes Palacios por su apoyo constante, a la directora de la IE José Gálvez Egúsqiza por su ayuda constante

## Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	10
3.1 Tipo y diseño de investigación.....	10
3.2 Variable, operacionalización.....	10
3.3 Población, muestra, muestreo y unidad de análisis.....	10
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	11
3.5 Método de análisis de datos.....	11
3.6 Aspectos éticos.....	12
IV. RESULTADOS.....	13
V. DISCUSIÓN.....	22
VI. CONCLUSIONES.....	27
VII. RECOMENDACIONES.....	29
REFERENCIAS.....	31
ANEXOS.....	34

## Índice de tablas

<b>Tabla 1.</b> Análisis de la percepción de los colaboradores sobre la calidad de vida en el trabajo en la I.E. José Gálvez Egúsqiza Talandracas, 2022.....	15
<b>Tabla 2.</b> Correlación causal entre la calidad de vida en el trabajo y la productividad .....	16
<b>Tabla 3.</b> Análisis de la percepción de los colaboradores sobre las relaciones laborales en la I.E. José Gálvez Egúsqiza Talandracas, 2022.....	17
<b>Tabla 4.</b> Correlación causal entre las relaciones laborales y la productividad.....	18
<b>Tabla 5.</b> Análisis de la percepción de los colaboradores sobre la capacitación y desarrollo del personal en la I.E. José Gálvez Egúsqiza, Talandracas, 2022.....	19
<b>Tabla 6.</b> Correlación causal entre la capacitación y desarrollo del personal, y la productividad.....	20
<b>Tabla 7.</b> Resultados descriptivos de la variable independiente gestión del talento humano y la variable dependiente productividad de la I.E. José Gálvez Egúsqiza Talandracas, 2022.....	21
<b>Tabla 8.</b> Relación entre la variable independiente gestión del talento humano y la variable dependiente productividad en la I.E. José Gálvez Egúsqiza Talandracas, 2022.....	22

## RESUMEN

La investigación titulada Influencia de la gestión del talento humano en la productividad de la IE José Gálvez Egúsquiza Talandracas – Chulucanas, 2022 tuvo como objetivo general analizar la influencia de la gestión del talento humano en la productividad de la IE José Gálvez Egúsquiza -Talandracas, Chulucanas 2022. La metodología fue de tipo aplicada, diseño no experimental, corte transversal, tipo causal y con enfoque mixto. Se aplicaron dos instrumentos: cuestionario y guía de entrevista. Entre los principales resultados se encontró que la dimensión calidad de vida en el trabajo obtuvo una significativa correlación alta con la productividad, viéndose reflejado en un  $r = 0.810$ ; también la dimensión relaciones laborales obtuvo una significativa correlación alta con la productividad, viéndose reflejado en un  $r = 0.805$ , y la dimensión capacitación y desarrollo personal obtuvo una significativa correlación alta con la productividad, viéndose reflejado en un  $r = 0.830$ , llegando a la conclusión que existe una correlación significativa muy alta entre las variables gestión del talento humano y productividad con  $r = 0.815$  siendo de evidencia suficiente para aceptar la hipótesis, es decir que las dimensiones de la gestión del talento humano si influyen de manera significativa en la productividad.

**Palabras Claves:** Gestión del talento humano, Productividad, colaboradores

## **Abstract**

The research entitled Influence of the management of human talent on the productivity of the IE José Gálvez Egúsquiza Talandracas - Chulucanas, 2022 had the general objective of analyzing the influence of the management of human talent on the productivity of the IE José Gálvez Egúsquiza -Talandracas, Chulucanas. 2022. The methodology was of an applied type, non-experimental design, cross-sectional, causal type and with a mixed approach. Two instruments were applied: questionnaire and interview guide. Among the main results, it was found that the dimension quality of life at work obtained a significant high correlation with productivity, being reflected in an  $r = 0.810$ ; Also, the labor relations dimension obtained a significant high correlation with productivity, being reflected in an  $r = 0.805$ , and the training and personal development dimension obtained a significant high correlation with productivity, being reflected in an  $r = 0.830$ , reaching the conclusion that there is a very high significant correlation between the variables human talent management and productivity with  $r=0.815$  being sufficient evidence to accept the hypothesis, that is to say that the dimensions of human talent management do have a significant influence on productivity.

**Keywords: Human talent management, Productivity, collaborators**

## I. INTRODUCCIÓN

La capacidad del mercado laboral, que rodea actualmente al mundo empresarial, exige que los bienes o servicios requieran estándares altos de calidad; y esto permite que, a su vez, sea uno de los requisitos para incorporar personal a las organizaciones, y que éstas cuenten con cualidades, habilidades blandas y duras, aptitudes necesarias para poder ser eficiente en el trabajo.

Chiavenato (2020) muestra que la gestión del talento humano es el espacio mediante el cual edifica talentos a través de un conjunto completo de procesos, y que atiende a las personas de las empresas, ya que es la unidad esencial del capital intelectual y el cimiento de su éxito. La administración de recursos humanos otorga el término a la nueva perspectiva: la gestión del talento humano, con este nuevo pensamiento, las personas ya no son consideradas simples recursos de la organización y sino impulsoras de su desarrollo pues tienen inteligencia, temperamento, conocimiento, destrezas, con aspiraciones, lo que es clave para que las organizaciones consigan sus objetivos trazados, ya que nos permite contar con el personal idóneo para alcanzar el éxito empresarial, y conservar el equilibrio en un adecuado ambiente laboral que promueva el rendimiento en base a la motivación, la identificación y la responsabilidad.

Rodríguez (2019) en su investigación los 7 desperdicios usando el enfoque del método de producción Toyota diseñado por Taiichi Ohno, las organizaciones y cualquier proceso productivo están compuestos por actividades que requieren llevarse a cabo para lograr productos o servicios de calidad, lo que el cliente espera, con el propósito de obtener crecimiento económico, para ello identificó 7 despilfarros o mermas que son: sobreproducción, esperas, transportes, despilfarro de operación, inventario, movimientos innecesarios, productos defectuosos. Y consecutivamente surgiría una nueva muda que está relacionada con el desaprovechamiento de competencia y talento humano. El autor antes mencionado habla que muchas organizaciones no aprovechan la actividad e inteligencia de las personas, sus capacidades y su potencial para poder eliminar desperdicios, y lograr optimizar la productividad, solucionar las dificultades de la calidad y lograr la innovación.



Actualmente, la pandemia trajo consigo la complicación de los métodos de aprendizaje de miles de alumnos y docentes que han sido afectados por la paralización de clases presenciales por más de un año, estas interrupciones tendrían efectos sobre los aprendizajes y sobre la economía, el Perú podría experimentar significativas pérdidas de productividad y talento humano; ante esta situación, han nacido nuevos escenarios, donde la tecnología ha ocasionado una nueva demanda en relación a las capacidades, actitudes que los profesionales deben asumir, para que así permitan asumir los desafíos propios de las necesidades de esta época. Es por ello que las organizaciones educativas no se quedan afuera de estos nuevos escenarios, donde el personal docente y administrativo necesitan reforzar sus habilidades blandas y duras, para poder interactuar con sus estudiantes y hacer frente los nuevos escenarios.

En la Institución Educativa (I.E) José Gálvez Egúsquiza situada en el centro Poblado de Talandracas, en el distrito de Chulucanas, cuenta con los tres niveles de educación, con 36 trabajadores (30 docentes y 6 administrativos) y con una población estudiantil de 326 alumnos (45 niños en el nivel inicial, 110 en primaria, 171 en secundaria) actualmente se viene trabajando de manera remota, lo cual ha llevado a que existan dificultades en la gestión del talento humano y se pretende mejorar la performance de los colaboradores de la IE. Se intenta potencializar las habilidades blandas, la resiliencia, trabajo en equipo, el cual debido al confinamiento que se tuvo por la COVID- 19, el personal mostro una resistencia al trabajo remoto, y en la actualidad con las nuevas normativas que se vienen dando para el retorno a las clases presenciales, por lo cual se debe mejorar las diferentes destrezas y habilidades que se requieren a través de la gestión del talento humano, lo que aumentará la productividad de la institución educativa.

La investigación se propone dar respuesta al siguiente problema principal: ¿Cómo influye la gestión del talento humano en la productividad de la IE José Gálvez Egúsquiza Talandracas, 2022?; y así mismo como preguntas específicas tenemos: (a) ¿De qué manera influye la calidad de vida del trabajo en la productividad en la IE José Gálvez Egúsquiza Talandracas, 2022?; (b) ¿Cómo influyen las relaciones laborales en la productividad de la IE José Gálvez Egúsquiza Talandracas, 2022?; (c) ¿Cómo influye la capacitación y desarrollo

del personal en la productividad de la IE José Gálvez Egúsquiza Talandracas, 2022?; (d) ¿Cómo es la gestión del talento humano de la IE José Gálvez Egúsquiza Talandracas, 2022?; (e) ¿En qué situación se encuentra la productividad de la IE José Gálvez Egúsquiza Talandracas, 2022?

La investigación propuesta se justifica a partir del punto de vista práctica porque permitirá a la institución educativa tenga un incremento en la productividad, por la tanto la imagen de la institución será positiva y ganaran más alumnos, y de vista social porque el docente logrará los objetivos de la transferencia significativa del conocimiento, el alumno aprenderá realmente. Y por ende los más beneficiados serán los alumnos y por ende la institución.

En relación a los objetivos tenemos como objetivo principal: Analizar la influencia de la gestión del talento humano en la productividad de la IE José Gálvez Egúsquiza -Talandracas, 2022; y como objetivos específicos tenemos:

(a) Estudiar la influencia de la calidad de vida del trabajo en la productividad de la IE José Gálvez Egúsquiza -Talandracas, 2022; (b) Examinar la influencia de las relaciones laborales en la productividad de la IE José Gálvez Egúsquiza-Talandracas, 2022; (c). Evaluar la influencia de la capacitación y desarrollo personal en la productividad de la IE José Gálvez Egúsquiza Talandracas, 2022; (d) Describir la gestión del talento humano de la IE José Gálvez Egúsquiza Talandracas, 202; (e) Identificar en qué situación se encuentra la productividad de la IE José Gálvez Egúsquiza Talandracas, 2022.

En cuanto a la hipótesis general tenemos: la gestión de talento humano influye significativamente en la productividad de la IE José Gálvez Egúsquiza Talandracas, 2022; y como hipótesis específicas tenemos: a) La calidad de vida en el trabajo influye significativamente en la productividad de la IE José Gálvez Egúsquiza Talandracas, 2022; (b) Las relaciones laborales influyen significativamente en la productividad de la IE José Gálvez Egúsquiza Talandracas, 2022; (c) La capacitación y desarrollo del personal influye significativamente en la productividad de la IE José Gálvez Egúsquiza Talandracas, 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

En este fragmento se ejecutó una exploración de distintas fuentes de información que tengan vínculo con las variables planteadas, con el fin de dar sustento con teorías del ámbito internacional, nacional y local.

En cuanto a teorías internacionales se presentan a Gallegos (2017) quien realizó una investigación nombrada: *Estrategia de gestión del talento humano en el hotel Mansión Santa Isabella* en Riobamba - Ecuador, teniendo como objetivo el diseñar una estrategia táctica con el fin de optimizar la gestión del talento humano en el hotel Mansión Santa Isabella de Riobamba, está es una investigación cuali-cuantitativa predominando el tipo cualitativo, como resultado de la investigación que la táctica de gestión del talento humano propuesta busca normalizar los procesos.

Marroquín (2017) en su investigación: *Análisis en las organizaciones de la gestión del talento humano sobre el modelo tradicional de recursos humanos como factor relevante para el bienestar organizacional y personal de los colaboradores*. México tiene como objetivo la adecuada incorporación de la estrategia, la estructura, los sistemas de trabajo y las personas, con el fin de obtener de los colaboradores la expansión de todas sus aptitudes para lograr la competitividad, el autor concluyo que la evolución o no de las organizaciones depende solamente de las decisiones y acciones de los profesionales y líderes en las organizaciones.

En los trabajos nacionales tenemos a Córdova (2021) quien realizó una investigación denominada: *Gestión del talento humano y calidad educativa en pandemia en una institución educativa de San Juan de Lurigancho – 2021* en la ciudad de Lima, teniendo como objeto determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y la calidad educativa en pandemia en una IE de San Juan Lurigancho – 2021, esta tiene diseño descriptivo, correlacional no experimental transversal, de todo esto se desprende que existe relación positiva entre las variables de estudio

Moreno (2018) en su investigación: *Gestión del talento humano y su influencia en la productividad de los colaboradores de la empresa Agrolmos s.a.2017* en Trujillo, tuvo como objetivo determinar la influencia de la gestión del talento humano en la productividad de los colaboradores de la empresa Agrolmos S.A., conto con un diseño correlacional, el autor concluyó que las

variables influyen de manera significativa, donde la organización debe poner mucho énfasis a los indicadores.

Gianella (2017) en su investigación: *Gestión del talento humano y productividad laboral en las áreas de enfermería y obstetricia de una red de salud del sur 2016* en Lima. tuvo como objetivo determinar la relación entre gestión del talento humano y productividad laboral en las áreas de enfermería y obstetricia de una red de salud del sur 2016, tiene como diseño descriptivo, y para concluir en relación a la hipótesis principal y en relación a los resultados logrados, establece que entre las variables hay una relación directa y significativa

Alvines y Bendezú (2018) quienes realizaron una investigación denominada: *Gestión del talento humano y su impacto en la productividad de una empresa financiera del distrito de San Isidro del departamento de Lima, 2018*; tiene como objetivo determinar como la gestión del talento humano influye en la productividad de una empresa financiera del distrito de San Isidro, Lima – 2018, con diseño de investigación no experimental transversal, después de lo antes mencionado se concluyó mediante el análisis de los resultados, el proceso de la selección del personal es esencial, dado que un 34.6% considera que es una etapa decisiva que permite hacer una selección adecuada.

Rojas y Vílchez (2018) quienes forjaron una investigación denominada: *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del puesto de salud Sagrado Corazón De Jesús – Lima, enero 2018*, Tiene como objetivo principal determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal del Puesto de Salud Sagrado Corazón de Jesús, Lima, enero 2018, presenta un enfoque cuantitativo, una investigación aplicada, de diseño no experimental y nivel correlacional, se concluyó que existe relación estadísticamente significativa entre las variables

Checha (2020) quien realizo una investigación denominada: *estrategia de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores de CMAC PIURA S.A.C. – Agencia Balta* en le ciudad de Chiclayo tiene como objetivo elaborar una estrategia de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores de CMAC PIURA S.A.C. – Agencia Balta , Chiclayo 2020 con tipo de investigación no experimental- diseño descriptivo, en consecuencia la fundamentación epistemológica del proceso de gestión del talento humano, hizo posible regular los estudios necesarios para

obtener la presente investigación, al mismo tiempo, de todo esto se desprende que la existencia de diferentes opciones metodológicas que se han empleado para el mejoramiento del desempeño laboral de diferentes organizaciones.

En el plano local tenemos las investigaciones de Garcés (2020) cuyo trabajo se denominó: *Gestión del talento humano y desempeño laboral de los colaboradores del colegio de ingenieros del Perú Consejo Departamental Piura, 2020*, teniendo como metodología diseño no experimental y transeccional de tipo correlacional, él autor como consecuencia encontró que las variables tienen relación directa significativa alta

Gonzáles (2018) realizó el estudio: *La relación entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los trabajadores del centro de salud San Pedro de Piura – Perú año 2018*, tiene como objetivo determinar la relación entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los trabajadores del centro de salud San Pedro de Piura – Perú año 2018, con tipo no experimental con diseño descriptivo, por lo tanto finalizó que la hipótesis general que no tiene una correlación significativa entre las variables, teniendo como grado de influencia en un 0.432 el cual indica que es débil.

Esta investigación se sostiene en teorías presentadas por Chiavenato (2020) quien define a la gestión del talento humano, como el acumulado de prácticas y políticas que permitan direccionar los aspectos administrativos, referente a las personas como son el reclutamiento, la selección, la formación, las remuneraciones y la evaluación del desempeño.

Las empresas que han obtenido un gran éxito se han dado cuenta de que lo pueden lograr, salir a flote y proteger su continuidad si logran ser capaces de mejorar y aumentar el rendimiento de todos los grupos de personas o individuos que se vean afectados o pertenezcan a la organización, especialmente de su personal. Es ahí, cuando una empresa se enfoca hacia las personas, su cultura organizacional esto demostrará esa creencia. Lo cual permitirá la asistencia eficaz de las personas con el propósito de lograr objetivos propios y de la compañía.

Los individuos desarrollan o minimizan las destrezas y también las debilidades de una empresa, ya que de cómo estas sean tratadas; puede llegar a ser causa de triunfo y de dificultades, es por ello que deben ser consideradas

como personas de éxito, para así lograr los objetivos necesarios. Como objetivos tenemos:

- a) Impulsar la empresa a conseguir sus metas y poder así efectuar su misión.
- b) Ser competitivo, saber que crear, desarrollar y aplicar las habilidades y las capacidades en lo laboral
- c) Facilitar personas bien adiestradas y súper motivadas, identificadas con su organización
- d) Desarrollar el querer actualizarse por sí mismo, para obtener el bienestar de las personas en un ambiente laboral adecuado, ya que se necesitan personas satisfechas para que sean fructuosas, las personas necesitan sentirse que el trabajo es imparcial
- e) Fomentar y conservar la libertad para tomar decisiones, tener un ambiente agradable y adecuado, contar con seguridad, horas adecuadas de trabajo.
- f) Estimular el cambio; actualmente hubo un periodo de cambios económicos, social, cultural, políticos y sobre todo tecnológicos
- g) Conservar políticas éticas y conducta social responsable
- h) Forjar y mantener a la mejor organización o empresa e impulsar el excelente equipo: no solo basta con cuidar a las personas, sino el contexto, ambiente donde trabajan.

Donawa (2018) en su artículo menciona que la calidad de vida laboral es la apreciación que un empleado tiene de las condiciones que causan satisfacción en la organización para la cual presta sus servicios. Así mismo Chiavenato (2020) se refiere a una inquietud por mantener el bienestar en todos sus aspectos del personal, cuando estos ejercen sus actividades. Actualmente se asimila dos perspectivas opuestas: por un lado, el requerimiento del personal, en lo que respecta a lograr el bienestar y la satisfacción total, y por otro lado, los intereses de cada organización en lo concerniente a los efectos que fomentan la productividad y la calidad.

En cuanto a la dimensión relaciones laborales, Chiavenato (2020) la define como los lazos que se crean en el espacio del trabajo. Las relaciones laborales es la parte esencial para toda empresa u organización. La actividad para tratar a los colaboradores tiene por finalidad excluir los obstáculos que

privan la plena intervención del personal y alcanzar con mayor eficacia los objetivos organizacionales. Estas prácticas de relaciones laborales deben formar parte de la filosofía organizacional, de tal modo, que toda organización debe de tratar a su personal con respeto y proporcionarles los recursos indispensables para compensar sus necesidades personales y familiares

Infante (2017) considera a la capacitación es un instrumento esencial con que cuentan las organizaciones para lograr que sus profesionales consigan, a través del conocimiento, las competencias requeridas para enfrentar el mundo empresarial. Además, Chiavenato (2020) afirma que es un medio que permite fomentar las capacidades de las personas para que logren ser más fructíferas con el fin de que ayuden mejor a los objetivos organizacionales y se vuelven cada vez más valiosas. Las personas por medio del adiestramiento logran asimilar información, desarrollar habilidades, actitudes y conductas diferentes. Cuando las personas despliegan habilidades, también se transmiten información, y simultáneamente, motivan nuevas actitudes, entre ellas mismas. El desarrollo personal está formado por experiencias, no necesariamente en el puesto donde están laborando, si no que de manera general brindando oportunidades para lograr el crecimiento profesional

En cuanto a la variable productividad, Monge (2019) la define usualmente como la relación entre los insumos o elementos empleados y la cantidad de producción. Esta, calcula la eficacia con que se utilizan, como la mano de obra y el capital, para causar un determinado nivel de producción. Es considerado una fuente clave de competitividad y del desarrollo económico. Así mismo Verona (2019) afirma, que puede definirse como el promedio de la producción en un cierto periodo que realiza un trabajador. Además, Buzón (2019) define, como sistema de producción como el agente encargado de convertir en valor los bienes o servicios que la organización ofrece a través del proceso de alguna materia prima.

Cuatrecasas (2020) indica que la producción es el conjunto de acciones desarrolladas con el manejo de algunos recursos eficazmente seleccionados, y así lograr obtener el valor de uno o varios productos, a través de un proceso de producción. Este debe estar sujeto a los métodos más adecuados para tratar una

mayor eficiencia, con menor uso de tiempo y el menor coste del proceso (así lograr que la productividad sea la mayor posible) y gestionando la forma óptima la calidad, igual manera que se logre también obtener el máximo valor añadido

Rizo (2019) indica que la eficacia, en el mundo de las organizaciones, está relacionada con la realización de los objetivos. En las organizaciones, una persona se considera “eficaz” cuando tiene la capacidad de conseguir el resultado para alcanzar con los objetivos, metas trazadas. Tiene como finalidad la obtención de resultados, sin importar que recursos utilizo para ello, eficacia tiene que ver con que cosas se hacen. En cuanto a la eficiencia está relacionada en lograr una productividad favorable para la organización. Por ende, se logra alcanzar los resultados máximos con la mínima cantidad de recursos utilizados. Para calcularla se realiza a través del tiempo, los esfuerzos, el capital y la calidad del servicio y producto. Una organización eficiente, es la que logra más por menos. Eficiencia tiene que ver con que cosas se hacen y cómo

Eficiencia es la capacidad que se tiene para disponer de alguien o de algo para lograr resultados determinados, cumpliendo los objetivos de forma adecuada, racional y mejorando los recursos. Según Taiichi Ohno, las organizaciones están compuestas por actividades que requieren llevar a cabo para generar productos y/o servicios con la calidad que se espera, y así ser eficientes.



### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

Según Hernández y Mendoza (2018), el tipo de la investigación aplicada puesto que permite dar solución al problema de estudio con información veraz de datos y su interpretación a través de fundamentos científicos. Conforme a ello la investigación es de tipo correlacional causal debido a que una variable influye en la otra variable dependiente e independiente. Hernández (2018) define que un diseño de estudio como un plan concebido para alcanzar la información esperada con la finalidad de responder el planteamiento del problema. De acuerdo al diseño de estudio se consideró no experimental, en lo concerniente al marco temporal es transversal. También lo define como enfoque mixto, a consecuencia del uso de técnicas y herramientas cuantitativos y cualitativos, es por ello, tenemos un enfoque mixto con el objetivo de mostrar la realidad del estudio y analizar e interpretar los datos obtenidos.

#### 3.2. Variables y operacionalización:

**Variable dependiente** (Productividad): Es la relación existente entre el volumen de producción y de los insumos o factores empleados. (Monge, 2019)

**Variable independiente** (Gestión del talento humano): Conjunto de políticas y prácticas indispensables que permitirá orientar los aspectos administrativos, en cuanto nos referimos a las personas, como el reclutamiento, la selección, la formación, las remuneraciones y la evaluación del desempeño. (Chiavenato, 2020)

#### 3.3. Población, muestra

**Población:** Según Hernández y Mendoza (2018) puntualiza como el grupo de todos los casos que coinciden en una lista de descripciones. Está conformada 36 colaboradores (30 docentes y 6 administrativos) de la IE José Gálvez Egúsqiza en el año 2022, constituyendo una población finita.

**Muestra:** Según Hernández y Mendoza (2018) la define como parte de la población del cual se recogen los datos y para ello estos deben ser

representativos de esta. También sostiene que cuando la población es igual o menor a 70 personas se trabajara con todos los colaboradores aplicando una muestra censal ( $N=n$ ), por ello la muestra es de 36 personas.

#### **3.4. Técnicas e instrumento de la recolección de datos**

**Técnicas:** Como expone Baena (2017) estas se vuelven contestaciones al “como hacer” y consienten la aplicación del método en el espacio donde se aplica. En la materia del método científico, las técnicas son sencillas consecuentes y reflexivas dirigidas al apoyo del método. En esta investigación se usó la encuesta según las dimensiones de cada variable. Y también se aplicó la entrevista a la directora de la IE

**Instrumentos:** Como detalla Baena (2017) los instrumentos es el apoyo que se tienen para que las técnicas cumplan su intención. Se usó para recoger y registrar los datos obtenidos es el cuestionario, el cual estaba conformado con ítems dirigidos hacia los indicadores de cada variable. El cuestionario que se aplicó está formado por 18 preguntas con escala ordinal enfocado a los colaboradores de la IE José Gálvez Egúsqiza. La validación del cuestionario se efectuó mediante la opinión favorable de tres expertos en su materia quienes han validado su relevancia, claridad y consistencia. Por otra parte, la confiabilidad del cuestionario fue comprobada mediante la prueba de Alfa de Cronbach.

La Guía de entrevista estuvo conformada por preguntas abiertas de acuerdo a las dimensiones, estuvo dirigida a la directora de la IE, las cuales va a dar un gran aporte a la investigación. Estuvo compuesta por 9 preguntas.

Sin embargo, respecto al procedimiento se empleó el instrumento el cuestionario de Google, este fue aplicado al personal de la I.E., con sus conocimientos apor to a que esta investigación cuente con información detallada y precisa

#### **3.5. Método de análisis de datos:**

Cárdenas (2018) señala que el procesamiento de los datos que se obtienen en una investigación cuantitativa se realiza utilizando programas

informáticos como Excel. SPSS 26, entre otros mediante ellos obtenemos tablas de frecuencias y gráficos para su posterior análisis e interpretación. Los datos obtenidos del cuestionario aplicado al personal de la IE serán procesados mediante el programa SPSS 26.

### **3.6. Aspectos éticos**

Se respetaron los lineamientos fijados por la Universidad César Vallejo, que ampara la información mostrada en el actual estudio se manejó bajo las normas de respeto de la propiedad intelectual, se obtuvo el consentimiento de la directora de la IE, la misma que brindo la información necesaria para la investigación, otro principio que se tuvo en cuenta es el principio de autonomía, de la probidad, pues los datos adquiridos de la IE serán manipulados bajo estrictos estándares de confidencialidad. Y, por último, el principio de Justicia y no maleficencia ya que la investigadora será responsable del manejo de la información que ofrezca la I.E. José Gálvez Egúsqiza.

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Aplicación del instrumento cuestionario

Está constituido con interrogantes en escalas de Likert, con 5 alternativas de respuestas, las interrogantes responden a cada uno de los indicadores de las dimensiones de cada variable. Los hallazgos estadísticos se obtuvieron de la encuesta aplicada a los 35 colaboradores de la Institución Educativa José Gálvez Egúsqiza Talandracas, con relación a la variable del estudio se realizó una interpretación descriptiva para determinar la percepción que poseen los colaboradores frente a la problemática trazada. Además, se realizó la contrastación de las hipótesis, lo que permitió aceptar o rechazar la misma.

### **Objetivo 1: Estudiar la influencia de la calidad de vida en el trabajo en la productividad de la I.E. José Gálvez Egúsqiza Talandracas, 2022.**

**Tabla 1.** *Apreciación de los colaboradores sobre la calidad de vida*

Calidad de vida en el trabajo	TA (5)		A (4)		I (3)		ED (2)		T D (1)		Total	
	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%
*Ambiente laboral agradable.	25	71.4	9	25.7	1	2.9	0	0.0	0	0.0	35	100
*Se siente querido y apreciado en su ambiente de trabajo.	14	40.0	17	48.6	4	11.4	0	0.0	0	0.0	35	100
*Tiene libertad para expresar sus opiniones sin temor a represalias.	23	65.7	9	25.7	2	5.7	1	2.9	0	0.0	35	100
Calidad de vida en el trabajo	21	59.0	12	33.3	2	6.7	0	1.0	0	0.0	35	100

Nota: Cuestionario aplicado al personal de la IE

Los hallazgos señalan que la apreciación del primer ítem respecto a si el ambiente laboral es agradable para el colaborador en la I.E., el 71.4% de los encuestados estuvieron totalmente de acuerdo y 25.7% de los encuestados estuvieron de acuerdo. En el segundo ítem hace referencia a que, si el colaborador se siente apreciado y querido en su lugar de trabajo, el 40.0% de los encuestados manifestó estar totalmente de acuerdo y un 48.6% de los encuestados manifestaron estar de acuerdo. En cuanto al tercer ítem que se refiere a tener libertad a expresar su opinión en el trabajo sin temor a desquites, un 65.7% de los encuestados indicaron estar totalmente de acuerdo y un 25.7% de los encuestados estuvieron de acuerdo, además de un 2.9% que indica estar en desacuerdo.

En cuanto a la dimensión calidad de vida se aprecia la importancia de mantener un entorno laboral agradable, la cual representa un desafío para la institución ya que algunos colaboradores se mostraron desinteresados frente a las premisas. Además, se debe establecer mecanismos para mejorar la libertad de expresión dentro de la I.E., referente a las opiniones relacionadas al trabajo sin temor a represalias.

### **Contrastación de Hipótesis Específica 1**

**HE1:** La calidad de vida en el trabajo influye significativamente en la productividad de la I.E. José Gálvez Egúsquiza Talandracas, 2022.

**Tabla 2.** *Correlación causal entre la calidad de vida y la productividad.*

			Calidad de vida	Productividad
Rho de Spearman	Calidad de vida en el trabajo	Coeficiente de correlación	1.000	,810**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	35	35
	Productividad	Coeficiente de correlación	,810**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	35	35

Nota: Cuestionario aplicado al personal de la IE

Los hallazgos señalan el nivel de relación que hay entre la dimensión calidad de vida frente a la productividad, presenta un coeficiente correlacional de 0.810, con base en los índices de correlación de Pearson es positiva alta, es decir que cuando tengamos una fructuosa calidad de vida en el trabajo la productividad será óptima. En consecuencia, se admite la primera hipótesis específica ya que la calidad de vida en el trabajo si se relaciona directamente con la productividad de la I.E. José Gálvez Egúsquiza Talandracas, 2022.

**Objetivo 2. Examinar la influencia de las relaciones laborales en la productividad de la I.E. José Gálvez Egúsquiza Talandracas, 2022.**

**Tabla 3.***Apreciación de los colaboradores sobre las relaciones laborales*

Relaciones laborales	Alternativas										Total	
	TA		A		I		ED		T D			
	(5)		(4)		(3)		(2)		(1)		Fi	%
*La comunicación en el centro de trabajo es cordial.	19	54.3	14	40.0	1	2.9	1	2.9	0	0.0	35	100
*Existe cooperación entre todos los integrantes de la I.E.	16	45.7	18	51.4	0	0.0	1	2.9	0	0.0	35	100
*Ha recibido alguna forma de motivación en su trabajo	7	20.0	8	22.9	13	37.1	3	8.6	4	11.4	35	100
Relaciones laborales	14	40.0	13	38.1	5	13.3	2	4.8	1	3.8	35	100

Nota: Cuestionario aplicado al personal de la IE

Los hallazgos señalan, se observó que la apreciación del primer ítem respecto a que si la comunicación en su ambiente laboral es afable entre todos los colaboradores de la I.E., el 54.3% de los encuestados estuvieron totalmente de acuerdo, 40.0% estuvo de acuerdo y tan solo el 2.9% de los encuestados en desacuerdo. En cuanto al segundo ítem se hace referencia a la existencia de cooperación entre todos los integrantes de la I.E., el 45.7% de los encuestados estuvo totalmente de acuerdo, el 51.4% estuvo de acuerdo y un 2.9% de los encuestados en desacuerdo. Respecto al tercer ítem que hace referencia a haber recibido algún tipo de motivación en su trabajo, un 20.0% de los encuestados indicaron estar totalmente de acuerdo, 22.9% de acuerdo y un 11.4% de los encuestados estuvieron en total desacuerdo.

En cuanto a los resultados de la dimensión relaciones laborales se aprecia la importancia de la comunicación cordial dentro del centro de trabajo entre todos los miembros de la I.E. Asimismo se debe mejorar los mecanismos y formas de retribuir reconocimientos a los colaboradores con el fin de motivar y ampliar la productividad.

**Contrastación de Hipótesis Específica 2**

**HE2:** Las relaciones laborales influyen significativamente en la productividad de la I.E. José Gálvez Egúsqiza Talandracas, 2022.

**Tabla 4. Correlación causal entre las relaciones laborales y productividad.**

		Relaciones laborales		Productividad	
Rho de Spearman	Relaciones laborales	Coeficiente de correlación	1.000	,805**	
		Sig. (bilateral)		0.000	
		N	35	35	
Productividad	Productividad	Coeficiente de correlación	,805**	1.000	
		Sig. (bilateral)	0.000		
		N	35	35	

Nota: Cuestionario aplicado al personal de la IE

Los hallazgos señalan el nivel de relación que hay entre la dimensión relaciones laborales frente a la productividad, el mismo que nos arrojó un coeficiente correlacional de 0.805, de acuerdo a los índices de Pearson se localiza en una correlación positiva alta, esto nos indica que cuando exista las apropiadas relaciones laborales la productividad será óptima. Por ello, se acepta la segunda hipótesis específica ya que las relaciones laborales si se relacionan directamente con la productividad de la I.E. José Gálvez Egúsquiza Talandracas, 2022.

**Objetivo 3: Evaluar la influencia de la capacitación y desarrollo del personal en la productividad de la I.E. José Gálvez Egúsquiza Talandracas, 2022.**

**Tabla 5. Apreciación de los colaboradores sobre la capacitación y desarrollo del personal**

Capacitación y desarrollo del personal	Alternativas										Total	
	TA		A		I		ED		TD			
	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%
*Ha recibido capacitaciones sobre las TIC.	13	37.1	15	42.9	4	11.4	3	8.6	0	0.0	35	100
*Al ser monitoreado le ayudan a optimizar su desempeño	25	71.4	9	25.7	1	2.9	0	0.0	0	0.0	35	100
*El monitor le ayuda a superar sus debilidades y fortalecer sus habilidades.	26	74.3	9	25.7	0	0.0	0	0.0	0	0.0	35	100
Capacitación y desarrollo del personal	21	61.0	11	31.4	2	4.8	1	2.9	0	0.0	35	100

Nota: Cuestionario aplicado al personal de la IE

Los hallazgos, observamos la apreciación del primer ítem respecto a haber recibido capacitaciones sobre las TIC, el 37.1% de los encuestados estuvieron de totalmente acuerdo, el 42.9% de los encuestados estuvo de acuerdo y tan solo el 8.6% de los encuestados en desacuerdo. En cuanto al segundo ítem que hace referencia a que al ser monitoreado esto le permite

optimizar su desempeño como docente, el 71.4% de los encuestados estuvo totalmente de acuerdo, el 25.7% estuvo de acuerdo y un 2.9% de los encuestados estuvo indeciso. En el tercer ítem que hace mención a que él monitor le ayudan a afrontar sus debilidades y confortar sus habilidades, un 74.3% de los encuestados estuvo totalmente de acuerdo, el 25.7% estuvo de acuerdo. De acuerdo a las secuelas de la dimensión capacitación y desarrollo del personal se aprecia la importancia de brindar capacitaciones de TIC. Asimismo, se debe reforzar y desarrollar estrategias para el personal que brinda el monitoreo, de manera que ayude a superar las debilidades y busque fortalecer las habilidades de los colaboradores.

### Contrastación de Hipótesis Específica 3

**HE3:** La capacitación y desarrollo del personal influye significativamente en la productividad de la I.E. José Gálvez Egúsqiza Talandracas, 2022.

**Tabla 6.** *Correlación causal entre la capacitación y desarrollo del personal y la productividad.*

			Capacitación y desarrollo del personal	Productividad
Rho de Spearman	Capacitación y desarrollo del personal	Coefficiente de correlación	1.000	,830**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	35	35
	Productividad	Coefficiente de correlación	,830**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	35	35

Nota: Cuestionario aplicado al personal de la IE

Los hallazgos señalan el nivel de relación que hay entre la dimensión capacitación y desarrollo del personal frente a la productividad, el cual arrojó un coeficiente correlacional de 0.830, teniendo en cuenta los índices de Pearson, este se localiza en una correlación positiva alta, por ende, cuando tengamos una apropiada capacitación y la productividad será óptima. Es por ello que se acepta



la hipótesis específica 3 debido a que la capacitación y el desarrollo del personal si se relacionan directamente con la productividad de la I.E. José Gálvez Egúsqiza Talandracas, 2022.

**Tabla 7.** Resultados descriptivos de gestión del talento humano y productividad de la I.E. José Gálvez Egúsqiza Talandracas, 2022.

Dimensiones de las variables	Alternativas										Total	
	TA (5)		A (4)		I (3)		ED (2)		TD (1)			
	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%
*Calidad de vida	21	59.0	12	33.3	2	6.7	0	1.0	0	0.0	35	100
*Relaciones laborales.	14	40.0	13	38.1	5	13.3	2	4.8	1	3.8	35	100
*Capacitación y desarrollo del personal.	21	61.0	11	31.4	2	4.8	1	2.9	0	0.0	35	100
*Producción.	22	61.9	11	32.4	2	5.7	0	0.0	0	0.0	35	100
*Eficacia.	22	63.8	11	32.4	1	2.9	0	1.0	0	0.0	35	100
*Eficiencia.	20	58.1	13	38.1	1	2.9	0	1.0	0	0.0	35	100

Nota: Cuestionario aplicado al personal de la IE

Los hallazgos señalan en cuanto al apartado 1 del objetivo principal se relaciona con la dimensión calidad de vida en el trabajo, donde el 59.0% de los colaboradores manifestó estar totalmente de acuerdo y un 1.0% en desacuerdo. El apartado 2 relacionado a la dimensión relaciones laborales el 40.0% manifestó estar totalmente de acuerdo y 4.8% que representa 2 colaboradores indicaron estar en desacuerdo. El apartado 3 de la dimensión capacitación y desarrollo del personal un 61.0% estuvo totalmente de acuerdo y 2.9% estuvieron en desacuerdo. El cuarto ítem relacionado a la dimensión producción el 61.9% indicaron estar totalmente de acuerdo, 32.4% estuvieron de acuerdo y el 5.7% estuvo indeciso en su apreciación. El quinto ítem relacionado a la dimensión eficacia, el 63.8% de los colaboradores indicaron estar totalmente de acuerdo, 32.4% estuvieron de acuerdo y 1.0% estuvieron en desacuerdo. El sexto ítem vinculado a la eficiencia el 58.1% estuvo totalmente de acuerdo, el 38.1% estuvieron de acuerdo y el 1.0% manifestaron estar en desacuerdo.

La apreciación de los colaboradores a la actual gestión del talento humano es aceptable en cierta medida, por lo que existen deficiencias por cubrir como son mejorar la empatía y aprecio entre los trabajadores de la I.E., además de

mejorar los mecanismos o formas de motivación para los trabajadores y también establecer mejoras en las capacitaciones sobre la TIC.

### **Contrastación de Hipótesis General**

**HG:** La gestión del talento humano influye significativamente en la productividad de la I.E. José Gálvez Egúsqiza Talandracas, 2022.

**Tabla 8** *Relación entre gestión del talento humano y la productividad*

		GTH	Productividad
Gestión del talento humano	Correlación de Pearson	1	,815**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	35	35
Productividad	Correlación de Pearson	,815**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	35	35

Nota: Cuestionario aplicado al personal de la IE

Los hallazgos señalan que existe una correlación positiva alta entre la gestión del talento humano y la productividad con un índice de 0,815 esto quiere señalar que cuando la gestión del talento humano se mantenga en niveles óptimos la productividad también lo será, *en consecuencia, se acepta la hipótesis general en razón de que la gestión del talento humano si se relaciona directamente con la productividad.* Por ende, la gestión del talento humano tiene que ser llevada a cabo con mucho cuidado al momento de ejecutar sus actividades debido a que de ello depende la eficiencia en la productividad.

### **3.2. Informe de aplicación de la guía de entrevista:**

Los resultados logrados de la entrevista para esta investigación se desarrollaron en función a las respuestas brindadas por la directora de la institución en materia de estudio, siendo estructurada por 9 preguntas las cuales tuvo como propósito patrocinar el logro del objetivo general del presente estudio.

Es por ello, que en cuanto al objetivo específico 1: “Estudiar la influencia de la calidad de vida en el trabajo en la productividad de la IE José Gálvez

Egúsqiza – Talandracas 2022” dado que la calidad de vida en el trabajo se consideró como la zona de conexión entre colaboradores y la institución, donde se prioriza la importancia de mantener un ambiente laboral agradable entre todos los integrantes de la institución sin importar su condición laboral (docente nombrado, docente contratado, administrativo nombrado, administrativo CAS), es por ello que en la institución se delegan funciones al personal que labora en la I.E tomando en cuenta las capacidades que demuestran para que las tareas designadas a cada uno de ellos las realicen con optimismo y satisfacción de tal forma que no genere presión ni estrés en el personal sino más bien que sientan que el aporte que brindan es tomando en cuenta. Además de brindarles la confianza y el respeto mutuo.

Por otra parte, el objetivo específico 2 es: “Estudiar la influencia de las relaciones laborales en la productividad de la IE José Gálvez Egúsqiza – Talandracas 2022” respecto a la dimensión relaciones laborales, las actividades para relacionarse con los colaboradores y lograr establecer un espacio donde exista la confianza, respeto y consideración mutua entre colaboradores y líder, y para ello, en la institución se toma en cuenta las opiniones, la contribución en la toma de decisiones, se genera reuniones para formar equipos de trabajo de forma democrática, felicito sus logros y destaco las acciones que generan mejoras en la institución.

Después de lo cual, al objetivo específico 3: Evaluar la influencia de la capacitación y desarrollo personal en la productividad en la IE José Gálvez Egúsqiza – Talandracas 2022, en cuanto a la capacitación y desarrollo personal

En la institución sí se evalúa a los docentes con una ficha SIMÓN, que nos envía el MINEDU, se revisa la documentación que avale su desempeño, se establece un diálogo reflexivo con los docentes y en el que se realiza la deconstrucción de labor que realizan ya sea utilizando preguntas desde las que el docente reconoce sus aciertos, y dificultades para el final establecer compromisos de mejora. En cuanto a los administrativos se desarrolla una ficha de desempeño, en donde después de evaluarlos, se establece un dialogo donde se les felicita desempeño y/o se establecen compromiso de mejora.

La participación de estos resultados de acuerdo a los objetivos específicos es facilitar la gestión del talento humano a través de que se brinde una buena calidad de vida, relaciones laborales y brindar óptimas capacitaciones a los

colaboradores. De tal forma, las respuestas presentadas pueden manifestar que la relación que hay entre gestión del talento humano y la productividad de la IE. José Gálvez Egúsquiza van de acuerdo al objetivo general.

## V. DISCUSIÓN

Con respecto al primer objetivo específico 1 tuvo como determinación “Examinar la influencia de la calidad de vida en el trabajo en la productividad de la IE José Gálvez Egúsquiza – Talandracas 2022”, tomando en cuenta los resultados se aprecia la importancia que tiene el ambiente laboral en los colaboradores y a la vez sentirse querido y apreciado, tal como lo afirma Chiavenato (2020) se refiere a la preocupación que tiene la organización para obtener el bienestar general (aspectos físicos, ambiental y psicológicos) de sus colaboradores cuando estos desempeñan sus funciones, para así poder lograr los objetivos, las metas institucionales y al mismo tiempo el colaborador se sienta valorado y apreciado.

Es importante que involucre a los colaboradores en la elaboración de los documentos de gestión, para que así realicen contribuciones altamente efectivas y así lograr que el colaborador se sienta inspirado y se pueda contar con una participación activa en su trabajo

De acuerdo a los resultados obtenidos, los aspectos que son más percibidos por los colaboradores son tener un ambiente laboral agradable con el 71.5%, tener libertad para expresar sus opiniones con el 65.7% y seguido de sentirse querido y apreciado con un 40%, son unos resultados aceptables, es decir que la dimensión de la calidad de vida muestra una relación significativa con la productividad, debido a que es importante para la productividad y el éxito de la institución, no solo hacer uso eficiente de los recursos brindados, sino también que el colaborador se sienta contento, valorado con lo que realiza. Estos hallazgos se contrastan con la investigación de Córdova (2021), que menciona que existe relación entre la calidad de vida y la calidad educativa en una IE. de San Juan de Lurigancho; en consecuencia, se muestra que más de la mitad de sus encuestados manifiesta que su calidad educativa es alta, en cuanto a la calidad de vida tiene un alto nivel.

Por consiguiente, se acepta la primera hipótesis específica La calidad de vida en el trabajo influye significativamente en la productividad de la I.E. José Gálvez Egúsquiza Talandracas, 2022, con un coeficiente correlacional de 0.810 en relación a los índices de Pearson este se encuentra en una correlación positiva alta, esto nos quiere decir que mientras tengamos una apropiada calidad de vida la productividad será óptima.

Por otra parte, el objetivo específico 2: “Examinar la influencia de las relaciones laborales en la productividad de la IE José Gálvez Egúsqiza – Talandracas 2022”, se observó la gran importancia de los colaboradores de tener comunicación cordial entre todos los miembros de la institución, seguido de la cooperación y la motivación, como lo afirma Chiavenato (2020) las relaciones laborales son parte esencial y fundamental para toda empresa u organización.

Las acciones para relacionarse con el colaborador tienen como objetivo establecer un ambiente de confianza, respeto, sobre todo de consideración con el objetivo de eliminar las barreras (organizacionales o personales) que impiden la participación de los colaboradores, para ello se pretende una comunicación directa que implique las dos partes y proporcione ayuda mutua.

Es por ello que es importante mantener un buen ambiente social donde prevalezca la voluntad e igualdad de las partes, el respeto mutuo, la cooperación para así lograr aumentar la colaboración y el trabajo en equipo. Y también retribuir reconocimientos a los colaboradores con el fin de motivar y ampliar la productividad.

De acuerdo a los resultados obtenidos los aspectos que son más percibidos por los colaboradores son tener una comunicación cordial entre todos los miembros de la institución , con un 54.3%, mientras que la cooperación alcanzo un 45.7% y la motivación un 20%.son unos resultados aceptables, es decir que la dimensión relaciones laborales muestra una relación significativa en la productividad debido a que es importante como seres sociales, las relaciones interpersonales tienen una gran importancia en el estado anímico de las personas.

Estos hallazgos se contrastan con la investigación Gonzáles (2018) quien en el estudio la gestión del talento humano y el compromiso organizacional, concluyendo en que la hipótesis principal no existe una correlación significativa entre variables. Por lo tanto, se admite la segunda hipótesis específica: las relaciones laborales influyen significativamente en la productividad de la I.E. José Gálvez Egúsqiza Talandracas, 2022, con un coeficiente correlacional de 0.805, este se encuentra en una correlación positiva alta, esto quiere decir que cuando existan apropiadas relaciones laborales la productividad será óptima

Después de lo cual, al objetivo específico 3:” Evaluar la influencia de la capacitación y desarrollo personal en la productividad de la IE José Gálvez

Egúsquiza – Talandracas 2022” teniendo en cuenta los resultados apreciamos la gran importancia de los colaboradores le da a los monitoreos ya que le ayuda a vencer sus debilidades y reforzar sus habilidades, al ser monitoreado le permite perfeccionar su desempeño, tal como lo afirma Infante (2017) considera a la capacitación, como un instrumento esencial con que cuentan las organizaciones para que sus profesionales logren a través del conocimiento las competencias requeridas para enfrentar el mundo empresarial. Además, Chiavenato (2020) afirma que es un medio que permite desarrollar las capacidades de las personas para lograr ser más fructíferas, con el fin de ayudar a mejorar los objetivos. Las personas por medio del adiestramiento asimilan información, aprenden habilidades, desarrollan actitudes y conductas diferentes. Cuando las personas desarrollan habilidades, también se transmiten información, y simultáneamente, motivan nuevas actitudes, entre ellas mismas. El desarrollo personal está formado por experiencias, no necesariamente en el puesto donde están laborando, si no que de manera general brindando oportunidades para lograr el crecimiento y el desarrollo profesional

Se trata de una parte clave para el éxito de toda organización, ya que hace que todos sepan lo que tienen que hacer para alcanzar los resultados deseados. En la institución, se fomenta las capacitaciones que brinda PERU EDUCA, en cuanto a los monitoreos se desarrollan en varias épocas del año que son internas y también en base a fichas que envía ministerio de educación, en las cuales se hace una retroalimentación y su compromiso del docente y administrativo.

De acuerdo a los resultados obtenidos los aspectos que son más percibidos por los colaboradores son: El monitor le asiste a mejorar sus debilidades y reforzar sus habilidades, con un 74.3%, seguido de al ser monitoreado le permite mejorar su desempeño un 71.4% y las capacitaciones sobre las TIC con un 37.1%. De acuerdo a los resultados de la dimensión capacitación y desarrollo del personal se aprecia la importancia de brindar capacitaciones de TIC. Asimismo, se debe reforzar y desarrollar estrategias para el personal que brinda el monitoreo, de manera que ayude a superar las debilidades y busque fortalecer las habilidades de los colaboradores.

Por consiguiente, de acuerdo con la investigación se acepta la hipótesis específica 3: La capacitación y desarrollo del personal influye significativamente

en la productividad de la I.E. José Gálvez Egúsquiza Talandracas, 2022 con un coeficiente correlacional de 0.830, este se encuentra en una correlación positiva alta, esto pretende decir que cuando se brinde una apropiada capacitación y desarrollo del personal la productividad será óptima. En efecto, se acepta la hipótesis específica tres debido a que la capacitación y desarrollo del personal si se relaciona directamente con la productividad de la I.E. José Gálvez Egúsquiza Talandracas, 2022.

Estos hallazgos se contrastan con la investigación de Rojas y Vílchez (2018) quienes entre sus principales hallazgos en su investigación que estudio la *Gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal*, este concluyo que hay relación estadísticamente significativa entre las variables antes mencionadas

De acuerdo a los resultados, la dimensión capacitación y desarrollo del personal se aprecia la importancia de brindar capacitaciones de TIC. Asimismo, se debe reforzar y desarrollar estrategias para el personal que brinda el monitoreo, de manera que ayude a superar las debilidades y busque fortalecer las habilidades de los colaboradores.

Por consiguiente, el objetivo principal de la investigación que es analizar la influencia de la gestión del talento humano en la productividad de la IE José Gálvez Egúsquiza -Talandracas, 2022, se logra de acuerdo a Chiavenato (2020) la gestión del talento humano es el acumulado de prácticas y políticas necesarias que permitan direccionar los aspectos administrativos, referente a las personas como son el reclutamiento, la selección, la formación, las remuneraciones y la evaluación del desempeño. Las empresas que han obtenido un gran éxito se han dado cuenta de que lo pueden lograr, salir a flote y proteger su continuidad si logran ser capaces de mejorar y aumentar el rendimiento de todos los grupos de personas o individuos que se vean afectados o pertenezcan a la organización, especialmente de su personal. Es ahí, cuando una empresa se enfoca hacia las personas, su cultura organizacional demostrara esa creencia. Lo cual permitirá la asistencia eficaz de las personas con el propósito de lograr objetivos propios y de la compañía.

Monge (2019) define a la productividad usualmente como la relación que hay entre los insumos o elementos empleados y la cantidad de producción. Ésta



calcula la eficiencia con que se utilizan la mano de obra y el capital, para alcanzar producir un determinado nivel de producción. Es considerado una fuente clave de competitividad y del desarrollo económico. Así mismo Verona (2019) afirma, que puede definirse como el promedio de la producción en un cierto periodo que realiza un trabajador. Además, Buzón (2019) define, como un sistema de producción; como el agente encargado de convertir en valor los bienes o servicios que ofrece a través del proceso de alguna materia prima.

Según los resultados obtenidos, el nivel alcanzado de la gestión del talento humano fue bueno ya que con sus tres dimensiones obtienen puntajes altos de 61.0%, lo mismo sucede en la productividad con 63.8%. sin embargo, existen algunos factores que nos da un porcentaje más bajo, pero que son aceptables.

Finalmente se admite la hipótesis: la gestión del talento humano influye significativamente en la productividad de la IE José Gálvez Egúsqiza - Talandracas, 2022, ya que existe una correlación positiva alta, es decir que mientras la gestión del talento humano se mantenga en niveles óptimos la productividad también lo será, en consecuencia, aceptamos la hipótesis general en razón de que ambas variables si se relacionan directamente. Consecuentemente, la gestión del talento humano tiene que ser llevada a cabo con mucho cuidado al momento de ejecutar sus actividades debido a que de ello depende la eficiencia en la productividad.

El objetivo general fue analizar la influencia de la gestión del talento humano en la productividad de la IE José Gálvez Egúsqiza – Talandracas, 2022, teniendo como fundamento para la producción y aplicación de los instrumentos cuantitativos (cuestionario en escala ordinal) y cualitativos (guía de entrevista) con el fin de recopilar información que permita desafiar de forma integral la problemática de estudio, puesto que así se logra el objetivo central. Los resultados hallados fueron contrastados con los aportes teóricos y los antecedentes preliminares

## VI. CONCLUSIONES

1. Se halló una significativa correlación positiva alta entre la dimensión calidad de vida en el trabajo y la variable productividad de la IE José Gálvez Egúsquiza Talandracas, 2022, con un resultado de  $r= 0.810$ , por esta razón se consolida que la institución le dé la importancia adecuada a la calidad de vida, la productividad será óptima, debido a que la calidad de vida si se relaciona directamente con la productividad de la I.E. José Gálvez Egúsquiza Talandracas, 2022.
2. Existe una significativa correlación positiva alta entre la dimensión relaciones laborales frente a la productividad de la IE José Gálvez Egúsquiza Talandracas, 2022, con un resultado de  $r= 0.805$  de modo que mientras existan adecuadas relaciones laborales, la productividad será óptima. Por consiguiente, las relaciones laborales si se relacionan directamente con la productividad de la I.E. José Gálvez Egúsquiza Talandracas, 2022.
3. Tenemos una significativa correlación positiva alta entre la dimensión capacitación y desarrollo del personal frente a la productividad de la IE José Gálvez Egúsquiza Talandracas 2022, con un resultado de  $r=0.830$  de modo que mientras exista apropiada una capacitación y desarrollo personal la productividad será óptima. En consecuencia, la dimensión si se relaciona directamente con la productividad
4. Se evidenció una significativa correlación positiva alta entre la variable gestión del talento humano y la variable productividad con un resultado de  $r= 0,815$  esto manifiesta que mientras la gestión del talento humano se mantenga en niveles óptimos la productividad también lo será, en consecuencia, la gestión del talento humano si se relaciona directamente con la productividad.
5. En la IE se trata de ser equitativo con los colaboradores al delegar las funciones, tomándose en cuenta las capacidades que demuestran para que las tareas designadas a cada uno de ellos se realicen con optimismo y satisfacción de tal forma que no genere presión ni estrés en el personal.
6. En la institución educativa, el nivel de productividad está dado por el logro de los objetivos, los cuales dependen de otros agentes educativos, así existen factores externos que dificultan el logro de los objetivos, ya que la institución está ubicada en una zona rural que depende del ingreso económico generado

por las labores agrícolas o el trabajo en las fábricas agroexportadoras, es así que muchas familias llevan a sus hijos a las labores del campo y no los acompañan en las labores académicas o los dejan encargados de las funciones del hogar con hermanos más pequeños, lo cual dificulta el logro de los aprendizajes esperados.

## VII. RECOMENDACIONES

1. Realizar sesiones cortas ya sea individual y grupal con el fin de diagnosticar las debilidades y amenazas, tanto en el plano laboral como en las relaciones interpersonales con los miembros del equipo. Con la información obtenida se podría diseñar un régimen de beneficios que efectivamente les ayude a estar más motivados, a comprometerse y desempeñarse mejor.
2. Implementar programas de capacitación como por ejemplo en aspectos vinculados a ofimática y/o a uso de los sistemas con los que se trabaja. para mejorar el desarrollo personal como también fortalecer las relaciones lograr el incremento del conocimiento que permitan la autorrealización profesional. Asimismo, se recomienda no descuidar los espacios donde se labora, ya que, tienen que prestar un buen ambiente y se deberá otorgar todas las herramientas necesarias para el cumplimiento de la función y su satisfacción laboral.
3. Organizar talleres de autoliderazgo para lograr que los colaboradores asuman nuevos retos desde su rol. (participar de concursos a nivel Ugel), cada vez que ellos cumplen con las metas se van a sentir motivados a seguir por más y lograr ser ejemplo de los demás colaboradores.
4. Mensualmente reconocer públicamente el logro de cada colaborador lo que se realizara frente a toda la comunidad educativa para lo cual se les entregará diplomas de reconocimiento, lo que permita valorar el esfuerzo, el desempeño del colaborador y lograr así su reconocimiento por las metas logradas al mismo tiempo publicar en todos los medios: página de la institución educativa, Facebook, WhatsApp institucional, el reconocimiento otorgado a dicho colaborador.
5. Realizar convenios con ministerio de trabajo, municipalidades, empresas agroexportadoras, instituciones educativas superiores, institutos, universidades con el fin de solicitar apoyo para realizar capacitaciones y sesiones de coaching con el fin de que los colaboradores aprendan a desarrollar sus habilidades blandas como la resiliencia, autoliderazgo y el trabajo en equipo.

6. Realizar campañas de sensibilización a los clientes externos es decir los padres de familia, para que les den la importancia y el apoyo necesario a sus hijos en cuanto a la educación.

## REFERENCIAS

Baena, G. (2017) *Metodología de la investigación ebook*

Bendezú, M. (2018) *Gestión del talento humano y su impacto en la productividad de una empresa financiera del distrito de San Isidro del departamento de Lima, 2018* [tesis pre grado de la Universidad Tecnológica del Perú]

Buzón, J. (2019) *Operaciones y procesos de producción*. Ed. Elearning

Checa, L. (2020) *en estrategia de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores de CMAC PIURA S.A.C. – Agencia Balta* [tesis pre grado de la Universidad Señor de Sipán]

Recuperado de:  
<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7278/Checa%20Llontop%20Luis%20Alberto.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Chiavenato, I. (2020) *Gestión del talento humano*. McGraw-Hill, 5ta edición

Córdova, B.(2021) *Gestión del talento humano y calidad educativa en pandemia en una institución educativa de San Juan de Lurigancho – 2021*.

Recuperado de:  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/71869/Cordova\\_GBM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/71869/Cordova_GBM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Cuatrecasas, L. (2020). *Diseño avanzado de procesos y plantas de producción flexible*. Profit Editorial.

Recuperado de:  
[https://books.google.com.pe/books?id=QgUYEAAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=produccion&hl=es&sa=X&redir\\_esc=y#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=QgUYEAAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=produccion&hl=es&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false)

Donawa, Z. (2018) en su artículo *Percepción de la calidad de vida laboral en los empleados en las organizaciones – Venezuela*.

Recuperado de:  
<https://www.redalyc.org/journal/5713/571360738003/html/>

Gallegos, M. (2017) *Estrategia de gestión del talento humano en el hotel Mansión Santa Isabella en la ciudad de Riobamba – Ecuador*, [tesis pre grado de la Universidad Regional Autónoma de los Andes]

Recuperado de:  
<https://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/6212/1/TURHYT001-2017.pdf>

Garcés, H. (2020) *Gestión del talento humano y desempeño laboral de los colaboradores del colegio de ingenieros del Perú Consejo Departamental Piura, 2020* [tesis pre grado de la Universidad Cesar Vallejo]

Recuperado de:  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/46571/Garc%C3%A9s\\_SHF-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/46571/Garc%C3%A9s_SHF-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

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*. Lima [tesis pre grado de la Universidad Cesar Vallejo]

Recuperado de:  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8641/Gianella\\_CRG.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8641/Gianella_CRG.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

González, G. (2018) *Relación entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los trabajadores del centro de salud San Pedro de Piura – Perú año 2018* [tesis pre grado de la Universidad Nacional de Piura]

Recuperado de:  
<https://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/UNP/1517/ADM-GON-GAR-2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Hernández, R. y Mendoza, C.P. (2018) *Metodología de la investigación* McGraw-Hill

Infante, V. (2017) *Mirada histórica al proceso de capacitación en el mundo*.

Recuperado de:  
<https://mendive.upr.edu.cu/index.php/MendiveUPR/article/view/972/html>

Marroquín, M. (2017) *Análisis en las organizaciones de la gestión del talento humano sobre el modelo tradicional de recursos humanos como factor relevante para el bienestar organizacional y personal e los colaboradores*. México [tesis pre grado de la Universidad Autónoma del estado de México]

Monge, R. (2019) *Productividad y crecimiento económico*. Academia de Centroamérica

Moreno, E. (2018) *Gestión del talento humano y su influencia en la productividad de los colaboradores de la empresa Agrolmos s.a.2017* [tesis pre grado de la Universidad Nacional del Trujillo]

Recuperado de:  
[https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/12166/morenovasquez\\_eric.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/12166/morenovasquez_eric.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Rizo, M (2019) Eficiencia, eficacia, efectividad: ¿son lo mismo? Red Forbes. México

Recuperado de: <https://www.forbes.com.mx/eficiencia-eficacia-efectividad-son-lo-mismo/>

Rojas, R. R. y Vilchez S. B. (2018) *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del puesto de salud Sagrado Corazón De Jesús – Lima, enero 2018*. Recuperado de:  
<http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1712/MAE-STRO%20-%20Rojas%20Reyes%2C%20Ruth%20Rosario.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Verona, J. (2019) Productividad laboral. Recuperado de:  
<https://grupoverona.pe/productividad-laboral/>



ANEXOS

ANEXO 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA DE LA VARIABLE GESTION DEL TALENTO HUMANO

MATRIZ DE VARIABLES				
TITULO	PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	METODOLOGÍA
Influencia de la gestión del talento humano en la productividad de la IE José Gálvez Egúsqiza Talandracas, 2022	<b>PROBLEMA GENERAL:</b>	<b>OBJETIVO GENERAL</b>	<b>HIPOTESIS GENERAL</b>	Enfoque: Mixto Tipo de investigación: Aplicada, causal Diseño: No experimental de corte transversal. Nivel: Correlacional causal Técnica e instrumentos: T: Encuesta I: Cuestionario preguntas cerradas T: Entrevista I: Guía de entrevista  Población: 35 personas Muestra: Censal (N=n). Muestreo: personal de la I.E. José Gálvez Egúsqiza.
	¿Cómo influye la gestión del talento humano en la productividad de la IE José Gálvez Egúsqiza Talandracas, 2022?	Analizar la influencia de la gestión del talento humano en la productividad de la IE José Gálvez Egúsqiza - Talandracas, 2022	La gestión de talento humano influye significativamente en la productividad de la IE José Gálvez Egúsqiza Talandracas, 2022	
	<b>PROBLEMA ESPECIFICO</b>	<b>OBJETIVOS ESPECIFICOS</b>	<b>HIPOTESIS ESPECIFICAS</b>	
	¿De qué manera influye la calidad de vida del trabajo en la productividad de la IE José Gálvez Egúsqiza Talandracas, 2022?	<b>O.1.</b> Estudiar la influencia de la calidad de vida del trabajo en la productividad de la IE José Gálvez Egúsqiza -Talandracas, 2022	<b>H.1.</b> La calidad de vida en el trabajo influye significativamente de la productividad en la IE José Gálvez Egúsqiza Talandracas, 2022	
	¿Cómo influye las relaciones laborales en la productividad de la IE José Gálvez Egúsqiza Talandracas, 2022?	<b>O.2.</b> Examinar la influencia de las relaciones laborales en la productividad de la IE José Gálvez Egúsqiza- Talandracas, 2022	<b>H.2.</b> Las relaciones laborales influyen significativamente en la productividad de la IE José Gálvez Egúsqiza Talandracas, 2022	
	¿Cómo influye la capacitación y desarrollo del personal de la productividad de la IE José Gálvez Egúsqiza Talandracas, 2022?	<b>O.3.</b> Evaluar la influencia de la capacitación y desarrollo personal en la productividad de la IE José Gálvez Egúsqiza Talandracas, 2022	<b>H.3.</b> La capacitación y desarrollo del personal influye significativamente de la productividad en la IE José Gálvez Egúsqiza Talandracas, 2022	
	¿Como es la gestión del talento humano de la IE José Gálvez Egúsqiza Talandracas, 2022?	Describir la gestión del talento humano de la IE José Gálvez Egúsqiza Talandracas, 2022		
	¿En qué situación se encuentra la productividad de la IE José Gálvez Egúsqiza Talandracas, 2022?	Identificar en qué situación se encuentra la productividad de la IE José Gálvez Egúsqiza Talandracas, 2022		

**ANEXO 02: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES**

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	Conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos administrativos, en cuanto a las personas, como el reclutamiento, la selección, la formación, las remuneraciones y la evaluación del desempeño. (Chiavenato, 2020)	La variable gestión del talento humano se medirá con sus dimensiones que son calidad de vida, relaciones laborales, capacitación y desarrollo del personal, mediante el instrumento el cuestionario de escala ordinal.	Calidad de vida en el trabajo  Relaciones laborales  Capacitación y desarrollo del personal	Ambiente laboral Valoración Libertad de expresión Comunicación Cooperación Motivación Capacitaciones Desempeño laboral Conocimientos y habilidades	Ordinal
<b>PRODUCTIVIDAD</b>	Relación entre el volumen de producción y el de los insumos o factores empleados. Esta mide la eficacia con que se utilizan en una economía factores, como mano de obra y capital, para producir un nivel dado de producción. (Monge, 2019)	La variable productividad se medirá con sus dimensiones que son producción eficiencia y eficacia al personal, mediante el instrumento el cuestionario de escala ordinal.	Producción  Eficacia  Eficiencia	Objetivo Producto Recursos Actitud Participación Resultados Tiempo Cumplimiento de actividades Calidad	

**ANEXO 03: MATRIZ DE INSTRUMENTO: CUESTIONARIO**

<b>VARIABLE</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>INSTRUMENTO</b>	<b>N° DE ITEM</b>	<b>ITEMS</b>
<b>GESTION DEL TALENTO HUMANO</b>	Calidad de vida en el trabajo	Ambiente laboral	<b>CUESTIONARIO</b>	1	Su ambiente laboral es agradable.
		Valoración		2	Se siente usted querido y apreciado en su centro de trabajo.
		Libertad de expresión		3	Hay libertad para expresar sus opiniones en cuanto al trabajo sin temor a represalias.
	Relaciones laborales	Comunicación		4	La comunicación es cordial entre todos los miembros de la Institución Educativa.
		Cooperación		5	Existe cooperación entre todos los integrantes de la I.E.
		Motivación		6	Ha recibido alguna forma de motivación en su trabajo (oficio de felicitación, resolución directoral, etc.).
	Capacitación y desarrollo del personal	Capacitaciones		7	Ha recibido capacitaciones sobre las TIC por parte del ministerio de Educación
		Desempeño laboral		8	Al ser monitoreado le ayuda a mejorar su desempeño como docente.
		Conocimientos y habilidades		9	El personal que ejecuta el monitoreo le ayuda a superar sus debilidades y fortalecer sus aciertos
<b>PRODUCTIVIDAD</b>	Producción	Objetivo	10	La dirección de la IE. alienta al personal a definir sus objetivos	
		Producto	11	Siente que su trabajo cumple sus expectativas personales	
		Recursos	12	La institución educativa proporciona a todos los docentes los recursos necesarios para cumplir los objetivos de los programas curriculares.	
	Eficacia	Actitud	13	Mantiene actitud positiva ante los cambios que se generan en la IE para el cumplimiento de metas	
		Participación	14	Le gusta participar en actividades de equipo de trabajo	
		Resultados	15	Los servicios educativos que presta la Institución Educativa logran alcanzar los resultados esperados en los estudiantes.	
	Eficiencia	Tiempo	16	En la Institución Educativa se organiza para el cumplimiento de metas y objetivos e indicadores durante el año escolar.	
		Cumplimiento de actividades	17	Es positivo ante los cambios que se generan en la IE para el cumplimiento de metas	
		calidad	18	Produce más de lo que se espera, para el logro de objetivos y metas programadas	

**ANEXO 04: MATRIZ DE INSTRUMENTO: GUIA DE ENTREVISTA**

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO	N° DE ITEM	ITEMS
<b>GESTION DEL TALENTO HUMANO</b>	Calidad de vida en el trabajo	Ambiente laboral	Guía de Entrevista	1	1.- ¿Usted brinda un clima laboral positivo?
		Valoración			
		Libertad de expresión			
	Relaciones laborales	Comunicación		1	2. ¿Usted motiva al personal que labora en la IE? 3. ¿De qué manera se fortalece la gestión del talento humano en la institución?
		Cooperación			
		Motivación			
	Capacitación y desarrollo del personal	Capacitaciones		1	4.- ¿Usted al evaluar a su personal en su desempeño, les dice en que mejorar? 5. ¿Considera la institución importante que exista proceso de capacitación al personal?
		Desempeño laboral			
		Conocimientos y habilidades			
<b>PRODUCTIVIDAD</b>	Producción	Objetivo	Guía de Entrevista	1	6.- ¿En la IE el personal cumple con los objetivos establecidos en los documentos de gestión?
		Producto			
		Recursos			
	Eficacia	Actitud		1	7.- ¿El personal realiza las actividades con responsabilidad en la IE? 8.- ¿La IE logra alcanzar los resultados esperados en los estudiantes?
		Participación			
		Resultados			
	Eficiencia	Tiempo		1	9.- ¿Brinda recursos al personal para el desarrollo de actividades? 10.- ¿
		Cumplimiento de actividades			
		Calidad			

## ANEXO 05: CUESTIONARIO



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

### ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Fecha.: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_ N° \_\_\_\_

Estimado personal, el presente cuestionario es de carácter confidencial basado principalmente en sustentar la recolección de los datos respecto al estudio titulado: "Influencia de la gestión del talento humano en la productividad de la IE José Gálvez Egúsqüiza Talandracas – Chulucanas, 2021", siendo de vital consideración su apoyo y valoración respecto a las alternativas seleccionadas. A continuación, se describen las principales categorías e instrucciones:

#### I. INSTRUCCIONES

El cuestionario está basado a cinco alternativas, las cuales permitirán medir las dimensiones del estudio, para ello lea adecuadamente cada ítem y marque con una (X) la alternativa correcta, teniendo en consideración la escala de respuesta; (5) Totalmente de acuerdo (4) De acuerdo (3) Indeciso (2) En desacuerdo (1) Totalmente en desacuerdo. A continuación, se detallan cada interrogante:

VARIABLE: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	ESCALA DE ALTERNATIVAS				
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
<b>D<sub>1</sub> CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO</b>					
1. Su ambiente laboral es agradable.					
2. Se siente querido y apreciado en su centro de trabajo.					
3. Tiene libertad para expresar sus opiniones en cuanto al trabajo sin temor a represalias.					
<b>D<sub>2</sub> RELACIONES LABORALES</b>					
4. La comunicación en su centro de trabajo es cordial entre todos los miembros de la Institución Educativa.					
5. Existe cooperación entre todos los integrantes de la Institución Educativa.					
6. Ha recibido alguna forma de motivación en su trabajo (oficio de felicitación, resolución directoral, etc.).					
<b>D<sub>3</sub> CAPACITACIÓN Y DESARROLLO PERSONAL</b>					
7. Ha recibido capacitaciones sobre las TIC					
8. Al ser monitoreado le ayuda a mejorar su desempeño como docente.					
9. El personal que realiza el monitoreo le ayuda a superar sus debilidades y fortalecer sus habilidades					

<b>VARIABLE: PRODUCTIVIDAD</b>					
<b>D<sub>4</sub> PRODUCCIÓN</b>					
10. La dirección de la IE. alienta al personal a definir sus objetivos					
11. Siente que su trabajo cumple sus expectativas personales					
12. La institución educativa proporciona a todos los docentes los recursos necesarios para cumplir los objetivos de los programas curriculares.					
<b>D<sub>5</sub> EFICACIA</b>					
13. Mantiene actitud positiva ante los cambios que se generan en la IE para el cumplimiento de metas					
14. La Institución Educativa se organiza para el cumplimiento de metas y objetivos e indicadores durante el año escolar					
15. Los servicios educativos que presta la Institución Educativa logran alcanzar los resultados esperados en los estudiantes					
<b>D<sub>6</sub> EFICIENCIA</b>					(
16. Prioriza las tareas a desarrollar y los recursos destinados con base al tiempo para garantizar el logro de los objetivos de la IE	i				
17. Aprovecha al máximo los recursos destinados para el cumplimiento de las actividades					
18. Produce más de lo que se espera, para el logro de objetivos y metas programadas					
<b><u>DATOS GENERALES</u></b>					
a) Sexo: M ___ F ___					
b) Edad: 20 - 29 ___ 30 - 39 ___ 40 - 49 ___ 50 - 69 ___					
c) Grado de instrucción: Post grado ___ Superior Universitario ___ Técnico ___ Secundaria ___					
d) Tiempo laborando: Menos de 01 años ___ Entre 01 a 02 años ___ Más de 02 años ___					
e) Cargo: Docente ___ Administrativo ___					

**ANEXO 06: GUÍA DE ENTREVISTA DIRIGIDA A LA DIRECTORA DE LA IE  
JOSE GALVEZ EGUSQUIZA - TALANDRACAS**



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Nombre del entrevistado:** Rosmeri Farfán Trelles.

**Nombre del entrevistador (a):** Lissy Marisely Rivas Huaman.

**Fecha:** 01/02/2022.

**Hora de inicio:** 5:30 P.M. **Hora de finalización:** 6:05 P.M.

<b>Guía de entrevista aplicada a la directora de la IE José Gálvez Egúsquiza</b>
<b>Ítems</b>
1.- ¿Usted brinda un clima laboral positivo?
2. ¿Usted motiva al personal que labora en la IE?
3. ¿De qué manera se fortalece la gestión del talento humano en la institución?
4. ¿Usted al evaluar a su personal en su desempeño, les dice en que mejorar?
5.- ¿En la IE el personal cumple con los objetivos establecidos en los documentos de gestión?
6. ¿Considera la institución importante que exista proceso de capacitación al personal?
7.- ¿El personal realiza las actividades con responsabilidad en la IE?
8.- ¿La IE logra alcanzar los resultados esperados en los estudiantes?
9.- ¿Brinda recursos al personal para el desarrollo de actividades?

## ANEXO 08: VALIDACIONES



### CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Mercedes René Palacios de Briceño con DNI N° 02845588

Doctora en ciencias administrativas con N° ANR: A1629092, de profesión Licenciada en administración desempeñándome actualmente como docente. en la UCV

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación los instrumentos: Cuestionario. Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Questionario dirigido al personal de la Institución educativa José Gálvez Egúsqiza - Talandracas	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					X
2. Objetividad					X
3. Actualidad					X
4. Organización					X
5. Suficiencia					X
6. Intencionalidad					X
7. Consistencia					X
8. Coherencia					X
9. Metodología					X

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 13 días del mes de diciembre del Dos mil veintiuno.

Dra. : Mercedes René Palacios de Briceño  
DNI : 02845588  
Especialidad : Licenciada en Administración  
E-mail : mrpalaciosd@ucvvirtual.edu.pe



**“Influencia de la gestión del talento humano en la productividad de la IE José Gálvez Egúsquiza  
Talandracas – Chulucanas, 2021”**

**FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO.**

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES	
		0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95		
<b>ASPECTOS DE VALIDACION</b>																							
1.Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																				96		
2.Objetividad	Esta expresado en conductas observables																					97	
3.Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																					97	
4.Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																					98	
5.Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en																					97	

	cantidad y calidad.																						
6.Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación																					97	
7.Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación																					97	
8.Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores																					97	
9.Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación																					97	

**INSTRUCCIONES:** Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

Piura, 19 de diciembre de 2021.



Dra.: Palacios de Briceño Mercedes René  
DNI:  
Teléfono: 968060260  
E-mail: mrpalaciosd@ucvvirtual.edu.pe

## CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Cecilia Paula Luisa Gómez Zúñiga con DNI N° 03490490, Mgtr. en Administración, N° ANR: A078552, de profesión Licenciada en Ciencias Administrativas, desempeñándome actualmente como docente en Universidad César Vallejo.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación los instrumentos:

Cuestionario

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Cuestionario dirigido al personal de la Institución educativa José Gálvez Egúsqiza - Talandracas	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad				X	
2. Objetividad					X
3. Actualidad					X
4. Organización					X
5. Suficiencia					X
6. Intencionalidad					X
7. Consistencia					X
8. Coherencia				X	
9. Metodología					X

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 05 días del mes de enero del Dos mil veintidos.



Mgtr. Cecilia Gómez Zúñiga  
 CLAD. 15719

Mgtr. : Cecilia Gómez Zúñiga  
 DNI : 03490490  
 Especialidad : Administración  
 E-mail : [cgomezzu@ucvvirtual.edu.pe](mailto:cgomezzu@ucvvirtual.edu.pe)

**INFLUENCIA DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA PRODUCTIVIDAD DE LA IE JOSÉ GÁLVEZ  
EGÚSQUIZA TALANDRACAS – CHULUCANAS, 2021**

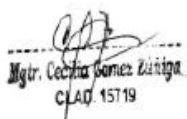
**FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO.**

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0 5	6 10	11 15	16 20	21 25	26 30	31 35	36 40	41 45	46 50	51 55	56 60	61 65	66 70	71 75	76 80	81 85	86 90	91 95	96 100	
<b>ASPECTOS DE VALIDACION</b>																						
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																				98	
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																				98	
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																				100	
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																				98	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en																				98	

	cantidad y calidad.																				
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación																				98
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación																				100
8. Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores																				98
9. Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación																				100

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

Piura, 05 de enero de 2022.



Mgtr. Cecilia Gómez Zúñiga  
CLAD. 15719

Mgtr. : Cecilia Paula Luisa Gómez Zúñiga  
DNI : 03490490  
Teléfono : 999780055  
E-mail : pgomezzu@ucvvirtual.edu.pe

## CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Carlos Antonio Angulo Corcuera con DNI N° 06437510 Magister en Administración de Negocios MBA N° ANR: 18480, de profesión Licenciado en Administración, desempeñándome actualmente como docente en la Universidad César Vallejo de Piura.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación los Instrumentos: Cuestionario

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Questionario dirigido al personal de la Institución educativa José Gálvez Egúsquiza - Talandracas	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					X
2. Objetividad					X
3. Actualidad					X
4. Organización					X
5. Suficiencia					X
6. Intencionalidad					X
7. Consistencia					X
8. Coherencia					X
9. Metodología					X

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 13 días del mes de diciembre del Dos mil veintiuno.



**MBA Carlos Angulo Angulo Corcuera**  
 Register en Administración de Negocios  
 Licenciado en Administración  
 CLAD. N° 18480

Mgtr. : Carlos Antonio Angulo Corcuera  
 DNI : 06437510  
 Especialidad : Marketing – Gestión del talento humano  
 E-mail : anguloca@ucvvirtual.edu.pe

**“Influencia de la gestión del talento humano en la productividad de la IE José Gálvez Egúsqiza  
Talandracas – Chulucanas, 2021”**

**FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO.**


Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0 5	6 10	11 15	16 20	21 25	26 30	31 35	36 40	41 45	46 50	51 55	56 60	61 65	66 70	71 75	76 80	81 85	86 90	91 95	96 100	
<b>ASPECTOS DE VALIDACION</b>																						
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																				97	
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																				95	
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																				95	
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																				97	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																				96	
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación																				97	
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación																				95	
8. Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores																				96	
9. Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación																				97	

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

  
 Mg.: Carlos Antonio Angulo Corcuera  
 DNI: 06437510  
 Teléfono: 947055845  
 E-mail: anguloca@hotmail.com

Piura, 13 de diciembre de 2021.

## ANEXO 09: ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD

 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	FORMATO DE REGISTRO DE CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTO	ÁREA DE INVESTIGACIÓN
---	--	--------------------------

### I. DATOS INFORMATIVOS

1.1. ESTUDIANTES	:	Lissy Marisely, Rivas Huamán
1.2. TÍTULO DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN	:	Influencia de la Gestión del talento humano en la productividad de la I.E. José Gálvez Egúsqiza Talandracas - Chulucanas, 2022.
1.3. ESCUELA PROFESIONAL	:	Administración
1.4. TIPO DE INSTRUMENTO (adjuntar)	:	Cuestionario : Gestión del talento humano
1.5. COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD EMPLEADO:		KR-20 kuder Richardson ( ) Alfa de Cronbach. (X )
1.6. FECHA DE APLICACIÓN	:	11/01/2022
1.7. MUESTRA APLICADA	:	Muestra piloto de 10 trabajadores

### II. CONFIABILIDAD

ÍNDICE DE CONFIABILIDAD ALCANZADO:	81,4%
------------------------------------	-------

### III. DESCRIPCIÓN BREVE DEL PROCESO (ítems iniciales, ítems mejorados, eliminados, etc.)

Con respecto a la confiabilidad estadística de los ítems, del presente cuestionario, todas las preguntas están sujetas a medición, obteniéndose una confiabilidad aceptable.



Docente: Lic. José Luis Eche Calderón

CMP 1313

**IV. DATOS INFORMATIVOS**

<b>1.1. ESTUDIANTES</b>	:	Lissy Marisely, Rivas Huamán
<b>1.2. TÍTULO DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN</b>	:	Influencia de la Gestión del talento humano en la productividad de la I.E. José Gálvez Egúsqiza Talandracas - Chulucanas, 2022.
<b>1.3. ESCUELA PROFESIONAL</b>	:	Administración
<b>1.4. TIPO DE INSTRUMENTO (adjuntar)</b>	:	Cuestionario : Productividad
<b>1.5. COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD</b>	DE	<i>KR-20 kuder Richardson</i> ( )
		<i>Alfa de Cronbach.</i> (X)
<b>1.6. FECHA DE APLICACIÓN</b>	:	11/01/2021
<b>1.7. MUESTRA APLICADA</b>	:	Muestra piloto de 10 trabajadores

**V. CONFIABILIDAD**

<b>ÍNDICE DE CONFIABILIDAD ALCANZADO:</b>	<b>81,8%</b>
---	--------------

**VI. DESCRIPCIÓN BREVE DEL PROCESO (ítems iniciales, ítems mejorados, eliminados, etc.)**

Con respecto a la confiabilidad estadística de los ítems, del presente cuestionario, todas las preguntas están sujetas a medición, obteniéndose una confiabilidad aceptable.



## ANEXO 10:



"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Piura, 30 de octubre de 2021

Señor

Dr. Freddy Castillo Palacios.

Director de Escuela Profesional de Administración

Universidad César Vallejo – Campus Piura

A través del presente, Rosmeri Farfán Trelles, identificado con DNI N° 03384581, directora encargada de la IE José Gálvez Egúsqiza, me dirijo a su representada a fin de dar a conocer que:

La señora, Lissy Marisely Rivas Huaman, identificado con DNI N° 45763277, con código de estudiante N° 7002760250, en el taller de tesis 68-T1.

Está autorizada para:

- a) Recoger y emplear datos de la IE a efecto de la realización de su proyecto y posterior tesis titulada Influencia de la gestión del talento humano en la productividad de la IE José Gálvez Egúsqiza Talandracas – Chulucanas, 2021

Si

No

- b) Publicar el nombre de nuestra organización en la investigación

Si

No

Lo que le manifestó para los fines pertinentes, a solicitud del interesado.

Atentamente,

The image shows an official circular stamp of the 'I.E. "JOSÉ GALVEZ EGÚSQUIZA" TALANDRACAS - CHULUCANAS' with the number '03384581' in the center. To the right of the stamp is a handwritten signature and the printed name 'Prof. Rosmeri Farfán Trelles' with the title 'DIRECTORA' below it.

---

ROSMERI FARFAN TRELLES  
DNI N°03384581  
Directora