



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
EDUCACIÓN**

Gestión del talento humano y la productividad laboral del personal docente de la Institución Educativa Jesús Educador, Carabayllo ,2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Educación

AUTOR:

Jara Caballero, Jhony Recher (orcid.org/0000-0002-6789-1333)

ASESOR:

Dr. Ramirez Rios, Alejandro (orcid.org/0000-0003-0976-4974)

CO - ASESORA:

Dra. Rivera Zamudio, July Blanca (orcid.org/0000-0003-1528-4360)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Apoyo a la reducción de brechas y creencias en la educación en todos sus niveles

LIMA - PERÚ

2023

Dedicatoria

A Dios todo poderoso, por darme fortaleza en todo momento para lograr mi objetivo profesional.

A mis Padres, desde el cielo por brindarme guía y apoyo emocional para perseguir mis metas.

Agradecimiento

A Dios, por ser fuente de vida, por las bendiciones recibidas y las pruebas que hicieron de mí una persona de Fe.

A mi Asesor, Doctor Ramírez Ríos Alejandro, por la revisiones y recomendaciones que contribuyeron para hacer realidad esta investigación.

A todos los docentes que me apoyaron con su asesoría en esta investigación compartiendo sus experiencias y vivencias en su gestión de talento humano en su organización.

	Índice de contenidos	Pág.
Carátula		I
Dedicatoria		II
Agradecimiento		III
Índice de contenidos		IV
Índice de tablas		V
Índice de figuras		VI
Resumen		VII
Abstract		VIII
I. INTRODUCCIÓN		1
II. MARCO TEÓRICO		4
III. METODOLOGÍA		15
3.1 Tipo y diseño de investigación		15
3.2 Variables y operacionalización		16
3.3 Población, muestra y muestreo		16
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos		17
3.5 Procedimientos		18
3.6 Método de análisis de datos		18
3.7 Aspectos éticos		19
IV. RESULTADOS		20
V. DISCUSIÓN		29
VI. CONCLUSIONES		36
VII. RECOMENDACIONES		37
REFERENCIAS		38
ANEXOS		50

Índice de tablas

Pág.

Tabla 1. Tabla cruzada de gestión de talento humano y productividad	29
Tabla 2. Tabla cruzada de selección de personas y productividad	30
Tabla 3. Tabla cruzada de capacitación de personas y productividad	31
Tabla 4. Tabla cruzada desarrollo de personas y productividad	32
Tabla 5. Correlaciones prueba de hipótesis general	34
Tabla 6. Correlaciones de la prueba de hipótesis específica 1	35
Tabla 7. Correlaciones de la prueba de hipótesis específica 2	36
Tabla 8. Correlaciones de la prueba de hipótesis específica 3	37

Índice de figuras	Pág.
Figura 1. Descriptivas cruzadas de GTH y productividad laboral	29
Figura 2. Descriptivas cruzadas de selección de personas y productividad laboral	30
Figura 3. Descriptivas cruzadas de capacitación de personas y productividad laboral	31
Figura 4. Descriptivas cruzadas de Desarrollo de personas y productividad laboral	33

Resumen

La siguiente investigación tiene como objetivo general determinar la relación de la gestión de talento humano y productividad laboral del personal docente en la I.E. Jesús Educador en el distrito de Carabaylo, 2022. El estudio es de tipo básico de enfoque cuantitativo ordinal, ya que se analizó la problemática temporal, su diseño fue no experimental transaccional descriptivo correlacional. La muestra fue no probabilística por conveniencia a 67 docentes. Se utilizó como instrumento el cuestionario con 36 preguntas cerradas en la escala de Likert aplicando como técnica una encuesta. Para la validación del instrumento se hizo con juicio de 3 expertos conocedores de las variables y la fiabilidad se determinó con alfa de Cronbach con resultados de alta confiabilidad. Los resultados señalan un 58.2% del personal docente aseguran que la gestión de talento humano es buena y el 43.3% aseguran que la productividad laboral es buena. Concluyendo que del total de docentes cualquiera sea el nivel de gestión de talento humano el 23.9% aseguran que la productividad laboral es mala, el 17.9% regular y el 58.2% es buena. Por tanto, existe correlación significativa entre gestión de talento humano y productividad laboral en los docentes de la I.E Jesús Educador, Carabaylo, 2022.

Palabras clave: Selección, Capacidades, Desarrollo, Productividad

Abstract

The following research has as a general objective to determine the relationship between the management of human talent and labor productivity of the teaching staff in the I.E. Jesús Educator in the district of Carabayllo, 2022. The study is of a basic type of ordinal quantitative approach, since the temporary problem was analyzed, its design was non-experimental transactional descriptive correlational. The sample was non-probabilistic for convenience to 67 teachers. The questionnaire with 36 closed questions on the Likert scale was used as an instrument, applying a survey as a technique. For the validation of the instrument, it was done with the judgment of 3 experts familiar with the variables and the reliability was determined with Cronbach's alpha with high reliability results. The results show that 58.2% of the teaching staff say that human talent management is good and 43.3% say that labor productivity is good. Concluding that the of the total number of teachers, regardless of the level of human talent management, 23.9% say that labor productivity is bad, 17.9% is regular and 58.2% is good. Therefore, there is a significant correlation between human talent management and labor productivity in the teachers of the I.E Jesús Educator, Carabayllo, 2022.

Keywords: Selection, Capacities, Development, Productivity.

I. INTRODUCCIÓN

El enfoque global de Verdugo y Vásquez, (2020) las organizaciones atraviesan problemática económica en relación a talento humano, la falta de reducción de costos y gastos. Erazo, Castro y Luna (2020) una empresa busca mejorar la rentabilidad y competitividad laboral en todos los procesos productivos que involucre la participación de un personal. Obando (2020) resalta el mal procedimiento de los procesos administrativos, por falta de recursos tecnológicos y capacitación.

En estos tiempos el mundo productivo exige el uso adecuado de las Tics y la renovación de equipos tecnológicos (Borrero,2019), como praxis en la metodología práctica, buscando la evolución del talento humano, ya que el desafío laboral es imperante, fluctuoso y competitivo (Alberca et al ,2018). De esta manera la administración del talento humano, se puede controlar, mostrando eficientemente su desempeño laboral, logrando la satisfacción de una organización (Amador et al, 2018).

Según Canossa (2022) la GTH, significa gerencia a profesionales muy eficientes a diferencia del supuesto que toda persona tiene talento para identificar y liberar. La selección del personal funciona en una organización como filtro que permite demostrar capacidad acorde a las competencias de cada puesto (Almaaitah et al (2020), las empresas buscan lograr eficiencia y eficacia por ello deben mantenerse en constante monitoreo y evaluación para alcanzar los resultados de retorno de sus inversiones, términos de capacitación, profesionalización y formación de su persona.

Para Zagaceta, (2021) la problemática nacional en relación a GTH, involucra la falta de responsabilidad social del personal contratado, ya que existe deficiencia en resolver problemas de tiempo para el cumplimiento de pedidos. Cortez (2020) la falta de cumplimientos de objetivos, hace que se retrase la productividad generando cuellos de botella en sus procesos. Gutiérrez (2021) resalta la falta de capacitación del personal, el mal dominio de maquinarias y equipos de trabajo.

Según Chachayma, (2021) la importancia de GTH traza el objetivo de optimizar las relaciones interpersonales entre las personalidades de una organización. Díaz y Quintana (2021) identifico la eficiencia del recurso humano tratando retener este talento entre los docentes para fomentar las actividades de desarrollo en sus habilidades. Obando (2020) introduce actividades de evaluación personal, contratación, formación y desempeño laboral (p. 9).

Para Espinoza y Montalvo (2021) la productividad de una empresa es eficaz cuando logra alcanzar sus metas de ventas o participación de mercado. Capcha (2021) afirmó que dependerá de si esas metas se cumplen de manera eficiente, ya que la eficiencia nos habla de la excelencia empresarial, logrando equilibrio adecuado con la eficacia. Choque (2021) la eficacia significa potenciar un modelo de interacciones y confianza, la eficiencia es lograr el compromiso del capital humano para asegurar un diseño organizacional efectivo, roles colaborativos y gestión del talento.

En la realidad Local, se encuentra en la institución privada Jesús Educador ubicado en el distrito de Carabayllo, donde se observa en los años 2021-2022, deficiencia en su personal contratado resaltando los siguientes problemas: Mala selección del personal, trayendo como consecuencia debido al desconocimiento de técnicas y herramientas para la búsqueda del personal idóneo, el contrato del profesional técnicos no actualizados en dominio de softwares, no poseen capacidad con estrategia pedagogía con experiencia. No cumplen con el rol académico exigido por las normativas de la institución y ente regulador, por lo tanto, no dominan la elaboración de sus propios materiales de trabajo, entre ellos el portafolio de actividades entre otros.

Falta de capacitación en el personal docente, se da por diversas causas: Falta de aprendizaje Tics en el sistema educativo actual, ya que la programación de trabajo es moderadamente virtual. Escaso dominio de los softwares del momento como dispositivos y aplicativos, existe un 80% de los profesionales que mandar elaborar su planificación por competencias en su currículo de sistema educativo, por lo tanto, no existe práctica en el ámbito de la virtualización. Inadecuado desarrollo de personas, sucede porque el personal no desarrolla un adecuado test vocacional, esto amerita un mal desarrollo para sus actividades desgano, falta de motivación, falta de responsabilidad para cumplir sus funciones,

ya que por la premura de tiempo casi nunca logra cumplir sus objetivos laborales, generándole depresión, angustia, fatiga emocional, hasta llegar a colapsar y lograr su renuncia al trabajo. El propósito de este estudio es responder el siguiente problema principal: ¿Cuál es la relación de la GTH y la productividad laboral en el personal docente de la I.E. Jesús Educador Carabayllo,2022?, de la misma manera las preguntas específicas tenemos: ¿Cuáles la relación de selección, capacitación y desarrollo de personas en la productividad laboral de la I. E. Jesús Educador en Carabayllo, 2022?

La investigación se justifica ya que evaluara la revisión exhaustiva de los enfoques, teorías sobre GTH en relación a la productividad. El resultado aportará a la comunidad científica porque confirmará la teoría existente o generará polémica que puede ser motivo de similares investigaciones posteriores. Además, permite validar criterios sobre la GTH como se relaciona en la productividad según la teoría propuesta por Taylor (1911) y Fayol (1949).

En cuanto a la justificación práctica, los resultados brindan un diagnóstico de la situación en el plantel, muestra las deficiencias en las áreas involucradas en relación al talento humano productivo, las fortalezas y debilidades acuerdo a esto poder idear estrategias para contrarrestar los problemas encontrados en la GTH en la organización para un cambio en los trabajadores docentes de esta manera su trabajo sea eficiente y eficaz. Además, se justifica a nivel social, porque permite identificar, aspectos urgentes atender en la capacitación, formación y acompañamiento al docente para elevar mejor su profesionalismo.

De esta manera planteamos el objetivo general, determinar relación de GTH y productividad laboral del personal docente en la I.E. Jesús Educador Carabayllo,2022. Además de los específicos, determinar relación de las dimensiones selección, capacitación y desarrollo del personal en la productividad en la I.E. Jesús Educador en Carabayllo, 2022.

Para cumplir con la investigación se cumple la hipótesis general, existe relación significativa de GTH y la productividad laboral en el personal docente de la I.E. Jesús Educador en Carabayllo. Así mismo la hipótesis específica, existe relación significativa de la dimensión selección, capacitación y desarrollo del personal docente en la I.E. Jesús Educador, Carabayllo,2022.

II. MARCO TEÓRICO

Los trabajos anteriores en el campo internacional se referencian como se muestra Arroyo, (2022) cuyo objetivo mide el clima organizacional en la empresa, el enfoque fue mixto tipo aplicada y técnica se usó entrevista y encuesta, en resultado arrojo 46% de los colaboradores no comprenden el direccionamiento estratégico de la empresa. En conclusión, el clima organizacional está afectando las relaciones entre compañeros de trabajo. De esta manera con el plan de acción se hará cumplir los objetivos estratégicos para cada dimensión, en busca de mejores condiciones para beneficio de los trabajadores y la organización.

Para Barrio, Olivero y Figueroa (2020) cuyo objetivo fue, estudiar y analizar las condiciones de gestión de recursos humanos, su enfoque fue cuantitativo, descriptivo y exploratorio. Sus resultados mostraron su alfa 0.860 en 0.961, por lo que la escala es confiable, existe relación entre las variables involucradas. De conclusión se dijo, las interrelaciones de sus dimensiones e indicadores de las variables deben connotar efectos positivos para los administradores de la empresa para la evolución de su entorno y respuesta a sus capacidades.

Así mismo, Acurio (2020) el objetivo fue, dinamizar el clima laboral en las empresas. Su metodología fue, de enfoque descriptivo aplicando métodos teóricos y empíricos como: inductivo deductivo. Del resultado, el 90% de los empleados admitieron que no se adecuaban a sus necesidades. Concluyendo, que la GTH funciona como herramienta eficaz para incrementar desempeño permitiendo demostrar una buena gestión de funciones que sean favorables y de seguridad, previniendo accidentes en la empresa.

Por otro lado, Aliaga y Cofré (2021) intentan encontrar enfoques estratégicos, teórico/analíticos para apoyar, y sus resultados explican que la forma estratégica de la EGRH implica una conciencia de la escasez y diversidad de recursos de gestión, dice. La conclusión es que la racionalidad imperante de tipo neoliberal traslada valores y estándares económicos en diferentes ámbitos de la humanidad. Es así, como la plana administrativa y la gestión estratégica de recursos humanos debe ser activa, diferenciada y escasa para poder incrementar el nivel de productividad, lo que contribuye a la formación de ventajas competitivas sostenibles en la organización a través nuevos modelos metodológicos aplicando la demostración de aptitudes y conocimientos.

Novoa, Santamaria, Ramírez y Reyes a su vez (2021), cuyo objetivo es describir y realizar investigaciones sobre la adaptación de distintos rasgos humanos, esta metodología es descriptiva y sus resultados muestran la gestión de los talentos humanos para la creatividad. Su conclusión dijo que el valor, de GTH ejerce un impacto social, ambiental y económico en la sociedad. De esta manera las organizaciones buscan mantener el mercado, lograr rentabilidad, desarrollar una estrategia clara, crear nuevos modelos de negocio y crear intervenciones para potenciar el valor compartido de sus colaboradores.

Por otro lado (Vásquez y Quiroga, 2022) su objetivo es ofrecer un nuevo paradigma de GTH. Su metodología, fue tipo cualitativa descriptiva, su resultado, el 37% de los empleados sienten representados como parte del talento humano, en su conclusión, surgió los jefes se deben de involucrar en el modelo de gestión de personas como departamento de personal. De esta manera, nuevos modelos, sirven como elementos vivos presentes en todo tipo de organización.

De la definición extendida sobre esta nueva gestión en la organización corresponde a la interpretación que hacen Pérez, Vásquez y Levin (2015) explica este control en GTH, en la organización se da como fenómeno complejo, por eso no se considera como objeto teórico bien determinado, ya que el comportamiento obedece leyes, características que reside en lo incierto (Villar,1997). Como parte de esta notoriedad tan compleja en la administración nace la problemática de diseñar sistemas de control (Yolles,2006). Entonces para control de la dirección como teoría administrativa y organizacional existen aportes con visión racional que nació en la escuela científica y se fue relacionando con sistema de gestión (Fiol y Ramirez,1995). En este contexto teórico y práctico, viene ocupando el control un lugar destacado, ya que la amplitud de sus herramientas, mecanismos permitirán mejorar sus procesos hasta lograr corrección de los reprocesos del plan específico logrando con éxito la gestión (Collins,1982).

Desde entonces han surgido diversos autores que definen el control en sus etapas de desarrollo de teoría organizacional tal es el caso de Fayol (1949) dijo que el control consiste en verificar la conformidad del software establecido cumpliendo cronograma de programación adoptada para su uso. De esta manera este control cumplirá y corregirá ocurrencias y presentación de problemas.

Izasa y Gonzales (2020) desde el punto de vista del liderazgo organizacional y con autoridad que debe ser regulado en una organización concentra en la teoría de X, Y de McGregor (1960) y teoría Z (Ouchi) en su definición de forma ascendente se dice que la teoría X, administra el estilo tradicional donde se considera al empleado como herramienta de trabajo, solo se encarga de producir mas no de expresar su inquietud. Por otro lado, la teoría Y, incluye al trabajador, y brinda la comunicación indicándole actividades acordes a su conocimiento, para que este satisfecho con su labor, de la mano de una supervisión en su rendimiento de actividad, allí se genera las relaciones humanas en confianza para alcanzar la productividad (Torres, 2014). El liderazgo que trata el autor en la empresa, es ajustado a la teoría x, ya que se evidencio en crear pocas relaciones entre el empleado y la administración, por lo tanto, disminuye la motivación hacia sus funciones y baja el rendimiento.

Majad (2016) la GTH se entiende que no se relega a un comportamiento hermético en una organización, ya que traspasa en todos los criterios en las actividades laborales en un área (Simon,2002). En la gestión existe diferencia entre la acción e interrelación con productividad, financiamiento tributario, social, ambiental, legal y político. De esta manera la planificación es el componente principal del proceso administrativo cuyo objetivo cumple selección de actividades (galleto,2003, p.45), para hacer cumplir el propósito de un agrupamiento de trabajo continuo cuya selección de alternativas que dirigen al cumplimiento de objetivos (Santinelli, 2001) donde la prioridad nace del elemento determinante para tomar el correcto proceso y se debe una buena gestión en el ambiente educativo siendo parte la dirección, organizador, coordinador y sus recursos posibles como un gerente que imparta el trabajo de hoy y su proyección hacia el futuro(Galleto,2003).

En cuanto a los trabajos previos nacionales encontramos los estudios de los repositorios institucionales de diferentes universidades nacionales entre los más importantes autores mencionamos el estudio de Asencio (2021), donde determinó de manera objetiva la correlación del talento del obrero con su productividad, su método fue tipo correlación, el resultado fue 0,230, chi-cuadrado, p-valor = 0,310, mayor a la significancia ($\alpha = 0,05$), por lo que se planteó la hipótesis de investigación. fue rechazada. La conclusión establece que existe un nivel de significancia de la variable provocadas por el estadístico RHO Spearman con 0.165.

Por otro lado, una relación insignificante entre las variables provocadas por Chi Cuadrado de 0,149 (para un valor de significación superior a 0,05). De tal forma se corrobora que GTH y productividad interactúan con sus dimensiones en busca de lograr una equidad laboral.

Según Salazar, (2022) cuyo objetivo se basó en determinar la trascendencia de la organización inteligente en busca de una buena administración, su metodología fue aplicada, en su resultado se dijo un plan estratégico de manera articulada, logrando rentabilidad, en su conclusión, de dijo con el programa de reclutamiento se pudo esparcir la transformación. De esta manera para el correcto funcionamiento de una malla curricular, se debe participar permanentemente en adiestramiento de unidades curriculares, usando estrategias de aprendizaje, adoptando liderazgo, dirección.

Según Chinguel y Ponce (2022), cuando lograron el objetivo establecer correlación de gestión de recursos humanos y motivación en sus empleados utilizando su método, diseño no experimental, los resultados mostraron una alta confiabilidad de 8.15, Rho spearman 0.680 con una significancia a p.0.000, su conclusión es correlación significativa entre la variable u Rho spearman 0.680 para fortalecer la aptitud humana. Así de buena es una buena gestión ya que incrementa liderazgo, aptitud, disciplina y responsabilidad entre sus operarios en una empresa.

Rivas, (2021) logró el propósito en calcular impacto de la gestión de recursos humanos en la productividad escolar utilizando el método como diseño no experimental, aplicación transversal y sus resultados arrojaron $r = 0.805$ por su dimensión y $r = 0.830$, lo cual, para la muestra final, como conclusión, existe una correlación significativa con $r = 0.815$ y se puede aceptar el supuesto. De esta forma, se confirma que existe suficiente evidencia entre las dimensiones de recursos humanos y productividad.

Por otro lado, Santos (2020) cuyo propósito fue establecer el impacto de gestionar la capacidad de la actitud productiva, su método fue, básica con diseño no experimental, correlacional y causal, en su resultado, un 45.88% ponderación más alta, en su conclusión, estas dos variables influyen porcentualmente en la productividad. De esta manera, toda gestión de talentos mejora producción demostrando las competencias en trabajadores.

De igual manera Montes (2021) cuyo objetivo fue analizar relación de GTH con el estrés laboral del educador utilizando un enfoque no experimental y correlacional, los resultados son en gestión del talento 23% nivel bajo 76% medio, nivel de estrés 36% entre y alto 63% , mi conclusión es , que sus variables tienen una correlación negativa significativa $r = -0.737$), la conclusión es baja presión y alta presión, $Rho = - 0.737$ $p=0.000$ grado significativo, es decir, $p < 0.05$, por lo que rechaza H_0 , acepta H_a , por lo tanto estas variables tienen relación negativa.

La investigación se sustenta en la teoría clásica o tradicional según Taylor y Fayol, considerada en el tiempo cuyas dos líneas marcaron diferenciación entre Taylor (1911) y Fayol (1949) resaltando su visión racional de organización que dio origen a solucionar los problemas colectivos en orden social y de dirección. Por otro lado, tomó posición como una de las primeras teorías donde relacionó al hombre como el medio para obtener fines productivos, lo cual obtuvo rechazo.

En cuanto al sustento teórico, se tiene en cuenta definiciones para la variable 1: GTH se obtienen las siguientes definiciones; la teoría según Taylor y Fayol, donde relacionó al hombre como el medio para obtener fines productivos, lo cual obtuvo rechazo. Así Chiavenato (2002) define a la gestión una diversidad de prácticas políticas requeridas en cumplimiento de gestionar personas y puestos de gestión, incluyendo la reclusión, seleccionar, capacitar desempeño. Por otro lado, Gallegos (2020) desarrolló una estrategia táctica para optimizar una buena GTH para mejorar sus estándares de calidad en sus procesos. Según Chiavenato (2007) define: “una gestión cuyos recursos se basa en adquirir, formar, evaluar y remunerar a sus trabajadores, incluyendo actividades para reclutar, entrevistar y seleccionar”.

Bedard (2003) introdujo sobre la gestión del personal, ya que los procesos inician en la selección y termina en la desvinculación laboral. Por otro lado, Marroquín (2021) introduce una combinación de estrategia, estructura, sistemas de trabajo y personas con el objetivo de ampliar sus competencias para lograr la competitividad organizacional.

Montes y Gonzales (2006) definen: “GTH en un órgano se imparte buenas políticas prácticas para afianzar lineamientos relacionados con el reclutamiento, selección, capacitación, programas de compensación y evaluación del desempeño de las personas”.

Para Dolan, Valle, Jackson y Shuler (2007), afirma: “La correcta GTH de una empresa influye en las actitudes de un empleado ya que sus habilidades son trazados en metas estratégicas para aumentar la ventaja empresarial y competitividad”.

Por otro lado, se encontró el concepto para las dimensiones de la variable 1: GTH; la selección, según Gallarado y Jacinto (1995) se gestiona a través de competencias en las que los individuos deben tener características para lograr la situación laboral y cuyas funciones requieren el uso de la complejidad tecnológica para resolver problemas en las actividades laborales.

Castro et al (2021) sostiene, la importancia de estrategias en el reclutamiento y selección es un proceso vital, ya que de ello depende la visión y misión de una organización. Es importante la evolución de selección del profesional contratado ya que la situación de la vacante se cumple bajo parámetros y condiciones estrictos para elegir el mejor en la organización. Por ello este proceso de reclutamiento y selección responsabiliza una serie de etapas, iniciando con la actividad de la demanda de empleo y finaliza cuando se decide contratar al postulante. diferenciando el reclutamiento es diferente a la selección. Por lo tanto, la gestión de talento es prioridad en una empresa pues ejecutan la formación, capacitación, selección el horario, así como aspectos dinámicos que integren al propósito de la empresa.

Martínez (2019) explica que la selección del personal es la provisión de candidato y sucede al reclutamiento, estos periodos se dan en el mismo proceso de la obtención de RRHH en la organización, ya que el reclutamiento es la invitación en función de comparación, confrontación, selección y absorción en filtros de entrada y clasificación (p.7).

Capacitación de personas, Carrión (2002) afirma: la adquisición de conocimientos permite a una organización disponer de un efectivo capital de conocimiento, aumentando mediante sus habilidades demostrativas para optimizar los impases y problemas que impactan en un espacio determinado y menor tiempo.

Louffat (2005) brinda soporte a la gestión administrativa moderna basada en el valor de las personas como fuente de valor competitivo en el ámbito empresarial. Asimismo, Nagles (2005) enfatiza la importancia del liderazgo como factor de éxito organizacional.

Desarrollo de personas, Calderón, Álvarez y Naranjo (2006) argumentan: “hace un aporte que se enfoca en los desafíos y tendencias de GTH, los factores que resaltan sus características sociales, políticas y económicas”, es el concepto de trabajo, empleo, mano de obra. Teoría de la gestión del mercado y del dominio. Marín (2006) sostiene que la gestión de personas es la comprensión de una persona desde una perspectiva amplia y destacando su desempeño en una organización.

Por otro lado, AkTouf (1998) explica: Un buen gobierno es aquel que no trata a las personas como máquinas, sino que debe ser reconocida y valorada como un todo y no como un objeto de producción, en relación a la teoría de la variable 2 productividad laboral encontramos a los siguientes autores; según la definición de Robbins y Judge (2009): “Es una prueba válida del grado de productividad de una empresa comprometida con los objetivos de la directiva”. Así Singh (2008) Indica: es la gestión de los bienes donde los colaboradores brindan su empeño para la elaboración de la materia y establecer un servicio de calidad, así mismo, describimos su teoría para las dimensiones de la variable productividad encontrando las siguientes: Eficiencia, Kootz y Weihrich (2004) analizan interacción del porcentaje útil por recurso empleado y porcentaje del bien valorado. Se trata obtener hitos establecidos por la empresa en el menor tiempo posible y con pocos recursos. También la eficacia, Kootz y Weihrich (2004) implica evaluar la oferta de mercadería, bien común u servicio en una organización con la finalidad de llegar a la meta, independientemente de sus procesos, tiempo, distancia y calidad.

Capacidades laborales, enfatiza Bain (2000) Para aumentar la productividad no siempre se necesitan recursos adicionales, sino capacidades básicas donde el esfuerzo puede ser multiplicado por el desempeño del empleado. Comprende el involucramiento de conocimiento y habilidades del trabajador (p.272).

De esta manera las competencias laborales generan impacto en motivar a los trabajadores a desarrollar su disposición de compromiso para lograr los objetivos propuestos en la organización (p.197). También la utilización de recursos tiene en cuenta la precisión de la capacidad de una persona para realizar un trabajo (Bain, 2000, p. 13).

Las bases teóricas que sustentan la variable gestión de talento humano muestran los siguientes autores: La historia de Acurio et al (2020) cuenta cómo surgió GTH en la revolución industrial del siglo XVIII, nace como tema nuevo, sin embargo, en 1927 empieza su definición teórica, fue Elton Mayo quien introdujo el término “recursos humanos”, rescatando la importancia de los escritores norteamericanos entre los años 70y 80. De esta autoría se rescata el valioso aporte sobre las relaciones sociales en el trabajo, las necesidades emocionales de los trabajadores y su influencia en la productividad.

En 1990, se les dio trascendencia a las actividades de gestión en el personal, para asumir un rol estratégico, es así como un personal debe ser instruido para ejecutar un plan de trabajo, su gestión en la interrelación personal, conductas de optimismo y calidad de servicio con el cliente potencial asegurara la elección del cliente (Santos, 2022, p.2).

Hoy en día en el mundo las organizaciones buscan establecer una estructura jerárquica, cuyas funciones debe generarse en base a distintas direcciones de organización, competitividad, administración, enfocado al área a desempeñarse cuyas competencias deben cumplir normas y parámetros establecidos con visión, misión del profesional (Pizarro y Velarde, 2019).

En referencia a lo que dice el autor, podemos observar que la realidad de la empresas y organizaciones del ámbito estatal sufren diversas carencias como la mala selección, capacitación, retención, motivación e incentivos en su personal, la mala infraestructura en su ambiente laboral, creando desmotivación del profesional.

Según Aliaga, Ríos y Vargas (2020) el desempeño laboral, se basa en la satisfacción de una persona dentro de una empresa, resaltando su involucramiento por diversos factores, como el reconocimiento a su labor realizada, el sistema de su compensación, los beneficios que este pueda recibir, el puesto, cargo que pueda ocupar, el equipo de trabajo al cual participe y sus funciones que pueda desempeñar.

De esta manera se considera que un trabajador es el principal recurso interno que marca la diferencia en una organización, para interacción del talento humano, se debe demostrar el trabajo de las personas que integren esta organización de forma positiva, conociendo y fortaleciendo los conocimientos, las

habilidades, las actitudes, capacidades al desempeñar su comportamiento humano.

Reyes (2020) la gestión humana ha evolucionado ejerciendo grandes cambios en la administración, logrando cambio de ideologías, estructuras que pudo avanzar hacia una dirección bien organizada mejorando la elección de sus trabajadores pasando por oficina de bienestar a las gerencias de talento.

Aliaga, Ríos y Vargas (2021) en los últimos años se ha valorado la contribución de la gestión del recurso humano introduciendo cambios en las empresas debido al comportamiento de nuestro planeta, obligando al sector manufacturero a moderar y optimizar los cambios e intervenir en los recursos humanos. Factores que fortalecerán las competencias y mejorarán el desarrollo de sus habilidades laborales (p. 18).

De esta manera, las empresas están obligadas establecer estrategias en busca de optimizar áreas relacionadas a la productividad laboral para fomentarla excelencia y el logro de los objetivos en la institución, resaltando a la capacitación como una estrategia para enfrentar el entorno competitivo y cambiante. Con el deseo de competitividad, eficiencia, eficacia, y productividad, entendiendo que el crecimiento económico depende de las demandas que enfrentamos y de la oferta que tenemos.

Para Mendivel, Lavado y Sánchez, (2020) En el panorama nacional sobre GTH en el Perú, ha sufrido un cambio desde los años 90, nace la conciencia que el éxito de una empresa se debe al talento que posee un humano demostrando sus habilidades. Desde el 2016, las empresas buscan impulsar el trabajo asumiendo el bienestar y la motivación en sus colaboradores, no obstante, la informalidad ocupa el 73% de empleos informales, donde el pensamiento de estas empresas es el beneficio propio a costa de trabajo de otros, no coincidiendo con las nuevas tendencias que promueven empresas formales y exitosas.

De esta forma, este estudio se basa en la teoría desarrollada por Chiavenato (2009) define a GTH como el acúmulo de nuevas formas estratégicas de gerenciar buenas políticas prácticas para contribuir mejorías en los aspectos administrativos relacionados con la selección, reclutamiento, capacitación, compensación y evaluación del desempeño.

Hoy en día las empresas que han obtenido éxito resaltan la intervención de su capital humano ya que demuestran su capacidad, rendimiento con eso logran salir a flote y protegen su continuidad. Es la eficiencia y eficacia de las personas que fortalecen los propósitos en la compañía, ya que desarrollan sus destrezas para afrontar dificultades, debilidades minimizándolas para llegar al triunfo, lograr los objetivos entre los principales: Promover metas, ejercer las competencias necesarias para realizar tareas, crear y desarrollar habilidades en la propia competencia, promover la formación y motivación, estar informado sobre la eficiencia y objetividad, promover la libertad de toma de decisiones, mantener un ambiente cómodo y ambiente seguro, para estimular cambios financieros, sociales, culturales, políticos y tecnológicos, manteniendo un comportamiento social ético y responsable, construyendo grandes equipos en las organizaciones y más.

Las bases conceptuales para la variable productividad laboral se sustentan en los siguientes autores: Monge (2019) afirmó: es la relación entre el insumo utilizado y la cantidad de salida. Las participaciones son trabajo y capital, calculadas como su eficiencia de utilidad conducente al nivel de producción. Como tal, se considera un punto focal para la competitividad y el desarrollo económico.

Por su parte, Verona (2019) define: como la producción media del operador en un periodo determinado. Por su parte, Buzón (2019) sostiene que el sistema de producción es el agente encargado de transformar el valor de los bienes o servicios de la organización a través de procesos de materias primas.

Cuatrecasas (2020) considera la producción como una serie de actividades diseñadas mediante el uso eficiente de los recursos para materializar el valor de un producto en su proceso productivo. Al mismo tiempo, utilizando métodos adecuados para lograr una mayor eficiencia con bajo costo y menor tiempo, esfuércese por gestionar la optimización y una mayor calidad de la productividad, promover el valor añadido.

Rizo (2019) enfatizó la eficiencia en la organización, porque esta se basa en el logro de metas, una persona es considerada eficaz en una empresa si tiene la capacidad de lograr resultados, lograr sus metas, tareas. El objetivo final es utilizar los recursos para lograr resultados, y el efecto depende de lo que se haga. Cuando se trata de eficiencia, se trata de lograr la productividad de la empresa, logrando los máximos resultados con la menor cantidad de recursos posible.

De esta forma, se puede entender que la eficiencia se calcula en el tiempo utilizando el esfuerzo, el dinero, las herramientas y equipos que proporcione la organización buscando cambios eficientes. Por otro lado, la eficiencia depende de lo que se hace, quién es capaz de afrontarlo y quién logra el objetivo de forma razonable ajustando y mejorando los recursos de trabajo. Por otro lado, Tiichi Ohno enfatiza la organización de actividades para producir productos o servicios con calidad y eficiencia.

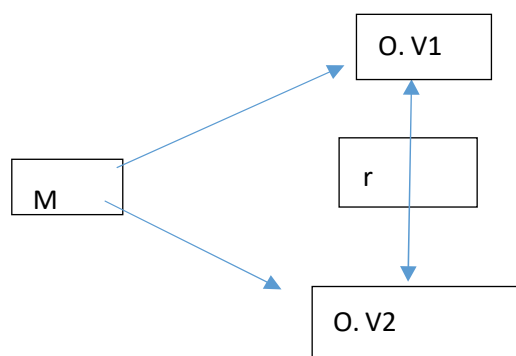
III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

La investigación es de tipo básica con enfoque cuantitativo, ya que sirve como antecedentes para otras investigaciones ampliar y sustentar de acuerdo con Hernández y Mendoza (2018), este es un estudio básico con un enfoque cuantitativo ordinal, ya que puede servir de antecedente para la ampliación y mantenimiento de otros estudios, ya que brindará la oportunidad de aportar conocimientos basados en fundamentos teóricos y darles una base científica. Además, los estudios son correlacionales en el sentido de que una variable está relacionada con otra variable.

Su diseño de la investigación, es esencialmente un número ordinal cuantitativo transaccional no experimental, porque no hay variables para manipular. Según Hernández (2018), define un plan de investigación como un plan diseñado para obtener la información necesaria en respuesta al objetivo propuesto. Es de diseño no experimental ya que el marco temporal es transaccional, utilizando métodos y herramientas cualitativas para demostrar la realidad en la investigación, analizar e interpretar los datos resultantes.

Esquema planteado



Dónde:

M: Cuya muestra se toma de 80 docentes en la I.E. Jesús educador sede Carabayllo.

O. V1: Observación de la variable gestión del talento humano

R: relación entre variables a investigar.

O. V2: Observación de la variable productividad.

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: gestión del talento humano

Definición conceptual: Chiavenato (2009) toda GTH, nace de las buenas direcciones estableciendo prácticas y políticas con vinculación administrativa para ejecutar cargos de selección, capacitación, desarrollo, reclutamiento, formación remuneración y evaluación en el desempeño de sus funciones de un trabajador.

Definición operacional: se entiende como gestión de los recursos humanos las 3 dimensiones selección, capacitación, y desarrollo del personal docente en la I.E. A su vez se presenta 9 indicadores repartidos en el cuestionario de esta investigación con escala ordinal. Como técnica se utilizó una encuesta con 18 preguntas en escala tipo Likert de 5 puntos.

Variable 2: productividad laboral

Definición conceptual: Para Monge (2019) es la producción del balance del insumo y producto que nace de la operatividad humana trayendo como resultado incremento económico.

Definición operacional: se mide la productividad laboral con 2 dimensiones eficiencia y eficacia, como herramienta se usa 9 indicadores con escala ordinal, mediante un cuestionario de 9 preguntas cruzando sus dimensiones, la escala es tipo Likert con 5 opciones de respuesta.

3.3 Población, muestra y muestreo

La población para Hernández y Mendoza (2018) es el grupo de instancias con características homogéneas cuyas características coinciden dando pase a los resultados.

En esta investigación se usó una población de 80 docentes en la I.E. Jesús Educador, constituyendo una población desconocida, cuyo criterio de inclusión: fueron todos los docentes con registro en planilla, con actitud de colaboración y asistencia puntual en la I.E. Jesús Educador en Carabayllo.

Criterio de exclusión: docentes sin contrato en la I.E. Jesús Educador, los que no cumplan con responsabilidad las consideraciones de la encuesta.

Muestra, según Hernández y Mendoza (2018) se da la porción de la población adquiriendo datos, se aplica la formula aleatoria simple considerando muestra del censo ($N=n$) teniendo en cuenta a toda la población 80, trayendo como resultado 67 docentes.

Muestreo, para la presente investigación el muestreo fue no probabilístico por conveniencia. Para Hernández y Mendoza (2018) indicando que el muestreo se lleva a cabo del sub grupo donde la participación de los elegidos se da según el criterio del investigador. El muestreo de este estudio es 67 docentes de la I.E. Jesús Educador.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica, es el elemento que usa el investigador para recopilar la base de datos, seguidamente a procesar resultados para determinar el objetivo de la investigación. (Benites y Alcira, 2019). en la investigación se usa la técnica encuesta con preguntas politómicas cerradas aplicadas a los docentes de la institución educativa, mostrando su percepción acerca del tema investigado.

Instrumento, para Mendoza y Ávila (2020) es el recurso que se usa para abordar la problemática y recabar información. En esta investigación el instrumento es un cuestionario con diseño para cada variable cruzando sus dimensiones e indicadores se constituye con 36 preguntas cerradas en escala de Likert aplicado a docentes de la I.E. Jesús Educador en Carabayllo.

Modelo de instrumento: Gestión del talento humano cuyo nombre del cuestionario es cuestionario de relación de gestión del talento humano y productividad laboral del personal docentes en la I.E. Jesús Educador, Carabayllo-202, adaptado por Jara Caballero, Jhony Recher, con criterio de respuesta: tipo Likert en el año 2022, de aplicación individual, con una duración de 30 minutos, con material manual, con dimensiones de selección, capacitación, desarrollo de personas, objetivo, eficacia y eficiencia, con los ítem de respuesta: (1) nunca, (2) raras veces, (3) a veces, (4) casi siempre, (5) siempre.

Validez, para López et al (2018) es el acto de constatación cuyo elemento utilizado cumpla criterios de pertinencia, relevancia y claridad. Para esta investigación la validez de instrumentos se da en juicio de expertos aplicado al 100% y la validez cuantitativa en base a RHO Spearman de ello se obtuvo 0.907, a su vez la validez del criterio se ejecutó de la correlación entre dimensiones aplicando RHO Spearman cuyo resultado dio, 8.78. Por lo tanto, la validez total del instrumento es $(8.78+9.07+8.78) / 3 = 0.91$.

De esta manera se cumplió la coherencia, pertinencia y claridad en las preguntas en función de las dimensiones e indicadores establecidos. Los expertos conformados por 3 docentes de la especialidad de las Universidades, cumpliendo el grado de maestría, validaron los instrumentos y firmaron el acta de conformidad (ver anexo 8).

La confiabilidad, es el valor numérico interpretado como elemento máximo del proceso elaborado, permite evaluar el estado actual (Díaz et al;2019). para la presente investigación se aplica el estadístico alfa de Cronbach cuyo resultado arrojo 0.907 para la variable 1, gestión de talento humano y 0.878 para la variable 2, productividad laboral, demostrando este estadístico la coherencia entre preguntas y respuestas de los encuestados. De esta manera el instrumento obtiene alta confiabilidad.

3.5 Procedimientos

Se dio inicio a esta investigación planteando la problemática en la I.E. Jesús Educador llamando a la reflexión de sus evidencias, seguidamente para buscar soluciones se trazaron objetivos, es importante el involucramiento de todos los docentes del plantel cumpliendo los criterios de inclusión responden la encuesta.

Con esto se procede a elaborar la matriz de operacionalización de ambas variables insertando dimensiones e indicadores. De esta manera se procede a elaborar el instrumento con preguntas cerradas que es ratificado por el criterio de juicio de expertos con profesionales de experiencia en dominio de la variable tratada y obtener alto nivel de confiabilidad utilizando el software estadístico SPSS, luego se genera tablas de frecuencia y gráficos que muestran resultados y valores de correlación.

Para recopilar datos, se da en la fase de entrevista con la participación de los representantes de la empresa, se muestra el cuestionario, se explica la validez y confiabilidad de estos, se recibe correos electrónicos privados de cada colaborador que participo con el enlace del cuestionario mediante el Google forms, asegurando el anonimato.

3.6 Método de análisis de datos

Análisis descriptivo: Para Cárdenas (2018) se da el procesamiento de los datos obtenidos de una investigación cualitativa y cuantitativa.

Se usa programas de Microsoft Word 2016, Excel 2016, SPSS versión 26, a través de ello se obtiene las tablas y gráficas para analizar e interpretar los resultados. Estos datos obtenidos se aplican a los docentes del plantel y se procesa utilizando el software SPSS 26.

Para analizar los hallazgos se aplica la prueba de hipótesis usando el coeficiente de RHO Spearman según Hernández (2018) se da para variables cualitativas ordinales con prueba no paramétrica cuando las dimensiones son de correlación según la prueba de hipótesis.

3.7 Aspectos éticos

Esta investigación obedece al principio de confidencialidad en las respuestas del cuestionario garantiza que la información recopilada no sea tratada negativamente, ya que el investigador cumple este principio antes y después de la entrevista.

IV. RESULTADOS

Análisis descriptivo del objetivo general: Relación de la gestión del talento humano y productividad laboral del personal docente en la I.E. Jesús educador.

Tabla 1.

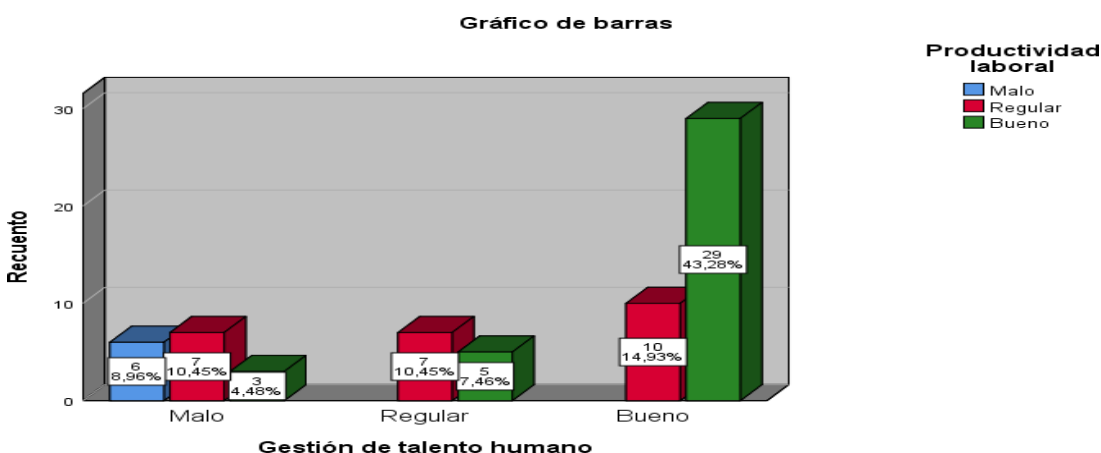
Tabla cruzada de relación de GTH y productividad laboral

			Productividad laboral			
			Malo	Regular	Bueno	Total
Gestión del talento humano	Malo	Recuento	6	7	3	16
		% del total	9,0%	10,4%	4,5%	23,9%
	Regular	Recuento	0	7	5	12
		% del total	0,0%	10,4%	7,5%	17,9%
	Bueno	Recuento	0	10	29	39
		% del total	0,0%	14,9%	43,3%	58,2%
Total		Recuento	6	24	37	67
		% del total	9,0%	35,8%	55,2%	100,0%

Fuente: Elaboración propia.

Figura 1.

*Descriptivas cruzadas Gestión del talento humano*Productividad laboral*



Fuente: elaboración propia.

Interpretación:

Se observa en la tabla 1, figura 1. En encuesta aplicada al personal docente de la institución educativa Jesús Educador, se muestra 23.9% de docentes dicen que la GTH arrojó mala, de estos el 9% confirmaron que la productividad laboral es mala, 10.4% es regular y 4.5% es bueno. El 17.9% del personal docente declaran la GTH es regular; de estos el 10.4% confirman sobre productividad laboral es regular y el 7.5% es bueno. El 58.2% del personal docente aseguran en GTH es buena; de estos el 14.9% confirmaron que la productividad laboral el regular y el 43.3% es

bueno. Finalmente se concluye que del 100% de personal educativo cualquiera sea el nivel de GTH, el 23.9% declararon que la productividad laboral es mala, 17.9% es regular y el 58.2% es bueno.

Análisis descriptivo para el objetivo específico 1: Relación de la dimensión selección y productividad laboral del personal docente en la I.E. Jesús Educador.

Tabla 2.

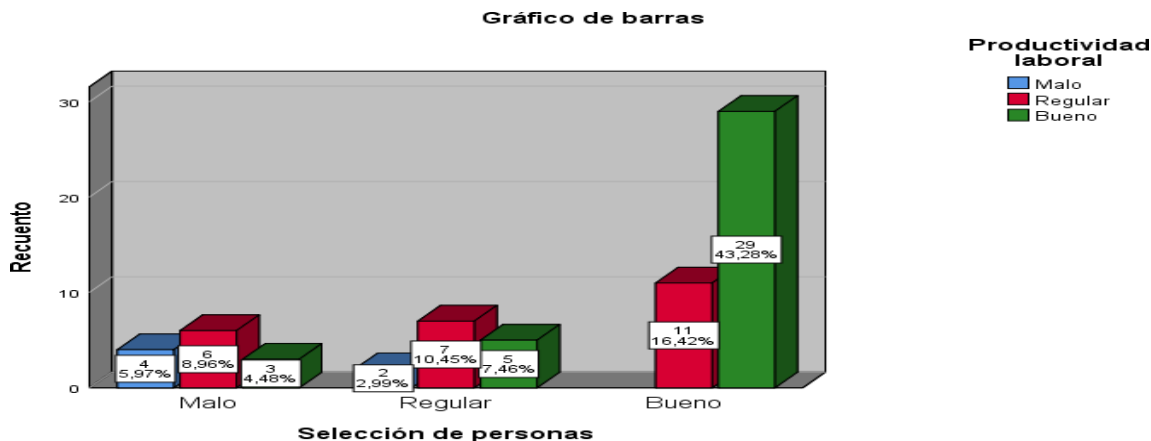
*Tabla cruzada Selección de personas*Productividad laboral*

		Productividad laboral				
		Malo	Regular	Bueno	Total	
Selección de personas	Malo	Recuento	4	6	3	13
		% del total	6,0%	9,0%	4,5%	19,4%
	Regular	Recuento	2	7	5	14
		% del total	3,0%	10,4%	7,5%	20,9%
	Bueno	Recuento	0	11	29	40
		% del total	0,0%	16,4%	43,3%	59,7%
Total		Recuento	6	24	37	67
		% del total	9,0%	35,8%	55,2%	100,0%

Fuente: elaboración propia.

Figura 2.

Figura cruzada de dimensión selección de personas y productividad laboral



Fuente: elaboración propia.

Interpretación:

Según se observa en la tabla 2 y figura 2. Aplicada al personal docente de la institución educativa Jesús Educador, se demuestra que el 14.9% del personal docente dicen que selección de personas en relación a la productividad es mala, de estos el 6% confirmaron que la productividad laboral es mala, 9% es regular y 4.5% es bueno. El 20.9% del personal docente declaran la selección en relación a productividad es regular; en tanto el 3% confirmaron la selección en relación a

productividad laboral es mala, el 10.4% confirmaron es regular y 7.5% es bueno. El 59.7% del personal docente dicen que la selección de personas en relación a la productividad es buena; de estos el 16.4% confirmaron que la selección de personal el regular y el 43.3% es bueno. Finalmente se concluye que del 100% de personal educativo cualquiera sea el nivel de selección de personal el 19.4% declararon que la selección del personal en relación a la productividad es mala, 20.9% es regular y el 59.7% es bueno.

Análisis descriptivo para el objetivo específico 2: Relación de la dimensión capacitación y productividad laboral en docentes de la I.E. Jesús Educador.

Tabla 3.

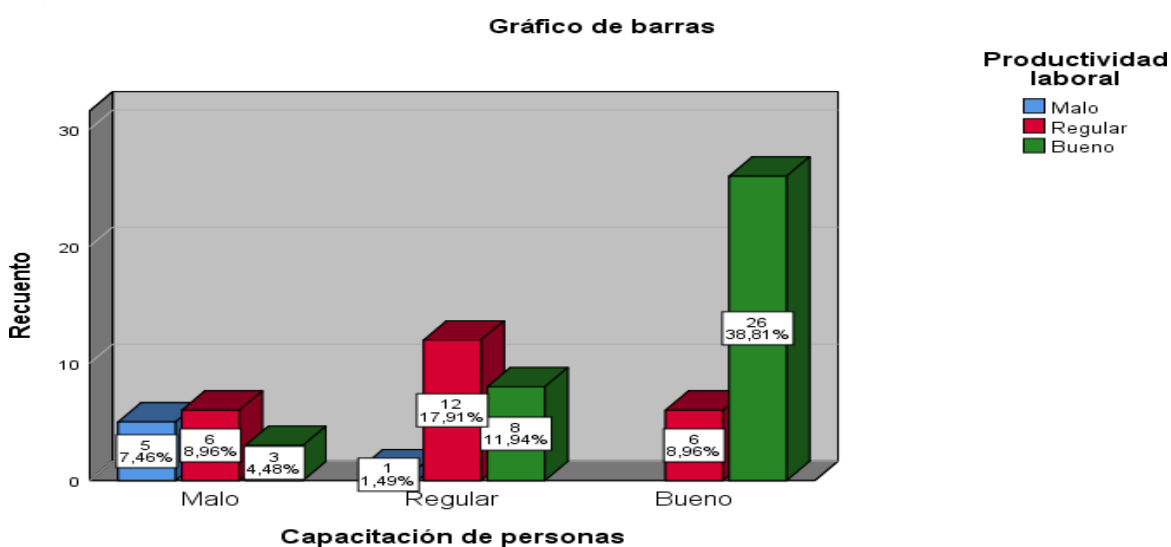
Tabla cruzada de la dimensión capacitación y productividad laboral

			Productividad laboral			
			Malo	Regular	Bueno	Total
Capacitación de personas	Malo	Recuento	5	6	3	14
		% del total	7,5%	9,0%	4,5%	20,9%
	Regular	Recuento	1	12	8	21
		% del total	1,5%	17,9%	11,9%	31,3%
	Bueno	Recuento	0	6	26	32
		% del total	0,0%	9,0%	38,8%	47,8%
Total		Recuento	6	24	37	67
		% del total	9,0%	35,8%	55,2%	100,0%

Fuente: elaboración propia.

Figura 3.

Figura cruzada en capacitación de personas y productividad laboral



Fuente: elaboración propia.

Interpretación:

Se observa en la tabla 3, y figura 3. Aplicada al personal docente de la institución educativa Jesús Educador, se demuestra que el 20.9% del personal docente dicen que capacitación de personas en relación a la productividad es mala, de estos el 7.5% confirmaron que la capacitación en personas es mala, 9% es regular y 4.5% es buena. El 31.3% del personal docente declaran que la capacitación de personas en relación a la productividad es regular; de estos el 1.5% confirmaron que la capacitación de personas en relación a la productividad laboral es mala, el 17.9% confirmaron es regular y 11.9% es bueno. El 47.8% del personal docente dicen que la capacitación de personas en relación a la productividad es buena; de estos el 9% confirmaron que la capacitación de personal el regular y el 38.8% es bueno. Finalmente se concluye que del 100% de personal educativo cualquiera sea el nivel de capacitación de personal el 20.9% declararon que la capacitación del personal en relación a la productividad es mala, 31.3% es regular y el 47.8% es bueno.

Análisis descriptivo para el objetivo específico 3: Relación de la dimensión desarrollo y productividad laboral en el personal docente de la I.E. Jesús Educador.

Tabla.4.

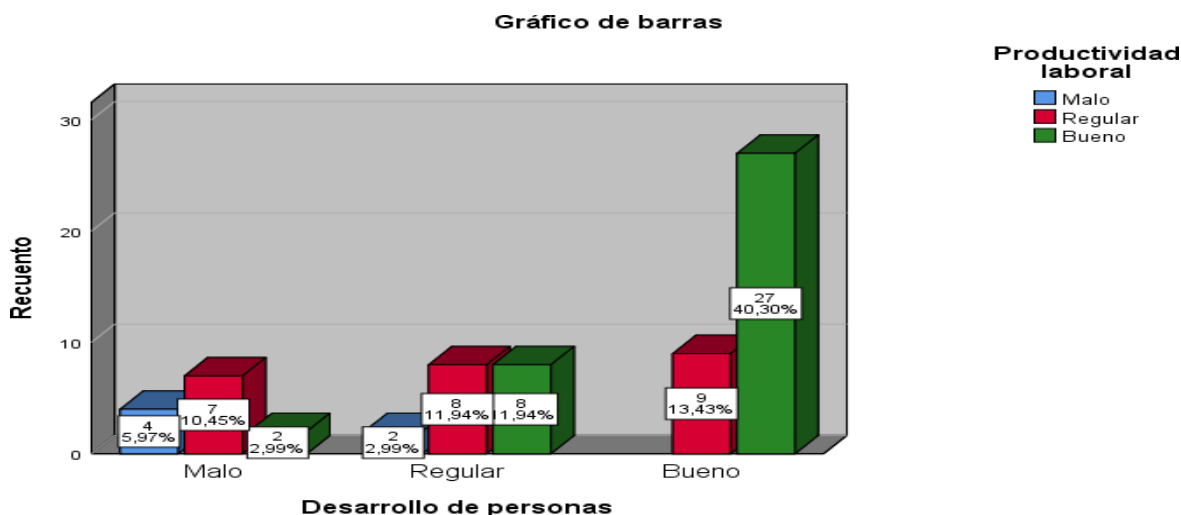
Tabla cruzada de la dimensión desarrollo y productividad laboral

			Productividad laboral			
			Malo	Regular	Bueno	Total
Desarrollo de personas	Malo	Recuento	4	7	2	13
		% del total	6,0%	10,4%	3,0%	19,4%
	Regular	Recuento	2	8	8	18
% del total		3,0%	11,9%	11,9%	26,9%	
Bueno	Recuento	0	9	27	36	
	% del total	0,0%	13,4%	40,3%	53,7%	
Total	Recuento	6	24	37	67	
	% del total	9,0%	35,8%	55,2%	100,0%	

Fuente: elaboración propia.

Figura 4.

Figura cruzada en desarrollo de personas y productividad laboral



Fuente: elaboración propia.

Interpretación:

Se observa en la tabla 4 y figura 4. Aplicada al personal docente de la institución educativa Jesús Educador, se demuestra que el 19.4% del personal docente dicen que Desarrollo de personas en relación a la productividad es mala, de estos el 6 % confirmaron que la desarrollo en personas es malo, 10.4% es regular y 3% es buena. El 26.9% del personal docente declaran el desarrollo en relación a productividad es regular; de ello el 3% confirmaron el desarrollo relacionado a productividad es malo, el 11.9% confirmaron es regular y 11.9% es bueno. El 53.7% del personal docente aseguran que desarrollo relacionado a productividad es bueno; de estos el 13.4% confirmaron que el desarrollo de personas el regular y el 40.3% es bueno. Finalmente se concluye que del 100% de personal educativo cualquiera sea el nivel desarrollo de personas el 19.4% declararon que el desarrollo de las personas en relación a la productividad es malo, 26.9% es regular y el 53.7% es bueno.

Análisis inferencial

Esta investigación es correlacional debido a que las pruebas de hipótesis formulada se someten a prueba para ello se aplica el coeficiente RHO Spearman. ya que estas variables son cualitativas ordinales y no están sujetos a los supuestos paramétricos. para la interpretación y el análisis le corresponde considerar tablas de rangos de valores correlacionales y el P-value para rechazar o aceptar la hipótesis nula.

Prueba de hipótesis general

Ho: no existe relación significativa de Gestión del talento humano y productividad laboral en el personal docente de la I.E. Jesús Educador, ya que la significancia ≥ 0.05 .

H1: existe relación significativa de gestión de talento humano y productividad laboral en el personal docente de la I.E. Jesús Educador, ya que la significancia es ≤ 0.05 .

Tabla 5.

Correlaciones de la prueba de hipótesis general.

			Gestión del talento humano	Productividad laboral
Rho de Spearman	Gestión de talento humano	Coefficiente de correlación	1,000	,614**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	67	67
	Productividad laboral	Coefficiente de correlación	,614**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	67	67

Nota: La correlación es significativa cuando el nivel arroja 0.01(bilateral).

Fuente: elaboración propia.

Se observa en la tabla 5, entre las variables existe correlación RHO Spearman 0.614 =61.4% indicando relación positiva considerable, ya que la hipótesis arroja un nivel de significancia de $0.000 < 0.05$. Por lo tanto, se rechaza la H0 y se acepta la H1 demostrándose la relación entre las dos variables.

Prueba de hipótesis específica 1:

H0: No existe relación significativa de selección y productividad laboral del personal docente en la I.E. Jesús Educador, ya que la significancia es ≥ 0.05 .

H1: Existe relación significativa de selección y productividad laboral del personal docente de la I.E. Jesús Educador, ya que la significancia es ≥ 0.05 .

Tabla 6.

Correlaciones de la hipótesis específica 1.

			Selección de personas	Productividad laboral
Rho de Spearman	Selección de personas	Coeficiente de correlación	1,000	,535**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	67	67
	Productividad laboral	Coeficiente de correlación	,535**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	67	67

Nota: La correlación es significativa en el nivel 0.01(Bilateral).

Fuente: elaboración propia.

Interpretación:

Se observa en la tabla 6, que existe correlación entre las variables ya que RHO Spearman arrojo $0.534 = 53.5\%$ indicando la correlación positiva considerable, ya que la hipótesis plantea la significancia de $0.000 < 0.05$. Por lo tanto, se rechaza la H0 y se acepta la H1 de esta manera se asegura la relación entre selección y productividad laboral en el personal docente de la I.E. Jesús Educador Carabayllo-2022.

Prueba de hipótesis específica 2:

H0: No existe relación significativa de capacitación y productividad laboral en el personal docente de la I.E. Jesús Educador, ya que la significancia es ≥ 0.05 .

H1: Existe relación significativa de capacitación y productividad laboral en el personal docente de la I.E. Jesús educador, ya que la significancia ≤ 0.05 .

Tabla 7.*Correlaciones de la hipótesis específica 2.*

			Capacitación de personas	Productividad laboral
Rho de Spearman	Capacitación de personas	Coeficiente de correlación	1,000	,659**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	67	67
	Productividad laboral	Coeficiente de correlación	,659**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	67	67

Nota: la correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral).

Fuente: elaboración propia.

Interpretación:

Se observa en la tabla 7, que existe relación entre las variables, ya que la correlación RHO Spearman arrojo $0.659 = 65.9\%$ indicando que la relación es positiva considerable, ya que la hipótesis muestra el nivel significancia en $0.000 < 0.05$, de esta manera se rechaza la H_0 y se acepta la H_1 entendiendo que existe relación de capacitación de personas y productividad laboral en el personal docente de la I.E. Jesús educador en Carabayllo, 2022.

Prueba de hipótesis específica 3.

H_0 : No existe relación significativa entre desarrollo y productividad laboral del personal docente en la I.E. Jesús educador, ya que la significancia es ≥ 0.05 .

H_1 : Existe relación significativa entre el desarrollo y la productividad laboral del personal docente en la I. E. Jesús Educador, ya que la significancia es ≤ 0.05 .

Tabla 8.*Correlaciones de la prueba de hipótesis específica 3.*

			Desarrollo de personas	Productividad laboral
Rho de Spearman	Desarrollo de personas	Coeficiente de correlación	1,000	,547**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	67	67
	Productividad laboral	Coeficiente de correlación	,547**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	67	67

Nota: La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral).

Fuente: elaboración propia.

Interpretación:

Se observa en la tabla 8, que existe relación entre las variables ya que la correlación de RHO Spearman arrojó $0.547 = 54.7\%$ indicando que existe una relación positiva considerable ya que la hipótesis plantea el nivel de significancia de $0.000 < 0.05$, por lo tanto, se rechaza la H_0 y se acepta la H_1 , entendiendo que existe relación entre desarrollo de personas y productividad laboral del personal docente en la I.E. Jesús Educador, Carabayllo, 2022.

V. DISCUSIÓN

Como respuesta al objetivo general e hipótesis general se muestra el resultado diciendo que la investigación es significativa ya que el 100% de los docentes encuestados cualquiera sea el nivel de GTH, el 23.9% confirmaron que la productividad laboral es mala, el 17.9% asegura es regular y el 58.2% afirma es bueno. Asimismo, se corrobora según el RHO Spearman con resultado de 0.614 indica la existencia de correlación positiva considerable y para finalizar el P-Value igual 0.000 siendo inferior a 0.05 implica rechazar la H0 y aceptar la H1, asegurando que la GTH se relaciona con la productividad laboral.

Tomando en cuenta los resultados se aprecia la importancia de GTH en la productividad laboral en los docentes como lo asegura Barrio, Olivero y Figueroa (2020) existen cambios cuyo efecto favorable se da en las capacidades dinámicas del personal que labora en el entorno de una organización. De esta manera para que una productividad sea asertiva el talento humano debe ser comunicativa e interrelacionarse a sus indicadores, solo así se podrá lograr objetivos y metas institucionales, y el docente trabajador podrá lograr sentirse valorado y apreciado en su desempeño laboral.

Es importante que todo trabajador de una institución se involucre en la gestión de documentos para contribuir al ejercicio, desempeño organizado y jerarquizado para poder lograr la participación activa, controlada y coordinada.

De acuerdo al resultado general, vertido de la encuesta realizada al personal docente en la institución educativa Jesús Educador, muestra el 23.9% de los encuestados aseguran que la GTH es mala, de estos el 9% confirmaron que la productividad laboral es mala, 10.4% es regular y 4.5% es bueno. El 17.9% del personal docente aseguran que la GTH es regular; de estos el 10.4% confirmaron que la productividad laboral es regular y el 7.5% en bueno. El 58.2% del personal docente confirman la GTH es buena; de estos el 14.9% confirmaron que la productividad laboral el regular y el 43.3% es bueno. Finalmente se concluye que del 100% de personal educativo cualquiera sea el nivel de GTH, el 23.9% declararon que la productividad laboral es mala, 17.9% es regular y el 58.2% es bueno. Estos hallazgos se contrastan con la investigación de Novoa, Santamaria, Ramírez y Reyes a su vez (2021), el involucramiento del personal tiene un impacto social, ambiental y económico en la sociedad, para crear valor GTH. De esta

manera las organizaciones buscan mantener el mercado, lograr rentabilidad, desarrollar una estrategia clara, crear nuevos modelos de negocio y crear intervenciones para potenciar el valor compartido de sus colaboradores. En consecuencia, más de la mitad de los encuestados concluyeron la participación de un personal impacta positivamente en la productividad de una organización, ya que de ello depende la rentabilidad de una empresa.

Por consiguiente, se acepta la hipótesis específica 1, asegurando existencia de relación significativa de selección y productividad del personal docente de la I.E. Jesús Educador, ya que si la significancia es ≤ 0.05 existe una correlación de rho Spearman de $0.534 = 53.5\%$ esto indica que existe relación positiva considerable, ya que la hipótesis arroja el nivel de significancia en $0.000 < 0.05$ de esta manera se rechaza la H_0 y se acepta la H_1 con firmando la relación de selección de personas y productividad laboral del personal docente en la I.E. Jesús Educador entendiendo que una buena gestión de selección de personal asegura la productividad laboral en la empresa.

Por otra parte, al cumplimiento del objetivo específico 1, cuya finalidad es la relación de selección del personal en productividad laboral de docentes en la I.E. Jesús Educador, tomando en cuenta los resultados se rescata la importancia de la dimensión selección del personal corroborando con la contribución de Chiavenato (2002) confirmando que la GTH es la diversidad de buenas políticas prácticas que gestionan las personas ejecutando sus mejores recursos como herramientas para reclutar, seleccionar, capacitar y evaluar el desempeño del trabajador.

La importancia del proceso de selección incurre en toda empresa, ya que la producción depende del desempeño, si el profesional es altamente calificado sus logros serán óptimos en una organización.

Del resultado obtenido para la dimensión selección se observa el 14.9% del personal docente dicen que selección de personas en relación a la productividad es mala, de estos el 6% confirmaron que la productividad laboral es mala, 9% es regular y 4.5% es bueno. El 20.9% del personal docente declaran que dicha selección en relación a la productividad es regular; de estos el 3% confirmaron que la relación de selección y productividad es mala, el 10.4% confirmaron es regular y 7.5% es bueno. El 59.7% del personal docente dicen que la selección de personas

en relación a la productividad es buena; de estos el 16.4% confirmaron que la selección de personal es regular y el 43.3% es bueno.

Finalmente se concluye que del 100% de personal educativo cualquiera sea el nivel de selección de personal el 19.4% declararon que la selección del personal en relación a la productividad es mala, 20.9% es regular y el 59.7% es bueno. Estos Hallazgos se contrastan con la investigación de, Chinguel y Ponce (2022) cuyo resultado mostraron una alta confiabilidad de 8.15, Rho Spearman 0.680 con una significancia a $p.0.000$, concluyendo es correlación significativa entre la variable u Rho Spearman 0.680 para fortalecer la aptitud humana. Así de buena es la gestión del talento que incrementa la motivación en los trabajadores. Entonces podemos afirmar que la aptitud implica en la selección de un personal e influye significativamente en la motivación de un personal para su desempeño.

De tal manera según la hipótesis específica 2, se observa que existe correlación entre las variables ya que la correlación RHO Spearman mostro 0.659 = 65.9% indicando la relación positiva considerable, De esta manera la hipótesis muestra el nivel de significancia de $0.000 < 0.05$ de esta manera se rechaza la H_0 , y se acepta la H_1 entendiendo que existe relación en capacitación y productividad laboral del personal docente en la I.E. Jesús Educador.

Por otra parte, para el cumplimiento del objetivo específico 2, la relación de capacitación y productividad del personal docente en la I.E. Jesús Educador, establece que la relación es positiva considerablemente ya que la comunicación, cooperación e interrelación de funciones entre los docentes. Como lo afirma, Carrión (2002) cuando el dominio del conocimiento invade el deseo de superación en un personal este proceso en gestión del conocimiento permite a la organización disponer de un efectivo capital de conocimiento, capacitado en resolver inconvenientes en menor tiempo. El autor corrobora que el conocimiento es el arma letal para eliminar barreras, con la adquisición de aptitudes se logra el valor competitivo de las personas, enfatiza la importancia del liderazgo como factor de éxito en una organización. Por ello es importante mantener capacitado aun personal dentro de una organización, cuyo propósito solucionar las causas que no permiten la participación de las partes y garantice la colaboración y ayuda mutua entre todos para establecer un ambiente de confianza.

Según el resultado obtenido se observa el 20.9% del personal docente dicen que capacitación de personas en relación a la productividad es mala, de estos el 7.5% confirmaron que la capacitación en personas es mala, 9% es regular y 4.5% es buena. El 31.3% del personal docente declaran que la capacitación de personas en relación a la productividad es regular; de estos el 1.5% confirmaron que la capacitación de personas en relación a la productividad laboral es mala, el 17.9% confirmaron es regular y 11.9% es bueno. El 47.8% del personal docente dicen que la capacitación de personas en relación a la productividad es buena; de estos el 9% confirmaron que la capacitación de personal es regular y el 38.8% es bueno. Finalmente se concluye que del 100% de personal educativo cualquiera sea el nivel de capacitación de personal el 20.9% declararon que la capacitación del personal en relación a la productividad es mala, 31.3% es regular y el 47.8% es bueno.

Estos hallazgos se contrastan con la investigación de Asencio (2021) donde determina de manera objetiva el involucramiento del personal y productividad, confirmando la relación entre las variables según el RHO Spearman con 0.149 ya que el grado de significancia es superior a 0.05. Por lo tanto, se corrobora que GTH y productividad interactúan en sus dimensiones cuyo propósito es lograr la equidad laboral. De esta manera se admite la hipótesis específica 2 confirmando la relación de capacitación del personal y productividad laboral del personal docente en la I.E. Jesús Educador. Por otro lado, cumpliendo con el objetivo específico 3, la relación de la dimensión desarrollo y productividad del personal docente en la I.E. Jesús Educador de los resultados se rescata la importancia del desarrollo del personal docente asumiendo el reto de vencer sus debilidades para establecer sus fortalezas de esta manera se asume un buen desempeño laboral en la institución educativa.

Con la contribución de Calderón, Álvarez y Naranjo (2006) con el aporte de las personas se asume los desafíos de GTH, a su vez influye en el factor social, político y económico, asumiendo la relación al trabajo y mano de obra. A su vez Marín (2006) explica la teoría en concepto de gestión de mercado y dominio, con el involucramiento de una persona nace una perspectiva amplia en el cumplimiento del desempeño en una organización.

Así mismo Ak Touf (1998) un gobernante no considera a la persona como maquina si no la reconoce y valora su contribución no tratando como un objeto de

Producción interpretando lo que dice el autor para el desarrollo de personas se manifiesta de las experiencias del ejercicio de su trabajo cuyas ventajas se dan de las oportunidades que recibe y contribuye a lograr su crecimiento y desarrollo profesional.

Resaltando la ventaja como punto clave para afianzar el éxito en una empresa, todo profesional conocedor del talento que posee debe asumir el compromiso de capacitarse como alternativa de retroalimentación para mejorar la calidad de su desarrollo profesional, así entrar al rango competitivo y alcanzar la calidad exigida por la organización.

De los resultados obtenidos se muestra el 19.4% aseguran que el desarrollo en relación a productividad en el personal docente de la I.E. Jesús Educador es mala y solo el 6 % confirmaron que el desarrollo en personal docente es malo, el 10.4% es regular y 3% es buena. Sin embargo, el 26.9% del personal docente confirman que el desarrollo en relación a productividad es regular, de ello el 3 % dijeron que el desarrollo en el personal docente en relación a productividad es malo, el 11.9% es regular y solo el 11.9% es bueno. Por lo tanto, el 53.7% del personal docente afirman que el desarrollo en relación a productividad es bueno de ello el 13.4% dicen que el desarrollo es regular y el 40.3% es bueno. Para finalizar el 100% del personal educativo cualquiera sea el nivel de desarrollo de personal docente el 19.4% dijeron es malo en relación al desarrollo y productividad, el 26.9% es regular y 53.7% es bueno.

Por consiguiente, se acepta la hipótesis específica 3, ya que los resultados muestran que hay relación entre las variables con una correlación de RHO Spearman de $0.547 = 54.7\%$ indicando que existe relación positiva considerable ya que el nivel de significancia de la hipótesis es de $0.000 < 0.05$. De esta manera se rechaza la H_0 y se acepta la H_1 , entendiendo que existe relación entre el desarrollo de personas y productividad laboral del personal docente en la I.E. Jesús Educador. Los hallazgos se contrastan con el estudio de Aliaga y Cofre (2021) donde explica la estrategia de EGRH que rescata la importancia de una conciencia de escasez y diversidad de los recursos de gestión. La racionalidad que imperó en la etapa neoliberal trasladó estándares y valores económicos en todos los aspectos de la vida humana. De esta manera la nueva gestión administrativa de los recursos viene siendo activa, diferenciada y escasa para poder incrementar el nivel de

Productividad la contribución a la formación otorga ventajas en una empresa a través del fortalecimiento de la innovación tecnológica y el desarrollo de nuevos conocimientos es así como toda empresa ejerce en el personal la implantación de la cultura organizacional permitiendo demostrar la eficiencia y eficacia d sus colaboradores para el bienestar de la organización.

Según Reyes (2020) existe diversos cambios que ha evolucionado la gestión humana en el proceso administrativo de una organización, basándose en nuevas ideologías, estructuras transformativas que recibe un personal mediante capacitaciones para mejorar la gestión de su talento.

Por otro lado, Aliaga, Ríos y Vargas (2021) la realidad actual muestra un capital humano exigido en demostrar sus competencias para lograr cambios a la calidad de la buena gestión en una empresa. Es así como el sector empresarial debe moderar y optimizar cambios estratégicos en sus recursos humanos. Ya que los factores sociales internos y externos que asume la plana administrativa de una empresa enfrenta competencias directas que exige estar a la competitividad del desarrollo de aptitudes y capacidades laborales (p.18).

De esta manera las empresas están obligadas fomentar estrategias en busca de mejorar los problemas suscitados en sus áreas relacionadas a la productividad laboral. Para establecer el cumplimiento de sus objetivos de la plana administrativa de la institución, sugiriendo la capacitación como alternativa de solución al bajo desempeño del profesional. El deseo de superación y competitividad, eficiencia, eficacia para mejorar la productividad sabiendo que el crecimiento económico depende de la demanda que enfrenta la empresa. Según el estudio de Verona (2019) indica que la producción es la medida de un operador en un tiempo determinado. Por otro lado, Buzón (2019) sostiene que un sistema productivo agencia la transformación cuyo valor de bienes y servicios se da a través del proceso de materia prima. De esta manera Cuatrecasas (2020) considera que toda producción se da de una cadena de actividades diseñadas con eficiencia del recurso materializando el valor del producto en el tiempo, usando métodos adecuados para obtener eficiencia, bajo costo, menor tiempo, optimización de su gestión, valor añadido, calidad en la productividad.

De los resultados obtenidos en relación a las variables ha sido favorable con un % significativo en relación a sus dimensiones. Finalmente se admite la hipótesis

general si existe relación significativa de GTH y productividad laboral del personal docente de la I.E. Jesús Educador, ya que la significancia es ≤ 0.05 . en consecuencia, a la GTH tiene que ser llevada con mucha importancia siendo rigurosos al momento de ejecutar las actividades ya que de ello depende la eficiencia en la productividad.

De acuerdo al objetivo general se determina que la GTH y la productividad laboral de los docentes en la I.E. Jesús educador está fundamentada por la producción y aplicación de los instrumentos cuantitativos (cuestionario en escala ordinal) y cualitativos una guía encuesta con el fin de recopilar información que permita desafiar de forma integral la problemática de la investigación ya que así se logra el objetivo central los resultados hallados fueron contrastados con los aportes teóricos y antecedentes preliminares.

VI. CONCLUSIONES

Primero: se evidencio una correlación significativa entre las variables gestión del talento humano y la productividad laboral, ya que existe correlación de rho Spearman de $0.614 = 61.4\%$, esto indica que la relación es positiva ya que al mejorar la gestión del talento humano se incrementa la productividad laboral en docentes y la I.E. Jesús educador de Carabayllo. En última instancia al mejorar la gestión de talento humano se incrementa la productividad laboral en los docentes de la I.E.

Segundo: Se evidencio una correlación significativa entre la selección de personas y la productividad laboral, ya que existe una correlación de rho Spearman de $0.534 = 53.4\%$ esto nos indica que existe una relación positiva considerable entre la selección de personas y la productividad laboral del personal docente de la institución educativa Jesús Educador, Carabayllo, 2022. En última instancia al mejorar la selección de personas se incrementa la productividad laboral en la I.E.

Tercero: Se evidencio una correlación significativa entre la capacitación de personas y la productividad laboral, ya que existe una correlación de rho Spearman de $0.659 = 65.9\%$ esto nos indica que existe una relación positiva considerable entre la capacitación de personas y la productividad laboral del personal docente de la institución educativa Jesús Educador, Carabayllo, 2022. En última instancia al mejorar la capacitación de personas se incrementa la productividad laboral en la I.E.

Cuarto: Se evidencio una correlación significativa entre desarrollo de personas y la productividad laboral, ya que existe una correlación de rho Spearman de $0.547 = 54.7\%$ esto nos indica que existe una relación positiva considerable entre el desarrollo de personas y la productividad laboral del personal docente de la institución educativa Jesús Educador, Carabayllo, 2022. En última instancia al mejorar el desarrollo de personas se incrementa la productividad laboral en la I.E.

VII. RECOMENDACIONES

En consideración a los resultados obtenidos se recomienda al director de la I.E. Jesús Educador, Carabayllo lo siguiente:

Primero: Llevar a cabo un manual de procedimientos administrativos que contemple los procesos de gestión de calidad para el talento humano, cuyos procesos de sean eficientes, modernos, que cubran las necesidades del usuario y la empresa genere un servicio potencial y satisfactorio en su productividad.

Segundo: Recomendar al personal administrativo del I.E. Jesús educador de Carabayllo, ejecutar los procesos de organización simplificando adecuadamente la selección de personas para sumir cargos potenciales, crear filtros para la contratación, de esta manera el personal pueda cumplir con sus funciones asignadas y llevar a cabo su trabajo de forma permanente y continua sin interrupciones para el beneficio de los usuarios y la I.E.

Tercero: Llevar a cabo la implementación de diversos programas de capacitación que facilite la aptitud y amplitud del conocimiento del educador, buscando usar herramientas de fácil acceso y estar a la vanguardia de la tecnología moderna para facilitar la enseñanza en los usuarios y el beneficio de la I.E.

Cuarto: Recomendar llevar a cabo un control del desarrollo del personal, cada 6 meses, evaluando su capacidad formadora y reconociendo su desempeño y esfuerzo, incentivar con diplomas y premios sus metas logradas para incrementar el buen desempeño y el éxito de la I.E.

REFERENCIAS:

- Acurio, J, Álvarez, L., Manosalvas, L., y Amores, J. (2020). *Modelo de gestión del talento humano para la Empresa Contigo SA del cantón Valencia, Ecuador. Revista Universidad y sociedad*, 12(4), 93-100. Epub 02 de agosto de 2020. Recuperado en 17 de diciembre de 2022, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000400093&lng=es&tlng=es
- Alberca, N., Jara, A. y Asmat, N., Y Medina, J. (2018). *Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. Revista Venezolana de Gerencia*, 23(83),740- 760.[fecha de Consulta 12 de Octubre de 2022]. ISSN: 1315-9984. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29058775014>
- Aliaga, C., Ríos, E. y Vargas, R. (2021). *Gestión del talento humano y productividad laboral en los empleados de la gerencia de obras y desarrollo urbano de la municipalidad distrital de Manantay-Ucayali, 2020. Recuperado de: <http://repositorio.upp.edu.pe/handle/UPP/268>*
- Aliaga, O., y Cofré, D. (2021). *La evolución del concepto de Capital Humano y los desafíos para la Gestión Estratégica de Recursos Humanos en Chile. Revista gestión de las personas y tecnología*, 14(40), 38-59. <https://dx.doi.org/10.35588/gpt.v14i40.4862>. Recuperado. <https://www.scielo.cl/pdf/gpt/v14n40/0718-5693-gpt-14-40-38.pdf>
- Alonso, L., García, A, López, P. y Amador, A. (2018). *Caracterización de la gestión del talento humano en el Centro Nacional Coordinador de Ensayos Clínicos de Cuba. (Article. Scopus)Horizonte Sanitario*, 17(2),151-160. [fecha de Consulta 28 de Octubre de 2022]. ISSN: 1665-3262. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=457868589009>
- Arenaza, D. (2020) *Management of human talent and its influence on the training of competitive professionals at national universities in Peru. International Journal of Scientific and Technology Research. (Article. Scopus) Volume 9, Issue 1, Pages 1127 - 1131January 2020. [fecha de Consulta 12 de Octubre de 2022]* <https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0->

85122686925&doi=10.1016%2fj.measen.2021.100102&partnerID=40&md5=b363f84da10387caf72046a214e92914

Arroyo, L. (2022). *Análisis del clima organizacional en la empresa talento humano S.A. Ubicada en Zarzal, Valle del Cauca. Universidad del Valle, Ciencias de la administración. Zarzal: Biblioteca digital univalle. Recuperado el 14 de septiembre de 2022, de <https://bibliotecadigital.univalle.edu.co/bitstream/handle/10893/22021/0614010.pdf?sequence=1&isAllowed=y>*

Asencio, C. (2021). *Relación entre gestión del talento humano y productividad de los trabajadores de la Institución Educativa Wiliam Prescott de los profesores de Cajamarca SRL, 2021. Universidad Privada del norte, Licenciatura en educación. Cajamarca: Repositorio UPN. Obtenido de <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/29521>*

Barrios, K., Olivero-Vega, E. y Figueroa, B. (2020). *Condiciones de la gestión del talento humano que favorecen el desarrollo de capacidades dinámicas. Información tecnológica, 31(2), 55-62. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642020000200055>*

Bialek, T. y Hagen, M. (2022) *Cohort-based leadership development for high-potential employees: A model for programmatic design. Human. Resource Development Quarterly. Volume 33, Issue 4, Pages 361 – 382, Winter 2022. ISSN:10448004. DOI: 10.1002/hrdq.21459. Recuperate. <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85115117330&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&st1=HUMAN+AND+TALENT+AND+MANAGEMENT&sid=4d59d07d5730d9540b7522fc8a44763&sot=b&sdt=b&sl=46&s=TITLE-ABS-KEY%28HUMAN+AND+TALENT+AND+MANAGEMENT%29&relpos=10&citeCnt=0&searchTerm>*

Birou, L. y Hoek, R. (2022) *Supply chain management talent: the role of executives in engagement, recruitment, development and retention. Supply Chain Management. Volume 27, Issue 6, Pages 712 - 72723 November 2022. ISSN: 13598546. DOI:10.1108/SCM-08-2020-0418. Recuperate. <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0->*

85111624080&origin=resultslist&sort=plf-
f&src=s&st1=HUMAN+AND+TALENT+AND+MANAGEMENT&sid=4d59d
d07d5730d9540b7522fc8a44763&sot=b&sdt=b&sl=46&s=TITLE-ABS-
KEY%28HUMAN+AND+TALENT+AND+MANAGEMENT%29&relpos=14
&citeCnt=1&searchTerm

Borrero, R. (2019). *Procesos de gestión del talento humano en el sector educativo gerencial de Colombia*. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, IV(7),293-307.[fecha de Consulta 12 de Octubre de 2022]. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*. ISSN: 2542-3088 Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=576869546016>

Cachón, G., Blanco, A., Prado, C., Del Castillo, C. (2022) *How sustainable human resources management helps in the evaluation and planning of employee loyalty and retention: Can social capital make a difference?. Evaluation and Program Planning*. Volume 95,December 202,2 Article number 102171. ISSN:01497189. DOI: 10.1016/j.evalprogplan.2022.102171.Recuperado.<https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0->

85139277274&origin=resultslist&sort=plf-
f&src=s&st1=HUMAN+AND+TALENT+AND+MANAGEMENT&sid=4d59d
d07d5730d9540b7522fc8a44763&sot=b&sdt=b&sl=46&s=TITLE-ABS-
KEY%28HUMAN+AND+TALENT+AND+MANAGEMENT%29&relpos=5&
citeCnt=0&searchTerm

Canossa, H. (2022). *Gestión de Proyectos como Estrategia para la Evaluación de Desempeño del Talento Humano en las Empresas*. *Ciencias administrativas*, (19), 4-4. http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2314-37382022000100004

Carmona, P., Simon, I., Tietz, G., (...), Pavan, M., Anholon, R. (2022) *Human resources and Industry 4.0: an exploratory study in the Brazilian business context*. *Kybernetes*. Volume 51, Issue 11, Pages 3305 - 331929 November 2022. ISSN: 0368492X. DOI:10.1108/K-04-2021-0253. Recuperado. <https://en.x-mol.com/paper/article/1422378106644803584>

- Castro, D., Zapata, R, Díaz, M. y Reyes, R. (2021). *La Gestión Administrativa en la Selección del Talento Humano. Un artículo de revisión de literatura. Revista Iberoamericana de educación. Published: Dec 3, 2021.* DOI: <https://doi.org/10.31876/ie.vi.114>. Recuperado de: <http://revista-iberoamericana.org/index.php/es/article/view/114>
- Castro, K., Altamirano, K. y Erazo, J. (2020). *Gestión de talento humano para la mejora laboral en el banco solidario. Telos: Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales, 22(1), 184-203.* DOI: <https://doi.org/10.36390/telos221.13>
- Castro, K. y Delgado, J. (2020). *Gestión del talento humano en el desempeño laboral. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 4(2), 684-703.* DOI: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.107. Recuperado de: <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/107>
- Chachayma, P. (2021). *Gestión de talento humano y desempeño laboral de los docentes de la educación educativa, 2021. Universidad las Américas, Ciencias Administrativas y Gestión de empresas. Lima: Repositorio ULASAMERICAS. Recuperado el 05 de Setiembre de 2022.* Disponible en: <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/1429/CHACHAYMA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones. Mc Graw Hill. ISBN: 978-607-15-0560-6(978-970-10-6104-6 octava edición) Elsevier Editora Ltda; Rio de Janeiro, Brasil.* Recuperado de: <http://104.207.147.154:8080/bitstream/54000/1145/1/Chiavenato-Recursos%20humanos%209na%20ed.pdf>
- Chinguel, R. y Ponce, S. (2022). *Gestión de talento humano y la motivación de los colaboradores de AFOSECAT, Tarapoto 2022. [Tesis de pregrado] Universidad Cesar Vallejo, Administración. Tarapoto: Repositorio UCV.* Recuperado el 14 de septiembre de 2022, de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/94462>
- Condori, M. (2018). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de Dirección Regional de Transportes y*

Comunicaciones Puno–2017. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional del Altiplano] Recuperado de:

<http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/7907>

<http://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/2203277320>

Cortez, F. (2020). *Gestión del talento humano y la productividad laboral en trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa, 2020.* <https://hdl.handle.net/20.500.12692/53855>. Recuperado de.

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/53855>

Díaz, G. y Quintana, M. (2021). *La gestión del talento humano y su influencia en la productividad de la organización. Gestión Joven, 22(1), 29-48. Vol. 22 - Núm. 1 – 2021. ISSN 1988-9011.pp. 29- 48. Recuperado de:* http://elcriterio.com/revista/contenidos_22_1/Vol22_num1_3.pdf

Dargahi, H., Biglar, M., Mahdi, M.(2022) *Association of talent management on employees' empowerment and human resource productivity in Tehran University of Medical Sciences. Payesh. 21(3), pp. 255-272. ISSN: 16807626.DOI:10.52547/payesh.21.3.255. Recuperado.*

https://payeshjournal.ir/browse.php?a_id=1773&sid=1&slc_lang=en

Deters, J. (2022) *Analytics and intuition in the process of selecting talent: A holistic approach. Analytics and Intuition in the Process of Selecting Talent: A Holistic Approach. Pages 1 - 5827 November 2022. ISBN: 978-311098096-7, 978-311099273-1. DOI: 10.1515/9783110980967. Recuperado.*

https://books.google.com.pe/books?id=t6qYEAAAQBAJ&pg=PA475&lpg=PA475&dq=Analytics+and+intuition+in+the+process+of+selecting+talent:+A+holistic+approach.+Analytics+and+Intuition+in+the+Process+of+Selecting+Talent:+A+Holistic&source=bl&ots=MP6riyHFlh&sig=ACfU3U3oFF4_E0ktHj0JTUzoyfumf-Bc9Q&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwj2wZi13rL8AhXdHrkGHhHWD1gQ6AF6BAgXEAM#v=onepage&q=Analytics%20and%20intuition%20in%20the%20process%20of%20selecting%20talent%3A%20A%20holistic%20approach.%20Analytics%20and%20Intuition%20in%20the%20Process%20of%20Selecting%20Talent%3A%20A%20Holistic&f=false

Ermagun, A. y Erinne, J. (2022) *A systematic exclusion induced by institutional*

ranking in engineering faculty hiring: Introducing a cycle of winners and losers. PLoS ONE. Volume 17, Issue 12 December 2022 Article number e0275861. ISSN:19326203. DOI:10.1371/journal.pone.0275861.

Recuperado.

<https://journals.plos.org/plosone/article?id=10.1371/journal.pone.0275861>

Espinoza, K. y Montalvo, J. (2021). Gestión de talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de la zona registral N° VIII sede Huancayo en tiempos de covid-19. Universidad continental, Recursos humanos y gestión organizacional. Huancayo: Repositorio continental. Recuperado el 07 de setiembre de 2022, de <https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/10409>

Fernandes, C., Mota, P., Azevedo, C. y Raposo, M. (2022) Global talent management during the COVID-19 pandemic? The Gods must be crazy. Thunderbird International Business Review. Volume 65, Issue 1, Pages 9 – 19 January/February 2022. ISSN:10964762. DOI: 10.1002/tie.22249. Recuperado. <https://ouci.dntb.gov.ua/en/works/4r1EgdM7/>

Flores, L. (2019). Gestión del talento humano y rentabilidad del sector hotelero de la región de Puno. Revista Escuela de Administración de Negocios, (87),59-77.[fecha de Consulta 12 de Octubre de 2022]. ISSN: 0120-8160. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=20663246004>

Franco, S. y Oquendo, L. Estrategias de reclutamiento, selección y motivación en el personal de producción y logística de la empresa Ice Man Service Sas. Recuperado: http://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/19854/1/2020_estrategias_reclutamiento_seleccion%20.pdf

Galván, E., Mercader, V., Arango, E., Ruíz, M. (2022) Empowerment and support of senior management in promoting happiness at work. Corporate Governance (Bingley) 22(3), pp. 536-545. ISSN: 14720701. DOI:10.1108/CG-05-2021-0200. Recuperado.

<https://www.ingentaconnect.com/content/mcb/cg/2021/00000022/00000003/art00007>

Hassanein, F. y Özgüt, H. (2022) Sustaining Human Resources through Talent

Management Strategies and Employee Engagement in the Middle East Hotel Industry. Sustainability (Switzerland).14(22),15365. ISSN:20711050.

DOI:10.3390/su142215365.

Recuperado.

<https://www.mdpi.com/2071-1050/14/22/15365>

Islam, M., Al Mamun, A., Afrin, S., Ali Quaosar, G., Uddin, M. (2022) Technology Adoption and Human Resource Management Practices: The Use of Artificial Intelligence for Recruitment in Bangladesh. South Asian Journal of Human Resources Management Volume 9, Issue 2, Pages 324 - 349 December 2022. ISSN: 23220937.

DOI:10.1177/23220937221122329.

Recuperado.

<https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/23220937221122329>

Jiang, Q., Qiang, M. y Lin, C (2022) Collaborative Evaluation Method of Multiple Team Membership: Case Study of Engineering Design Company. Journal of Management in Engineering.38(6),05022014-1. ISSN: 0742597X.

DOI:10.1061/(ASCE)ME.1943-5479.0001096.

Recuperado.

<https://ascelibrary.org/doi/abs/10.1061/%28ASCE%29ME.1943-5479.0001096>

Liu, H., Gong, Z., Ye, C., (...), Lin, Z., Chen, Z. (2022) The picture of undergraduate dental basic research education: a scoping review. BMC Medical Education. Volume 22, Issue 1 December 2022, Article number 569. ISSN:14726920,DOI: 10.1186/s12909-022-03628-9. Recuperado.

[https://bmcmmededuc.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12909-022-](https://bmcmmededuc.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12909-022-03628-9)

03628-9

Majad, M. (2016). Gestión del talento humano en organizaciones educativas. Revista de Investigación, 40(88),148-165.[fecha de Consulta 30 de Noviembre de 2022]. ISSN: 0798-0329. Recuperado de:

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=376147131008>

Marra, M. (2022) Productive interactions in digital training partnerships: Lessons learned for regional development and university societal impact assessment. Evaluation and Program Planning. Volume 95, December 2022, Article number 102173. ISSN:01497189. DOI:

10.1016/j.evalprogplan.2022.102173. Recuperado.

<https://www->

sciencedirect-
com.translate.google/science/article/abs/pii/S0149718922001276?_x_tr_sl=en&_x_tr_tl=es&_x_tr_hl=es&_x_tr_pto=sc

- Mendivel, R., Lavado, C. y Sánchez, A. (2020). *Gestión administrativa y gestión de talento humano por competencias en la Universidad peruana Los Andes, Filial Chanchamayo*. *Conrado*, 16(72), 262-268. Epub 02 de febrero de 2020. Recuperado en 18 de diciembre de 2022, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442020000100262&lng=es&tlng=es.
- Montes, J. (2021). *Gestión del talento humano y el estrés laboral de los docentes de la IE*. Santa María, San Juan de Lurigancho, 2020. Universidad Cesar Vallejo, *Gestión de políticas públicas*. Lima: Repositorio UCV. Obtenido de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/55358/Montes_HJC%20-%20SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Novoa, L., Santamaria, R., Ramírez, R. y Reyes, R. (2021). *Gestión del talento humano para la generación de valor: reflexiones y aportes*. *Consensus - (Article. Scopus) Revista de investigación científica*, 5(3). doi: <https://orcid.org/0000-0002-5073-5158>
- Ortiz, L y. Perdomo, L. (2020). *Factores destacados en la gestión del talento humano para conseguir los objetivos estratégicos de la empresa S&S Administración PH SAS*. (Article. Scopus) *Revista Colombiana De Ciencias Administrativas*, 2(2), 59–77. <https://doi.org/10.52948/rcca.v2i2.170>
- Pérez, A., Vásquez, Á. y Levin, S. (2015). *El control de gestión y el talento humano: conceptos y enfoques*. *Universidad & Empresa*, 17(29), 13-33. [fecha de Consulta 30 de Noviembre de 2022]. ISSN: 0124-4639. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=187243745002>
- Pizarro, L., & Velarde, Z. (2019). *Gestión del talento humano en los docentes de la institución educativa Alexander Von Humboldt, Cajamarca, 2019*. Universidad Privada del norte, *Administración*. Cajamarca: Repositorio UPN. Recuperado el 6 de Setiembre de 2022, de <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/23856/Pizarro%20L%20%b3pez%20Lili%20Consuelo%20%20Velarde%20Reyes%20Zoila%20Moni>

ca.pdf?sequence=3&isAllowed=y

- Reyes, M., Gómez, A. y Ramos, E. (2021). Desafíos de la gestión del talento humano en tiempos de pandemia covid 19. *Revista Universidad y Sociedad*, 13(6), 232-236.. Epub 10 de diciembre de 2021. Recuperado en 18 de diciembre de 2022, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202021000600232&lng=es&tlng=pt.
- Reyes, V. (2020). *La gestión de talento humano y el desempeño laboral en la plana docente de la institución educativa trilce del distrito de Chorrillos Lima - Perú-2020*. Universidad privada del Norte, Licenciado en Administración. Lima: Repositorio UPN. Recuperado el 07 de Setiembre de 2022, de <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/26088>
- Rivas, L. (2022). *Influencia de la gestión del talento humano en la productividad de la IE José Gálvez Egúsqiza Talandracas–Chulucanas, 2022*. Recuperado de: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/86199>
- Rodríguez, J., Velandia, J. y Igua, D. (2022) *Lessons for the Implementability and Sustainability of the SURG-Africa Model of Malawi in Colombia Comment on “Improving Access to Surgery Through Surgical Team Mentoring – Policy Lessons From Group Model Building With Local Stakeholders in Malawi*. *International Journal of Health Policy and Management* 11(11), pp. 2759-2761. ISSN: 23225939. DOI: 10.34172/ijhpm.2022.6974. Recuperado. https://www.ijhpm.com/article_4280.html
- Roundy, P., Burke-Smalley, L. (2022) *Leveraging entrepreneurial ecosystems as human resource systems: A theory of meta-organizational human resource management*. *Human Resource Management Review* Volume 32, Issue 4 December 2022, Article number 100863. ISSN: 10534822. DOI:10.1016/j.hrmr.2021.100863. Recuperado: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1053482221000425>
- Rožman, M., Oreški, D. y Tominc, P. (2022) *Integrating artificial intelligence into a talent management model to increase the work engagement and performance of enterprises*. *Frontiers in Psychology*. Volume 1325

November 2022, Article number 1014434. ISSN:16641078.DOI: 10.3389/fpsyg.2022.1014434. Recuperate.

<https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2022.1014434/full>

Ruparel, N., Bhardwaj, S., Seth, H. y Choubisa, R. (2023) *Systematic literature review of professional social media platforms: Development of a behavior adoption career development framework. Journal of Business Research. Volume 156. February 2023, Article number 113482. ISSN:01482963. DOI: 10.1016/j.jbusres.2022.113482.*

Recuperado

<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S014829632200947>

X

Ryan, N., Berkery, E., O'Malley, B., O'Donnell, C. y Purtill, H. (2022) *An evidenced-based approach to understanding and informing talent management practices for internationally trained nurses in healthcare: A systematic review protocol. PLoS ONE. Volume 17, Issue 12 December 2022 Article number e0278048. ISSN:19326203. DOI:*

10.1371/journal.pone.0278048. Recuperado.

<https://journals.plos.org/plosone/article?id=10.1371/journal.pone.0278048>

Sahay, U. y Kaur, G. (2022) *Enabling Organizational Performance through HR Automation and Behavioral Competencies. AIP Conference Proceedings. Volume 2644, November 2022, Article number 03004510th International Conference on Applied Science and Technology, ICAST 2021 Kuala Lumpur 25 October 2021 through 26 October 2021 Code 184130. ISSN: 0094243X, ISBN: 978-073544241-2, DOI:*

10.1063/5.0104475.

Recuperado.

<https://aip.scitation.org/doi/abs/10.1063/5.0104475>

Salazar, I. (2022). *Las organizaciones inteligentes y la gestión del talento humano en la empresa Bata Perú-Miraflores, 2022. Ciencias empresariales. Lima: Repositorio institucional Universidad peruana de las Américas. Recuperado el 14 de Septiembre de 2022,*

de <http://190.119.244.198/bitstream/handle/upa/2247/1.SALAZAR%20FERNAND>

[EZ%2c%20ISABEL%20ADRIANA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://190.119.244.198/bitstream/handle/upa/2247/1.SALAZAR%20FERNAND)

- Samimi, E. y Sydow, J. (2021). *Human resource management in project-based organizations: revisiting the permanency assumption*. e *International Journal of Human Resource Management*, (Article scopus) 32(1), 49-83. <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/09585192.2020.1783346>
- Santos, C. (2022). *Gestión por competencias, administración del talento humano y la productividad investigativa del personal docente en una Universidad Nacional del Perú – 2019*. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(1), 202-223. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1494
- Simanca, R., Silvera, A., Garcés, L. y Hernández, H. (2018). *Administración de recursos humanos: factor estratégico de productividad empresarial en pymes de Barranquilla*. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(82), 377-391. *Universidad del Zulia, Venezuela Disponible en: https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29056115008*
- Solis, A. y Ventura, L. (2019). *Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huariaca–Región Pasco-2016*. Recuperado de: <http://repositorio.undac.edu.pe/handle/undac/1634>
- Sun, B., Ruan, A., Peng, B. y Liu, S. (2022) *Management or technology? Firms' embeddedness in dual talent flow networks and their innovation performance*. *Frontiers in Psychology*. Volume 138 November 2022, Article number 1028818. ISSN:16641078. DOI:10.3389/fpsyg.2022.1028818. Recupere. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/36425841/>
- Theodorsson, U., Gudlaugsson, T. y Gudmundsdottir, S. (2022) *Talent Management in the Banking Sector: A Systematic Literature Review*. *Administrative Sciences*. 12(2), 61. ISSN:20763387. DOI: 10.3390/admsci12020061. Recuperado. https://www.researchgate.net/publication/360633086_Talent_Management_in_the_Banking_Sector_A_Systematic_Literature_Review
- Valencia, L. (2020). *Gestión del talento humano y comunicación interna en la productividad laboral de los trabajadores, Municipalidad de Lima – 2019*. [Tesis de doctorado, Universidad Cesar Vallejo]. *Repositorio institucional*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/40431>

- Valle, A., Proaño, T. y Cruz, M. (2017). *Estructura, Cultura y Cambio Organizacional Cultura – Cambio – Forma – Fuerza*. *Revista Científica Hermes*, 18(),304-324.[fecha de Consulta 18 de Diciembre de 2022]. ISSN.. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=477653290007>
- Vásquez, M. y Quiroga, J. (2022). *Propuesta de un modelo de gestión del talento humano pertinente para la organización Ofimax S.A.S de Bogotá*. Universidad Católica de Pereira. Obtenido de <https://repositorio.ucp.edu.co/handle/10785/12139>
- Verdugo, T. y Vásquez, L. (2020). *Propuesta para la disminución de los costos y gastos generados en los procesos de gestión de talento humano en una organización del sector solidario en Bogotá Colombia*. Corporación universitaria minutode Dios, Gerencia financiera. Bogotá: Repositoryuniminuto. Recuperado el 14 de Setiembre de 2022, de https://repository.uniminuto.edu/bitstream/10656/10735/1/UVDTTE.GF_VerdugoTatiana-VasquezLaura_2020.pdf
- Viteri, D., Álvarez, L., Ponce, D. y Hernandez, M. (2018). *La Socio Gestión Institucional En La Universidad Uniandes-Quevedo Y El Desarrollo Humano Integral De Los Estudiantes*. *Magazine De Las Ciencias: Revista De Investigación E Innovación*, 3(1), 93–110. Recuperado a partir de <https://revistas.utb.edu.ec/index.php/magazine/article/view/457>
- Wu, H. y Liu, Y. (2022) *The relationship between organisational support for career development, organisational commitment, and turnover intentions among healthcare workers in township hospitals of Henan, China*. *BMC Primary Care*. Volume 23, Issue 1December 2022, Article number 136. ISSN :27314553. DOI:10.1186/s12875-022-01753-4. Recuperado. <https://bmcprimcare.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12875-022-01753-4>
- Zagaceta, N. (2021). *Gestión del talento humano y empresarial hotelera en la ciudad de Moyobamba, San Martín-2021*. Recuperado de: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/66750>

ANEXOS

Anexo 1.

Matriz de operacionalización de variables

variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Gestión del talento humano	Conjunto de políticas y prácticas para dirigir la gerencia en relación a aspectos administrativos con personas, su reclutamiento, selección, formación, remuneración y desempeño (Chiavenato,2009)	Definimos gestión de recursos humanos, ya que usara 3 dimensiones: selección de personas, capacitación de personas y desarrollo de personas, con los 9 indicadores correspondientes calculados mediante un cuestionario de 9 ítems y con escala ordinal.	Selección de personas	Libertad de expresión	ordinal
				Cooperación en el trabajo	
				Responsabilidad en sus funciones	
			Capacitación de personas	Conocimiento y habilidades	
				Dominio de software	
				Implementación de estrategias	
			Desarrollo de personas	Desempeño laboral	
				Trabajo en grupo	
				Gestor de liderazgo	

Productividad laboral	Es la relación entre insumos empleados y la cantidad de producción. se considera el nivel productivo a la mano de obra y el capital, calculando su eficacia (Monge,2019).	Se trata de medir productividad laboral con 2 dimensiones eficiencia y eficacia, con 9 indicadores con escala ordinal a través del instrumento	producción	Objetivo	Ordinal
				Producto	
				Recursos	
			Eficacia	Actitud	
				Participación	
				Resultados	
			Eficiencia	Tiempo	
				Cumplimiento de actividades	
				Calidad de servicio	

Fuente: Elaboración propia.

Anexo 2.

Instrumento: encuesta

Estimado personal, el presente cuestionario es estrictamente confidencial, se busca recolectar datos respecto al estudio titulado “Gestión de talento Humano y la productividad laboral del personal docente de la institución Educativa Jesús Educador, Carabayllo , 2022”, siendo de vital consideración su apoyo y valoración respecto a las alternativas seleccionadas. A continuación, se describen las principales categorías e instrucciones:

I.Instrucciones:

Este cuestionario obedece 5 alternativas las cuales permitirán medir las dimensiones del estudio, para ello debe leer adecuadamente cada ítem y marcar una (X) a la alternativa correcta teniendo en consideración la escala de respuesta; (1) Nunca, (2) Raras veces, (3) A veces, (4) Casi siempre, (5) Siempre. A continuación, se establecen las interrogantes:

VARIABLE: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	ESCALA DE ALTERNATIVAS				
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
D1: SELECCIÓN DE PERSONAS					
1. Se siente con total libertad de expresión en su I.E. JesúsEducador.					
2. Existe cooperación en el trabajo entre sus colaboradores de la I.E. Jesús Educador.					
3. Usted asume con responsabilidad sus funciones en la I.E. Jesús Educador.					
4. Usted llega temprano a su centro de trabajo.					
5. Usted prepara su plan de trabajo en el IE Jesús educador.					
6. Usted cumple asume funciones alternativas a su desempeño como docente en la I.E. Jesús educador.					
D2: CAPACITACIÓN DE PERSONAS					
7. Usted demuestra su conocimiento y habilidades en el desarrollo de sus actividades en la I.E. JesúsEducador.					
8. Usted tiene dominio de Software, para mostrar su portafolio en el cumplimiento de las exigencias en la I.E. Jesús Educador					

9. Usted implementa estrategias para el desarrollo de su clase en la I. E. Jesús Educador					
10. Usted utiliza medios audiovisuales para su enseñanza					
11. Usted recibe capacitación en la organización que trabaja.					
12. Usted se mantiene actualizada en el dominio de su carrera profesional.					
D3: DESARROLLO DE PERSONAS					
13. Usted ha recibido asesorías sobre uso de tecnología para mejorar su desempeño laboral en su I.E. Jesús educador.					
14. Usted realiza trabajos en grupo con sus compañeros de trabajo en la I.E. Jesús Educador.					
15. Usted recibe incentivos de algún gestor de liderazgo en la I.E. Jesús Educador.					
16. Usted participa en charlas sobre motivación personal en su organización.					
17. Usted se siente satisfecha en con su participación en el I.E. Jesús Educador.					
18. Usted demuestra sus habilidades basadas en conocimientos en la I.E. Jesús Educador.					
VARIABLE PRODUCTIVIDAD LABORAL					
D4: OBJETIVO					
19. La dirección de la I.E. Jesús Educador alienta al personal educativo a definir sus objetivos					
20. Usted siente que su trabajo cumple con sus expectativas personales.					
21. La I.E. Jesús Educador cumple en brindarle los recursos necesarios para cumplir con los objetivos de los programas curriculares.					
22. Usted cumple con la presentación de la programación curricular en tiempo completo.					
23. Usted brinda asesoría externa sobre su área a desempeñar.					
24. Usted se siente productivo como miembro del plantel en el cual trabaja.					
D5: EFICACIA					

25. Usted mantiene actitud positiva ante los cambios que ejecuta la I.E. Jesús Educador para el cumplimiento de metas.					
26. La I.E. Jesús Educador participa en el cumplimiento de metas y objetivos e indicadores durante todo el año.					
27. Los servicios que brinda la I.E. Jesús Educador logra obtener resultados esperados en los estudiantes.					
28. Considera usted importante su aporte para la evolución del plantel educativo.					
29. Los recursos tecnológicos que usa son eficientes					
30. Utiliza indicadores de calidad para medir su eficacia de sus objetivos como docente.					
D6: EFICIENCIA					
31. Prioriza sus tareas a desarrollar para garantizar el logro de los objetivos en la I.E. Jesús Educador.					
32. Aprovecha al máximo los recursos destinados para el cumplimiento de las actividades en la I. E. Jesús Educador.					
33. Produce más de lo que se espera para el logro de objetivos y metas programadas en la I.E. Jesús Educador.					
34. Usted logra cumplir con eficiencia su desempeño como docente.					
35. Se refleja la eficacia laboral en su organización.					
36. obtiene premios de parte de su organización por la eficiencia en su trabajo.					

BASE DE DATOS

https://drive.google.com/file/d/1Gscww42F68Q_N4ORcuOIRauHFzkG88ik/view?usp=share_link

Anexo 3.

Cálculo del tamaño de la muestra

Población: se calculó con la formula infinita

$$n = \frac{Z^2 * p * q}{e^2}$$

(Z) Nivel de confianza: 1.96 = 95%

(p) Probabilidad: 50% = 0.5 q: (1 - p) = 0.5

(e) Margen de error: 5% = 0.05

(N) Población: 80 Fórmula:

Fórmula:

$$n = \frac{NZ^2 p q}{(N - 1)d^2 + Z^2 p q}$$

$$\frac{80 (1.96)^2 (0.5)(0.5)}{(80 - 1)(0.05)^2 + (1.96)^2 (0.5)(0.5)}$$

$$n = \frac{80 (1.96)^2 (0.5)(0.5)}{(80 - 1)(0.05)^2 + (1.96)^2 (0.5)(0.5)}$$

$$n = 67$$

Referencia total:

Artículos: 50% (35) = 35

Tesis o libros: 20% (10) = 5

En ingles 70% (50)

Anexo 4.

Validez de contenido

	J1 Dr. Acevedo	J2 Dra. Bohórquez	J3 Ms. Martínez	SUMA(S)				
P1	1	1	1	3	1			
P2	1	1	1	3	1			
P3	1	1	0	2	0.8			
P4	1	1	1	3	1			
P5	1	1	1	3	1			
P6	1	1	1	3	1	S	SUMA DE VALORES DE PERTINENCIA	
P7	1	1	1	3	1	n	Número de jueces	3
P8	1	1	1	3	1	c	Número de valores de la pregunta	2
P9	1	1	0	2	0.8			
P10	1	1	1	3	1			
P11	1	1	1	3	1			
P12	1	1	0	2	0.8		VCONTENIDO	0.81
P13	1	1	1	3	1		VCONSTRUCTO	0.94
P14	1	1	1	3	1		VCRITERIO	0.82
P15	1	1	1	3	1		V.TOTAL	0.83
P16	1	1	1	3	1			
P17	1	1	0	2	0.8			
P18	1	1	1	3	1			
P19	1	1	1	3	1			
P20	1	1	0	2	0.8			
P21	1	1	1	3	1			
P22	1	1	1	3	1			
P23	1	1	1	3	1			
P24	1	1	1	3	1			
P25	1	1	1	3	1			
P26	1	1	0	2	0.8			
P27	1	1	1	3	1			
P28	1	1	0	2	0.8			
P29	1	1	1	3	1			
P30	1	1	0	2	0.8			
P31	1	1	1	3	1			
P32	1	1	1	3	1			
P33	1	1	0	2	0.8			
P34	1	1	1	3	1			
P35	1	1	0	2	0.8			
P36	1	1	1	3	1			
					0.83			

$$V = \frac{S}{[n(c - 1)]} \Rightarrow \text{Promedio de validez} = 0,88$$

Anexo 5.

Validez de constructo

Correlaciones

		Gestión de talento humano	Selección de personas	Capacitación de personas	Desarrollo de personas
Gestión de talento humano	Correlación de Pearson	1	,952**	,897**	,963**
	Sig. (bilateral)		,000	,000	,000
	N	67	67	67	67
Selección de personas	Correlación de Pearson	,952**	1	,753**	,914**
	Sig. (bilateral)	,000		,000	,000
	N	67	67	67	67
Capacitación de personas	Correlación de Pearson	,897**	,753**	1	,787**
	Sig. (bilateral)	,000	,000		,000
	N	67	67	67	67
Desarrollo de personas	Correlación de Pearson	,963**	,914**	,787**	1
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	
	N	67	67	67	67

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

Correlaciones

		Productividadl aboral	Objetivo	Eficiencia	Eficacia
Productividad laboral	Correlación de Pearson	1	,679**	,628**	,635**
	Sig. (bilateral)		,000	,000	,000
	N	67	67	67	67
Objetivo	Correlación de Pearson	,679**	1	,920**	,650**
	Sig. (bilateral)	,000		,000	,000
	N	67	67	67	67
Eficiencia	Correlación de Pearson	,628**	,920**	1	,612**
	Sig. (bilateral)	,000	,000		,000
	N	67	67	67	67
Eficacia	Correlación de Pearson	,635**	,650**	,612**	1
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	
	N	67	67	67	67

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

Anexo 6.

Validez de criterio

Correlaciones

		Selección de personas	Capacitación de personas	Desarrollo de personas
Selección de personas	Correlación de Pearson	1	,753**	,914*
	Sig. (bilateral)		,000	,000
	N	67	67	67
Capacitación de personas	Correlación de Pearson	,753**	1	,787*
	Sig. (bilateral)	,000		,000
	N	67	67	67
Desarrollo de personas	Correlación de Pearson	,914**	,787**	1
	Sig. (bilateral)	,000	,000	
	N	67	67	67

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

Correlaciones

		Objetivo	Eficiencia	Eficacia
Objetivo	Correlación de Pearson	1	,920**	,650**
	Sig. (bilateral)		,000	,000
	N		67	67
Eficiencia	Correlación de Pearson	,920**	1	,612**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	N
	N	67	67	67
Eficacia	Correlación de Pearson	,650**	,612**	1
	Sig. (bilateral)	,000	,000	
	N	67	67	67

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

Anexo 7.

Confiabilidad del instrumento

Variable gestión de talento humano

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	67	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	67	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,907	18

Variable productividad laboral

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	67	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	67	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,878	18



Fiabilidad

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	67	100.0
	Excluido ^a	0	.0
	Total	67	100.0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.878	18



Fiabilidad

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	67	100.0
	Excluido ^a	0	.0
	Total	67	100.0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.907	18

Anexo 8.

Prueba de hipótesis

Análisis inferencial

H0: No existe relación entre la gestión del talento humano y la productividad laboral del personal docente de la institución educativa Jesús Educador, Carabayllo, 2022. Si la significancia es ≥ 0.05

H1: Existe relación entre la gestión del talento humano y la productividad laboral del personal docente de la institución educativa Jesús Educador, Carabayllo, 2022. Si la significancia es ≤ 0.05

Correlaciones

			Gestión del talento humano	Productividad laboral
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coefficiente de correlación	1,000	,614**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	67	67
	Productividad laboral	Coefficiente de correlación	,614**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	67	67

Interpretación:

En la tabla, se observan que los resultados demuestran que entre las variables gestión del talento humano y la productividad laboral existe una correlación de rho Spearman de 0.614 = 61.4% esto nos indica que existe una que la relación es positiva considerable, en cuanto a la hipótesis el nivel de significancia es $0.000 < 0.05$, por lo tanto se rechaza la H0 y acepta la H1, lo cual quiere decir que existe relación entre la gestión de talento humano y la productividad laboral del personal docente de la institución educativa Jesús Educador, Carabayllo, 2022

Anexo 9.

Juicio de expertos

Tabla 1.

Juicio de expertos

ítem	Docentes expertos	Pertinencia	Relevancia	Claridad
1.	Bohórquez Flores, María Cornelia	Bueno	Bueno	Bueno
2.	Acevedo Carrillo, Mauricio	Bueno	Bueno	Bueno
3.	Martínez Muñoz, Maribel Roxana	Bueno	Bueno	Bueno

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 2.

Resultado de la validez del instrumento

ítem	Docentes expertos	Grado académico	Suficiencia instrumento	Aplicabilidad
1.	Bohórquez Flores, María Cornelia	Doctor	Hay suficiencia	Aplicable
2.	Acevedo Carrillo, Mauricio	Doctor	Hay suficiencia	Aplicable
3.	Martínez Muñoz, Maribel Roxana	Doctor	Hay suficiencia	Aplicable

Fuente: Elaboración propia

Anexo 10.

Estadístico de confiabilidad

Estadístico de Confiabilidad de Gestión de Talento humano

Estadísticas de Confiabilidad de Gestión de talento humano

Alfa de Cronbach	N de elementos
Gestión de talento humano ,907	18
Productividad laboral ,878	18

Fuente: Software SPSS

Se observa en la tabla 3, que la confiabilidad alcanzada por el instrumento de las variables, siendo un valor confiable

Anexo 11.

Encuesta validada

INSTRUMENTO: Encuesta

Estimado personal, el presente cuestionario es estrictamente confidencial, se busca recolectar datos respecto al estudio titulado "Gestión del talento Humano y la productividad laboral del personal docente de la institución Educativa Jesús Educador, Carabayllo , 2022", siendo de vital consideración su apoyo y valoración respecto a las alternativas seleccionadas. A continuación, se describen las principales categorías e instrucciones:

I. Datos sociodemográficos:

Nombre y Apellido: Mauricio Acevedo Carrillo Edad: 57 Estado civil: Casado Profesión: Docente - Licenciado en Educación Grado académico obtenido: Doctor en Ciencias de la Educación Experiencia profesional: 28 años en Educación Superior y 36 años en EBR. Institución donde labora: Universidad Privada del Norte Cargo: Docente Tiempo Completo a Plazo Indeterminado - Metodólogo UPN

II. Instrucciones:

Este cuestionario obedece 5 alternativas las cuales permitirán medir las dimensiones del estudio, para ello debe leer adecuadamente cada ítem y marcar una (X) a la alternativa correcta teniendo en consideración la escala de respuesta; (1) Nunca, (2) Raras veces, (3) A veces, (4) Casi siempre, (5) siempre. A continuación, se establecen las interrogantes:

VARIABLE: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	ESCALA DE ALTERNATIVAS					
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	JUEZ (1)
D1: SELECCIÓN DE PERSONAS						
1. Se siente con total libertad de expresión en su I.E. Jesús Educador.						1
2. Existe cooperación en el trabajo entre sus colaboradores de la I.E. Jesús Educador.						1
3. Usted asume con responsabilidad sus funciones en la I.E. Jesús Educador.						1
4. Usted llega temprano a su centro de trabajo.						1
5. Usted prepara su plan de trabajo en el IE Jesús educador.						1
6. Usted cumple asume funciones alternativas su desempeño como docente en la I.E. Jesús educador.						1
D2: CAPACITACIÓN DE PERSONAS						
7. Usted demuestra su conocimiento y habilidades en el desarrollo de sus actividades en la I.E. Jesús Educador.						1
8. Usted tiene dominio de Software, para mostrar su portafolio en el cumplimiento de las exigencias en la I.E. Jesús Educador.						1

9. Usted implementa estrategias para el desarrollo de su clase en la I. E. Jesús Educador						1
10. Usted utiliza medios audiovisuales para su enseñanza						1
11. Usted recibe capacitación en la organización que trabaja.						1
12. Usted se mantiene actualizada en el dominio de su carrera profesional.						1
D3: DESARROLLO DE PERSONAS						
13. Usted ha recibido asesorías sobre uso de tecnología para mejorar su desempeño laboral en su I.E. Jesús Educador.						1
14. Usted realiza trabajos en grupo con sus compañeros de trabajo en la I.E. Jesús Educador.						1
15. Usted recibe incentivos de algún gestor de liderazgo en la I.E. Jesús Educador.						1
16. Usted participa en charlas sobre motivación personal en su organización.						1
17. Usted se siente satisfecha en con su participación en el I.E. Jesús Educador.						1
18. Usted demuestra sus habilidades basadas en conocimientos en la I.E. Jesús Educador.						1
VARIABLE PRODUCTIVIDAD LABORAL						
D4: OBJETIVO						
19. La dirección de la I.E. Jesús Educador alienta al personal educativo a definir sus objetivos						1
20. Usted siente que su trabajo cumple con sus expectativas personales.						1
21. La I.E. Jesús Educador cumple en brindarle los recursos necesarios para cumplir con los objetivos de los programas curriculares.						1
22. Usted cumple con la presentación de la programación curricular en tiempo completo.						1
23. Usted brinda asesoría externa sobre su área a desempeñar.						1
24. Usted se siente productivo como miembro del plantel en el cual trabaja.						1

D5: EFICACIA						
25. Usted mantiene actitud positiva ante los cambios que ejecuta la I.E. Jesús Educador para el cumplimiento de metas.						1
26. La I.E. Jesús Educador participa en el cumplimiento de metas y objetivos e indicadores durante todo el año.						1
27. Los servicios que brinda la I.E. Jesús Educador logra obtener resultados esperados en los estudiantes.						1
28. Considera usted importante su aporte para la evolución del plantel educativo.						1
29. Los recursos tecnológicos que usa son eficientes						1
30. Utiliza indicadores de calidad para medir su eficacia de sus objetivos como docente.						1
D6: EFICIENCIA						
31. Prioriza sus tareas a desarrollar para garantizar el logro de los objetivos en la I.E. Jesús Educador.						1
32. Aprovecha al máximo los recursos destinados para el cumplimiento de las actividades en la I. E. Jesús Educador.						1
33. Produce más de lo que se espera para el logro de objetivos y metas programadas en la I.E. Jesús Educador.						1
34. Usted logra cumplir con eficiencia su desempeño como docente.						1
35. Se refleja la eficacia laboral en su organización.						1
36. obtiene premios de parte de su organización por la eficiencia en su trabajo.						1

Legenda: (1) Pertinente (0) No Pertinente



Dr. Mauricio Acevedo Carrillo
DNI: 07121077

Anexo 12.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I.DATOS GENERALES:

- 1.1 APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO: ACEVEDO CARRILLO, MAURICIO
- 1.2 GRADO ACADÉMICO Y/O TÍTULO: DOCTOR EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
- 1.3 CARGO E INSTITUCIÓN DONDE LABORA: DOCENTE TIEMPO COMPLETO A PLAZO INDETERMINADO- METODÓLOGO DE LA UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE
- 1.4 NOMBRE DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN: "GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LA PRODUCTIVIDAD LABORAL Del personal DOCENTE DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA JESÚS EDUCADOR, CARABAYLLO, 2022"
- 1.5 NOMBRE DEL INSTRUMENTOS: ENCUESTA
- 1.6 AUTOR DEL INSTRUMENTO: JHONY JARA CABALLERO
- 1.7 PARA OBTENER EL GRADO DE: MAESTRO EN EDUCACIÓN

II.ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACIÓN	CRITERIOS	EXCELENTE (5)	BUENA(4)	REGULAR(3)	INSUFICIENTE(2)	MALA(1)
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado	✓				
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en lo observado, bajo metodología científica	✓				
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología	✓				
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica	✓				
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad	✓				
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de las variables a estudiar	✓				
7.COHERENCIA	Entre los problemas, objetivos e hipótesis	✓				
8. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos y científicos	✓				
9.CONVENIENCIA	Adecuado para resolver el problema	✓				
10.METODOLOGÍA	Cumple con los procedimientos adecuados para alcanzar los objetivos	✓				
TOTAL, PARCIAL						

PUNTUACIÓN:

De 10 a 20:	<input type="checkbox"/>	No válido, reformular
De 21 a 30:	<input type="checkbox"/>	No válido, modificar
De 31 a 40:	<input type="checkbox"/>	Válido, mejorar
De 41 a 50:	<input checked="" type="checkbox"/>	válido, aplicar

OBSERVACIONES: Aplicabilidad inmediata.....

Lugar y fecha: Lima, 24 de Octubre del 2022.


Dr. Mauricio Acevedo Carrillo
Firma



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	ACEVEDO CARRILLO
Nombres	MAURICIO
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	07121077

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE
Rector	SEVERINO ANTONIO DIAZ SAUCEDO
Secretario General	WALTER HERNANDEZ ALCANTARA
Director De La Escuela	MAXIMO JUAN TUTUY ASPAUZA

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	MAESTRO
Denominación	MAGISTER EN EDUCACION CON MENCION EN ADMINISTRACION EDUCACIONAL
Fecha de Expedición	02/01/2012
Resolución/Acta	2827-2011-R-UNE
Diploma	A1238964
Fecha Matrícula	Sin información (****)
Fecha Egreso	Sin información (****)

Fecha de emisión de la constancia:
23 de Noviembre de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 000089117

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria
Motivo: Servidor de Agente automatizado.
Fecha: 23/11/2022 10:52:43-0500

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS

Matriz de Validación de contenido del instrumento: _____

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	VARIABLE: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO							
	D1: SELECCIÓN DE PERSONAS							
1	Se siente con total libertad de expresión en su I.E. Jesús Educador.	✓		✓		✓		
2	Existe cooperación en el trabajo entre sus colaboradores de la I.E. Jesús Educador.	✓		✓		✓		
3	Usted asume con responsabilidad sus funciones en la I.E. Jesús Educador.	✓		✓		✓		
4	Usted llega temprano a su centro de trabajo.	✓		✓		✓		
5	Usted prepara su plan de trabajo en el IE Jesús educador.	✓		✓		✓		
6	Usted cumple asume funciones alternativas su desempeño como docente en la I.E. Jesús educador.	✓		✓		✓		
	D2: CAPACITACIÓN DE PERSONAS							
7	Usted demuestra su conocimiento y habilidades en el desarrollo de sus actividades en la I.E. Jesús Educador.	✓		✓		✓		
8	Usted tiene dominio de Software, para mostrar su portafolio en el cumplimiento de las exigencias en la I.E. Jesús Educador.	✓		✓		✓		
9	Usted implementa estrategias para el desarrollo de su clase en la I. E. Jesús Educador	✓		✓		✓		
10	Usted utiliza medios audiovisuales para su enseñanza	✓		✓		✓		
11	Usted recibe capacitación en la organización que trabaja.	✓		✓		✓		
12	Usted se mantiene actualizada en el dominio de su carrera profesional.	✓		✓		✓		
	D3: DESARROLLO DE PERSONAS							
13	Usted ha recibido asesorías sobre uso de tecnología para mejorar su desempeño laboral en su I.E. Jesús educador.	✓		✓		✓		
14	Usted realiza trabajos en grupo con sus compañeros de trabajo en la I.E. Jesús Educador.	✓		✓		✓		
15	Usted recibe incentivos de algún gestor de liderazgo en la I.E. Jesús Educador.	✓		✓		✓		

16	Usted participa en charlas sobre motivación personal en su organización.	✓		✓		✓	
17	Usted se siente satisfecha en con su participación en el I.E. Jesús Educador.	✓		✓		✓	
18	Usted demuestra sus habilidades basadas en conocimientos en la I.E. Jesús Educador.	✓		✓		✓	
	VARIABLE PRODUCTIVIDAD LABORAL						
	D4: OBJETIVO						
19	La dirección de la I.E. Jesús Educador alienta al personal educativo a definir sus objetivos	✓		✓		✓	
20	Usted siente que su trabajo cumple con sus expectativas personales.	✓		✓		✓	
21	La I.E. Jesús Educador cumple en brindarle los recursos necesarios para cumplir con los objetivos de los programas curriculares.	✓		✓		✓	
22	Usted cumple con la presentación de la programación curricular en tiempo completo.	✓		✓		✓	
23	Usted brinda asesoría externa sobre su área a desempeñar.	✓		✓		✓	
24	Usted se siente productivo como miembro del plantel en el cual trabaja.	✓		✓		✓	
	D5: EFICACIA						
25	Usted mantiene actitud positiva ante los cambios que ejecuta la I.E. Jesús Educador para el cumplimiento de metas.	✓		✓		✓	
26	La I.E. Jesús Educador participa en el cumplimiento de metas y objetivos e indicadores durante todo el año.	✓		✓		✓	
27	Los servicios que brinda la I.E. Jesús Educador logra obtener resultados esperados en los estudiantes.	✓		✓		✓	
28	Considera usted importante su aporte para la evolución del plantel educativo.	✓		✓		✓	
29	Los recursos tecnológicos que usa son eficientes	✓		✓		✓	
30	Qué indicadores de calidad usa para medir su eficacia de sus objetivos como docente.	✓		✓		✓	
	D6: EFICIENCIA						
31	Prioriza sus tareas a desarrollar para garantizar el logro de los objetivos en la I.E. Jesús Educador.	✓		✓		✓	
32	Aprovecha al máximo los recursos destinados para el cumplimiento de las actividades en la I. E. Jesús Educador.	✓		✓		✓	

33	Produce más de lo que se espera para el logro de objetivos y metas programadas en la I.E. Jesús Educador.	✓		✓		✓	
34	Usted logra cumplir con eficiencia su desempeño como docente.	✓		✓		✓	
35	Se refleja la eficacia laboral en su organización.	✓		✓		✓	
36	obtiene premios de parte de su organización por la eficiencia en su trabajo.	✓		✓		✓	

OBSERVACIONES (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [X]

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador:

MARIA CORNELIA BOHORQUEZ FLORES

DNI: 06946010

Especialidad del validador: _____

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



MARIA CORNELIA BOHORQUEZ FLORES

Firma



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **BOHORQUEZ FLORES**
Nombres **MARIA CORNELIA**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Numero de Documento de Identidad **06946010**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO**
Rector **ORBEGOSO VENEGAS BRUJALDO SIGIFREDO**
Secretario General **SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL**
Decano **MOYA RONDO RAFAEL MARTIN**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**
Denominación **MAGISTER EN EDUCACION
MENCION EN DOCENCIA Y GESTION EDUCATIVA**
Fecha de Expedición **04/07/2014**
Resolución/Acta **0785-2014-UCV**
Diploma **A1671548**
Fecha Matrícula **Sin Información (*****)**
Fecha Egreso **Sin Información (*****)**

Fecha de emisión de la constancia:
23 de Noviembre de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0000899070

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Netivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 23/11/2022 10:27:57-0500

INSTRUMENTO: Encuesta

Estimado personal, el presente cuestionario es estrictamente confidencial, se busca recolectar datos respecto al estudio titulado "Gestión del talento Humano y la productividad laboral del personal docente de la institución Educativa Jesús Educador, Carabayllo, 2022", siendo de vital consideración su apoyo y valoración respecto a las alternativas seleccionadas. A continuación, se describen las principales categorías e instrucciones:

I. Datos sociodemográficos:

Nombre y Apellido: Maribel Roxana Martínez Muñoz

Edad: 47 Estado civil: Casada

Profesión: Profesora

Grado académico obtenido: Magister en educación Experiencia profesional: 20 años

Cargo: Docente de aula

II. Instrucciones:

Este cuestionario obedece 5 alternativas las cuales permitirán medir las dimensiones del estudio, para ello debe leer adecuadamente cada ítem y marcar una (X) a la alternativa correcta teniendo en consideración la escala de respuesta; (1) Nunca, (2) Raras veces, (3) A veces, (4) Casi siempre, (5) Casi siempre. A continuación, se establecen las interrogantes:

VARIABLE: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	ESCALA DE ALTERNATIVAS					
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	JUEZ (3)
D1: SELECCIÓN DE PERSONAS						
1. Se siente con total libertad de expresión en su I.E. Jesús Educador.						
2. Existe cooperación en el trabajo entre sus colaboradores de la I.E. Jesús Educador.						
3. Usted asume con responsabilidad sus funciones en la I.E. Jesús Educador.						
4. Usted llega temprano a su centro de trabajo.						
5. Usted prepara su plan de trabajo en el IE Jesús educador.						
6. Usted cumple asume funciones alternativas su desempeño como docente en la I.E. Jesús educador.						

D2: CAPACITACIÓN DE PERSONAS						
7. Usted demuestra su conocimiento y habilidades en el desarrollo de sus actividades en la I.E. Jesús Educador.						
8. Usted tiene dominio de Software, para mostrar su portafolio en el cumplimiento de las exigencias en la I.E. Jesús Educador.						
9. Usted implementa estrategias para el desarrollo de su clase en la I. E. Jesús Educador						
10. Usted utiliza medios audiovisuales para su enseñanza						
11. Usted recibe capacitación en la organización que trabaja.						
12. Usted se mantiene actualizada en el dominio de su carrera profesional.						
D3: DESARROLLO DE PERSONAS						
13. Usted ha recibido asesorías sobre uso de tecnología para mejorar su desempeño laboral en su I.E. Jesús educador.						
14. Usted realiza trabajos en grupo con sus compañeros de trabajo en la I.E. Jesús Educador.						
15. Usted recibe incentivos de algún gestor de liderazgo en la I.E. Jesús Educador.						
16. Usted participa en charlas sobre motivación personal en su organización.						
17. Usted se siente satisfecha en con su participación en el I.E. Jesús Educador.						
18. Usted demuestra sus habilidades basadas en conocimientos en la I.E. Jesús Educador.						
VARIABLE PRODUCTIVIDAD LABORAL						
D4: OBJETIVO						
19. La dirección de la I.E. Jesús Educador alienta al personal educativo a definir sus objetivos						
20. Usted siente que su trabajo cumple con sus expectativas personales.						
21. La I.E. Jesús Educador cumple en brindarle los recursos necesarios para cumplir con los objetivos de los programas curriculares.						

22. Usted cumple con la presentación de la programación curricular en tiempo completo.							1
23. Usted brinda asesoría externa sobre su área a desempeñar.							1
24. Usted se siente productivo como miembro del plantel en el cual trabaja.							1
D5: EFICACIA							
25. Usted mantiene actitud positiva ante los cambios que ejecuta la I.E. Jesús Educador para el cumplimiento de metas.							1
26. La I.E. Jesús Educador participa en el cumplimiento de metas y objetivos e indicadores durante todo el año.							0
27. Los servicios que brinda la I.E. Jesús Educador logra obtener resultados esperados en los estudiantes.							1
28. Considera usted importante su aporte para La evolución del plantel educativo.							0
29. Los recursos tecnológicos que usa son eficientes							1
30. Utiliza indicadores de calidad para medir su eficacia de sus objetivos como docente.							0
D6: EFICIENCIA							
31. Prioriza sus tareas a desarrollar para garantizar el logro de los objetivos en la I.E. Jesús Educador.							1
32. Aprovecha al máximo los recursos destinados para el cumplimiento de las actividades en la I. E. Jesús Educador.							1
33. Produce más de lo que se espera para el logro de objetivos y metas programadas en la I.E. Jesús Educador.							0
34. Usted logra cumplir con eficiencia su desempeño como docente.							1
35. Se refleja la eficacia laboral en su organización.							0
36. obtiene premios de parte de su organización por la eficiencia en su trabajo.							1

Leyenda: (1) Pertinente (0) No Pertinente



MARIBEL ROXANA MARTINEZ MUÑOZ
DNI N° 00246709

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

1.1 APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO: Maribel Roxana, Martínez Muñoz

1.2 GRADO ACADÉMICO Y/O TÍTULO: Magister en educación

1.3 CARGO E INSTITUCIÓN DONDE LABORA: Docente de aula

1.4 NOMBRE DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN:

“Gestión del talento humano y la productividad laboral del personal docente de la Institución Educativa Jesús Educador, carabayllo 2022”

1.5 NOMBRE DEL INSTRUMENTOS: Encuesta

1.6 AUTOR DEL INSTRUMENTO: Jhony Recher, Jara Caballero

1.7 PARA OBTENER EL GRADO DE: Maestro en educación

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACIÓN	CRITERIOS	EXCELENTE (5)	BUENA(4)	REGULAR(3)	INSUFICIENTE (2)	MALA(1)
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado	✓				
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en lo observado, bajo metodología científica	✓				
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología	✓				
4.ORGANIZACION	Existe una organización lógica	✓				
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad	✓				
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de las variables a estudiar	✓				
7. COHERENCIA	Entre los problemas, objetivos e hipótesis	✓				
8. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos y científicos	✓				
9.CONVENIENCIA	Adecuado para resolver el problema	✓				
10.METODOLOGÍA	Cumple con los procedimientos adecuados para alcanzar los objetivos	✓				
TOTAL, PARCIAL						

PUNTUACIÓN:

De 10 a 20:	<input type="checkbox"/>	No válido, reformular
De 21 a 30:	<input type="checkbox"/>	No válido, modificar
De 31 a 40:	<input type="checkbox"/>	Válido, aplicar
De 41 a 50:	<input checked="" type="checkbox"/>	mejorar

OBSERVACIONES: Aplicabilidad inmediata.....
.....

Lugar y fecha: Lima, 24 de octubre del 2022.



MARIBEL ROXANA MARTINEZ MUÑOZ

Firma

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS

Matriz de Validación de contenido del instrumento: _____

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	VARIABLE: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO							
	D1: SELECCIÓN DE PERSONAS							
1	Se siente con total libertad de expresión en su I.E. Jesús Educador.	✓		✓		✓		
2	Existe cooperación en el trabajo entre sus colaboradores de la I.E. Jesús Educador.	✓		✓		✓		
3	Usted asume con responsabilidad sus funciones en la I.E. Jesús Educador.	✓		✓		✓		
4	Usted llega temprano a su centro de trabajo.	✓		✓		✓		
5	Usted prepara su plan de trabajo en el IE Jesús educador.	✓		✓		✓		
6	Usted cumple asume funciones alternativas su desempeño como docente en la I.E. Jesús educador.	✓		✓		✓		
	D2: CAPACITACIÓN DE PERSONAS							
7	Usted demuestra su conocimiento y habilidades en el desarrollo de sus actividades en la I.E. Jesús Educador.	✓		✓		✓		
8	Usted tiene dominio de Software, para mostrar su portafolio en el cumplimiento de las exigencias en la I.E. Jesús Educador.	✓		✓		✓		
9	Usted implementa estrategias para el desarrollo de su clase en la I. E. Jesús Educador	✓		✓		✓		
10	Usted utiliza medios audiovisuales para su enseñanza	✓		✓		✓		
11	Usted recibe capacitación en la organización que trabaja.	✓		✓		✓		
12	Usted se mantiene actualizada en el dominio de su carrera profesional.	✓		✓		✓		
	D3: DESARROLLO DE PERSONAS							
13	Usted ha recibido asesorías sobre uso de tecnología para mejorar su desempeño laboral en su I.E. Jesús educador.	✓		✓		✓		
14	Usted realiza trabajos en grupo con sus compañeros de trabajo en la I.E. Jesús Educador.	✓		✓		✓		
15	Usted recibe incentivos de algún gestor de liderazgo en la I.E. Jesús Educador.	✓		✓		✓		

16	Usted participa en charlas sobre motivación personal en su organización.	✓		✓		✓	
17	Usted se siente satisfecha en con su participación en el I.E. Jesús Educador.	✓		✓		✓	
18	Usted demuestra sus habilidades basadas en conocimientos en la I.E. Jesús Educador.	✓		✓		✓	
	VARIABLE PRODUCTIVIDAD LABORAL						
	D4: OBJETIVO						
19	La dirección de la I.E. Jesús Educador alienta al personal educativo a definir sus objetivos	✓		✓		✓	
20	Usted siente que su trabajo cumple con sus expectativas personales.	✓		✓		✓	
21	La I.E. Jesús Educador cumple en brindarle los recursos necesarios para cumplir con los objetivos de los programas curriculares.	✓		✓		✓	
22	Usted cumple con la presentación de la programación curricular en tiempo completo.	✓		✓		✓	
23	Usted brinda asesoría externa sobre su área a desempeñar.	✓		✓		✓	
24	Usted se siente productivo como miembro del plantel en el cual trabaja.	✓		✓		✓	
	D5: EFICACIA						
25	Usted mantiene actitud positiva ante los cambios que ejecuta la I.E. Jesús Educador para el cumplimiento de metas.	✓		✓		✓	
26	La I.E. Jesús Educador participa en el cumplimiento de metas y objetivos e indicadores durante todo el año.	✓		✓		✓	
27	Los servicios que brinda la I.E. Jesús Educador logra obtener resultados esperados en los estudiantes.	✓		✓		✓	
28	Considera usted importante su aporte para la evolución del plantel educativo.	✓		✓		✓	
29	Los recursos tecnológicos que usa son eficientes	✓		✓		✓	
30	Qué indicadores de calidad usa para medir su eficacia de sus objetivos como docente.	✓		✓		✓	
	D6: EFICIENCIA						
31	Prioriza sus tareas a desarrollar para garantizar el logro de los objetivos en la I.E. Jesús Educador.	✓		✓		✓	
32	Aprovecha al máximo los recursos destinados para el cumplimiento de las actividades en la I. E. Jesús Educador.	✓		✓		✓	

33	Produce más de lo que se espera para el logro de objetivos y metas programadas en la I.E. Jesús Educador.	✓		✓		✓	
34	Usted logra cumplir con eficiencia su desempeño como docente.	✓		✓		✓	
35	Se refleja la eficacia laboral en su organización.	✓		✓		✓	
36	obtiene premios de parte de su organización por la eficiencia en su trabajo.	✓		✓		✓	

OBSERVACIONES (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [X] Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador:

MARIBEL ROXANA MARTINEZ MUÑOZ DNI: 00246709

Especialidad del validador: _____

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



MARIBEL ROXANA MARTINEZ MUÑOZ

Firma



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **MARTINEZ MUÑOZ**
Nombres **MARIBEL ROXANA**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Numero de Documento de Identidad **00246709**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO**
Rector **ORBEGOZO VENEGAS BRJALDO SIGIFREDO**
Secretario General **SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL**
Decano **MOYA RONDO RAFAEL MARTIN**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**
Denominación **MAGISTER EN EDUCACION
CON MENCION EN DOCENCIA Y GESTION EDUCATIVA**
Fecha de Expedición **18/07/2014**
Resolución/Acta **0809-2014-UCV**
Diploma **A1672048**
Fecha Matrícula **Sin información (*****)**
Fecha Egreso **Sin información (*****)**

Fecha de emisión de la constancia:
23 de Noviembre de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0000989081

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 23/11/2022 10:35:34-0500

AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES
Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20556955558
JESUS EDUCADOR - Corporación Educativa Jesuiana E.I.R. L	
Nombre del Titular o Representante legal:	
Nombres y Apellidos	DNI:
REBECA PAOLA VASQUEZ MERLO	19259586


Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo [], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
GESTION DEL TALENTO HUMANO Y LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DEL PERSONAL DOCENTE DE LA Institución Educativa Jesús Educador, Carabayllo 2022	
Nombre del Programa Académico:	
MAESTRIA EN EDUCACION	
Autor: Nombres y Apellidos	DNI:
JARA CABALLERO, Jhony Recher	09447280

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: Carabayllo, 05 de Setiembre 2022



Lic. Rebeca P. Vasquez Merlo
DIRECTORA (E)
I.E.P. JESUS EDUCADOR

(*). Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal "f" **Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución.** Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.

**CONSENTIMIENTO INFORMADO / CONSENTIMIENTO
ASENTADO**

Institución: I.E.P Jesús Educador

Nombre del Investigador: Jhony Recher Jara Caballero

Título del Proyecto: Gestión del talento humano y la productividad laboral del personal

La investigación es de tipo básico con enfoque cuantitativo ordinal por qué sirve como antecedentes para otras investigaciones, ampliar y sustentar de acuerdo con Hernández y Mendoza (2018) este es un estudio básico con un enfoque cuantitativo ordinal ya que puede servir de antecedentes para otros estudios así brindar la oportunidad de aportar con conocimientos basados en fundamentos teóricos y darle una base científica. .

Hola, mi nombre es Jhony Recher Jara Caballero, soy estudiante de la Escuela de Posgrado de la Maestría en Educación, de la Universidad Cesar Vallejo filial Lima Norte, actualmente estoy realizando un estudio acerca de Gestión del talento humano y la productividad laboral del personal docente de la Institución Educativa Jesús Educador, Carabayllo, 2022.

Su participación en el estudio consistiría en informante (Colegio)

1. La técnica a utilizar será la indagación, que será la respuesta como hacer y acordar aplicar el método en el espacio donde se aplique la investigación (Baen - 2017)
2. El instrumento a utilizar es una encuesta con 36 ítems que se desarrollara en la Institución Educativa.
3. La encuesta se realizará fuera de su horario de trabajo, en espacios coordinados con el informante (colegio)

La participación de la institución y los docentes en el estudio es voluntario, si usted no puede hacerlo, comunicar con un no; ya que no es obligatoria. Asimismo, se deja constancia, si en un momento dado el docente no desea continuar con la encuesta, no habrá ningún problema, o si no quieres responder alguna pregunta en particular de la guía no habrá problemas

Toda información que nos proporciones el docente nos ayudara a determinar cuál es la relación de la Gestión del talento humano y la productividad laboral del personal docente de la Institución Educativa Jesús Educador, Carabayllo, 2022.

Esta información será confidencial, esto quiere decir que no diremos a nadie sobre tus respuestas, solo sabrán las personas que forman parte del equipo de estudio.


Por la participación en esta actividad, no involucra pago, beneficio en dinero o objetos materiales.

Si aceptas participar, te pido que marques con () en el cuadro de abajo, y coloca tu nombre, caso contrario no colocar nada.

Si quiero participar

Nombres y Apellidos

Fecha: 08 de noviembre de 2022


Lic. Rebeca P. Vasquez Merlo
DIRECTORA (E)
I.E.P. JESUS EDUCADOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, RAMIREZ RIOS ALEJANDRO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Gestión del talento humano y la productividad laboral del personal docente de la Institución Educativa Jesús Educador, Carabayllo, 2022", cuyo autor es JARA CABALLERO JHONY RECHER, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 05 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
RAMIREZ RIOS ALEJANDRO DNI: 07191553 ORCID: 0000-0003-0976-4974	Firmado electrónicamente por: ALRAMIREZRIO el 10-01-2023 08:12:19

Código documento Trilce: TRI - 0510470