



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**Gestión del talento humano y productividad laboral de
trabajadores en institución educativa Miguel Grau Seminario, San
Juan de Lurigancho, 2018**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciado en Admisnitración

AUTORES:

Carranza Palomino, Angel Israel (ORCID: 0000-0003- 4690-8535)

Gomero Rosas, Isalina (ORCID: 0000-0002-4537-1935)

ASESORES:

Dra. Rojas Romero, Karin Corina (ORCID: 0000-0002-6867-0778)

Mgr. Suasnabar Ugarte, Federico Alfredo (ORCID: 0000-0002-4976-6782)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de organizaciones

LIMA- PERÚ

2021

Dedicatoria

Ofrezco el siguiente trabajo a mis queridos padres, Juan Carranza Sánchez, Lucy Palomino Narvaez y hermanos Juan, Patrick, Victor, Diego, Rosita, Naptaly y Adrian. Por su aliento incondicional para seguir mis objetivos, por darme la fortaleza necesaria, amor y paciencia.

Agradecimiento

Al divino creador por darme claridad en mi camino, a la Escuela de Administración de la Universidad César Vallejo, por brindarme la posibilidad de crecer en el aspecto profesional en sus aulas y contribuir con el logro de mis aspiraciones. A mis Asesores Mg. Federico Suasnabar Ugarte y a la Dra. Karin Rojas Romero, por su guía y paciencia, cuyas personas que con su sapiencia permitieron lograr mi objetivo académico. A la institución educativa 0137 donde se aplicó las encuestas.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III.METODOLOGÍA	16
3.1 Tipo y diseño de investigación	16
3.2 Variables y operacionalización	17
3.3 Población y muestra	18
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	19
3.5 Procedimientos	20
3.6 Métodos de análisis de datos	21
3.7 Aspectos éticos	21
IV. RESULTADOS	22
V. DISCUSIÓN	36
VI. CONCLUSIONES	40
VII. RECOMENDACIONES	42
REFERENCIAS	44
ANEXOS	52

Índice de tablas

Tabla 1: Ítems del instrumento	19
Tabla 2: Validación de expertos	19
Tabla 3: Fiabilidad de variable gestión del talento humano	20
Tabla 4: Fiabilidad de variable labor productivity	20
Tabla 5: Gestión de talento humano y labor productivity	22
Tabla 6: Procesos para integrar personas y labor productivity	23
Tabla 7: Procesos para organizar a las personas y labor productivity	24
Tabla 8: Procesos para recompensar personas y labor productivity	25
Tabla 9: Procesos para desarrollar personas y labor productivity	26
Tabla 10: Procesos para retener personas y labor productivity	27
Tabla 11: Procesos para auditar personas y labor productivity	28
Tabla 12: Correlación gestión del talento humano y labor productivity	29
Tabla 13: Correlación procesos para integrar personas y labor productivity	30
Tabla 14: Correlación procesos para organizar personas y labor productivity	31
Tabla 15: Correlación procesos para recompensar personas y labor productivity	32
Tabla 16: Correlación procesos para desarrollar personas y labor productivity	33
Tabla 17: Correlación procesos para retener personas y labor productivity	34
Tabla 18: Correlación procesos para auditar personas y labor productivity	35

Índice de gráficos

Gráfico 1: Distribución gestión del talento humano	22
Gráfico 2: Distribución procesos para integrar personas	23
Gráfico 3: Distribución procesos para organizar personas	24
Gráfico 4: Distribución procesos para recompensar personas	25
Gráfico 5: Distribución procesos para desarrollar personas	26
Gráfico 6: Distribución procesos para retener personas	27
Gráfico 7: Distribución procesos para auditar personas	28

RESUMEN

La investigación realizada tuvo como objetivo principal determinar si existió relación entre la gestión del talento humano y productividad laboral en la I.E 0137, San Juan de Lurigancho, 2018; para la variable gestión de talento humano se utilizó las teorías de Vallejo (2016) y para la variable productividad laboral a Herrera et al. (2017). El tipo de investigación fue básica, nivel descriptivo – correlacional, diseño no experimental. Se utilizó como población 50 trabajadores de la I.E 0137, se usó el censo como muestra. La validez del instrumento se obtuvo mediante el juicio de expertos, la confiabilidad con el coeficiente Alfa de Cronbach. La recolección de datos se obtuvo a través de los instrumentos validados y adaptados. El análisis de los datos se realizó utilizando el programa estadístico SPSS versión 25.0 llegando a evidenciar que existió relación moderada entre la gestión del talento humano y productividad laboral en la I.E 0137, San Juan de Lurigancho, 2018, a través del coeficiente de correlación de Spearman que entregó como resultado $Rho = 0.669$, Sig. (Bilateral) = 0.000; ($p \leq 0.05$).

Palabras clave: Talento humano, productividad, trabajadores.

ABSTRACT

The main objective of the research carried out was to determine if there was a relationship between Human talent Management and labor productivity in I.E 0137, San Juan de Lurigancho, 2018; Vallejo (2016) theories were used for the human talent management variable and Herrera et al. (2017) for the labor productivity variable. The type of research was basic, descriptive-correlational level, non-experimental design. The population was used 50 workers of the I.E 0137, the census was used as a sample. The validity of the instrument was obtained through the judgment of experts, the reliability with the Cronbach's alpha coefficient. Data collection was obtained through validated and adapted instruments. The data analysis was performed using the SPSS version 25.0 statistical program, showing that there was a moderate relationship between Human Resource Management and labor productivity in IE 0137, San Juan de Lurigancho, 2018, through Spearman's correlation coefficient which gave as a result $Rho = 0.669$, Sig. (Bilateral) = 0.000; ($p \leq 0.05$).

Keywords: Human talent, productivity, workers.

I. INTRODUCCIÓN

En una mirada a nivel mundial, tomamos como referencia a la investigación Petryakova et al. (2021) que indicaron en la revista científica economía de desarrollo sostenible que, los trabajadores deben ser el recurso vital en toda organización y debe ser utilizado eficazmente (p.176). De igual manera Yakovleva (2018) indicó en su art. científico que, las personas talentosas son el activo más importante en una organización y que son un recurso difícil de encontrar (p.382). Así mismo, Solodova & Vasilyeva (2016) manifestaron que, a escala global, el talento humano es un componente fundamental para que todas las entidades públicas o privadas logren sus objetivos. (p.13). En este punto, el crecimiento de una organización depende de los trabajadores, ya que juegan un papel importante.

Mientras en el entorno de América Latina, el diario el Universal (2017). Julio Millán manifestó que según el BIF y del Instituto Nacional de INEG, en julio de 2016, el índice de productividad de México fue de 108,3. Con ellos, la productividad de México fue superior a EE. UU (105,7) y Japón (96,0), pero inferior a la de Canadá (110,1) y Corea del Sur (115,0). Sin embargo, la productividad de México en 2016 disminuyó en comparación con 2015, mientras que la productividad de Estados Unidos y Canadá aumentó. Vyacheslavovna y Kuzmich (2017) sostuvieron que la productividad en la modernidad se está transformando en el eje fundamental para garantizar la competitividad de las instituciones. (p.42). Por ello, México necesita incrementar la productividad promoviendo la capacitación, los servicios de vinculación laboral y promoviendo los certificados de competencia laboral para mantener la competitividad con otros países.

También encontramos el hallazgo de la exploración ejecutada por Corte & Sánchez (2015), por la revista científica, expuso que el área pedagógica aplicó insuficientes mecanismos para indexar nuevos actores a las organizaciones educativas; precisó que carecen de políticas y procedimientos adecuados de gestión de recurso humano. (pp. 1234-1235). Por ello, las entidades se van dando cuenta lo valioso que es promover el desarrollo del talento en las organizaciones ya que las personas son las encargadas de gestionar diferentes procesos hoy en día, por ello, Odegov (2018) indicó en su art. científico que, muchos trabajos ven la gestión del talento como base para una organización moderna (p.111). Por ello, las organizaciones que brinden a los trabajadores las herramientas y el desarrollo

necesarios, cultivarán un sentido de fidelidad y responsabilidad, evidenciándose en la creación de los recursos y servicios brindados, aumentando así la productividad. Además, el Diario Universal (2017). Jonas Prizing de Manpower Group, enfatizó lo vital de la participación de los líderes de una empresa en el desarrollo de las destrezas de sus empleados, porque es complicado obtener talento en un mercado laboral. Para finalizar, Juan Quintana, gerente de preventa de Raet Latin América, diario Gestión (2018), enfatizó la importancia de mejorar la experiencia laboral para mejorar la productividad y rentabilidad de una organización y a la vez el crecimiento de los trabajadores.

En el contexto nacional, el SUTEP (2019), mencionó que, más del 50% de las I.E tienen que ser demolidos por su antigüedad y desgaste, claro ejemplo en Ica, las I.E no han sido reconstruidas después del terremoto 2007. Seguidamente, un reportaje realizado por la contraloría general de la república, indicó, que el 42% de los colegios públicos no cuentan con un inventario físico, en Tumbes, por ejem. las I.E en el distrito de Zarumilla sufren estos desastros. Así mismo, la agencia peruana de noticias, Andina (2018) expuso, que el presupuesto otorgado por el estado para el año 2018 fue s./368,105,000.00 al MINEDU, quien fue el ente encargado de distribuir los presupuestos a los colegios estatales de todo el país, los cuales variaron dependiendo la zona, nivel y cantidad de estudiantes. Por otra parte, el INEI (2018) programó en gasto público por alumno en EBR s./4,248.00 para el año 2018 en Lima. Por otro lado, los responsables de la distribución del presupuesto recibido por el ministerio para los colegios son las UGELES.

Por otro lado, ingresando al entorno local, el colegio público 0137 se dedica a la enseñanza en educación básica regular (EBR), se sitúa en la urb. Ganímedes – Jr. Marte con Jr. Plutón s/n en S.J.L; en el año 2018 contó con 670 educandos en el nivel primaria y 690 nivel secundaria, ese año le fue otorgado un presupuesto de s./79,895.00 para reforzar la infraestructura educativa, (cual a la fecha no ha sido reparada después de la catástrofe del 2007). Para compra de mobiliario (lo cual se realizó, pero no hubo un personal responsable de hacer un inventario para verificar los materiales existentes, lo que repercutió en la merma de algunas herramientas).

El presupuesto también fue destinado para fortalecer las capacidades del personal (el cual se realizó, pero no generó el impacto deseado ya que contrataron capacitadores desfasados; Jim Jones secretario de los trabajadores manifestó que

las capacitaciones realizadas por los colegios no tienen el nivel adecuado para formar trabajadores competitivos, viendo reflejado en la labor productiva). Así mismo, el ministerio implementó la herramienta informática SIAGIE (el cual no se encontró actualizado, generando retraso en los trámites administrativos, lo que provocó molestias al servicio (845 quejas), reflejándose en el disgusto de los usuarios y la decisión de cambiarse a otros colegios (130 alumnos retirados), los mismos que se manifiestan en los adjuntos 8 y 9); repercutiendo en el importe del siguiente año ya que por cada alumno retirado se reduce el presupuesto. Por otra parte, la falta de motivación y reconocimiento genera un ambiente de trabajo tenue dentro de la institución causando algunas veces la retirada de colaboradores.

El problema encontrado en la investigación no solo pasó en la IE 0137, sino en muchas otras IE por todo el Perú, por lo que este estudio será un antecedente relevante para futuras investigaciones. La GTH no fue llevada a cabo de manera idónea por los responsables de la institución, ya que los recursos fueron administrados de la manera incorrecta. Por ello, Vallejo (2016) comentó, que las organizaciones deben motivar y buscar el desarrollo personal de su gente (p.16), a su vez mencionó 6 dimensiones que no se aplicaron de la mejor manera en la zona de estudio, ya que hubo pocos procesos para capacitar a personas; un ambiente y área de trabajo deficiente para retener personas; no existió un proceso de recompensa a los trabajadores. Por tanto, fue necesario realizar esta investigación y explicar la relación entre ambas variables. Se formuló el prob. gen.: ¿Qué relación existió entre la gestión del recurso humano y labor productivity de trabajadores en la institución educativa 0137, SJL - 2018?

El porqué del estudio se materializó en las justificaciones, según Bravo y Ramírez (2016) indicaron la legitimidad de la investigación son todas las referencias que nos indican que es conveniente realizar la investigación. (p. 2). Justificación teo., este trabajo fue vital porque nos permitió obtener información relevante que servirá de fuente para futuros estudios. Bernal (2010) mencionó respecto a just. metodológica, son estrategias que generan conocimientos confiables y válidos (p.107). Utilizamos métodos para lograr resultados que generaron conocimientos válidos y confiables. Se desarrolló la técnica de la encuesta y el cuestionario como herramienta de medición. Esta información fue procesada por el programa SPSS, y los resultados obtenidos permitieron hallar la relación entre ambas variables.

A su vez Hernández y Mendoza (2018) indicaron que la just., práctica, es el aporte que brinda el estudio para resolver la problemática dada. (p.45), esta investigación nos permitió comprender la realidad y tomar acciones correctivas que ayudaron a mejorar la gestión, permitiéndonos obtener conclusiones y hacer sugerencias para acrecentar el desempeño de la organización. just. social, Se brindó asesoría de las variables estudiadas y brindará antecedentes para posteriores estudios.

Se formularon los objetivos de la investigación tales como: Obj. gen. Determinar la conexión que existió entre la gestión del recurso humano y labor productivity de trabajadores en institución educativa 0137, SJL - 2018. Así mismo los obj. esp.: Determinar la reciprocidad que existió entre la fase para integrar, organizar, recompensar, desarrollar, retener, auditar personas y labor productivity de trabajadores en institución educativa 0137, SJL - 2018.

Las tentativas de solución se plantearon en las hip. gen., Existió una relación esencial de la gestión del recurso humano y labor productivity de trabajadores en institución educativa 0137, SJL - 2018. Y también las hip. esp.: Existió una relación esencial entre la fase para integrar organizar, recompensar, desarrollar, retener, auditar personas y labor productivity en la institución educativa 0137, SJL - 2018.

II. MARCO TEÓRICO

A nivel nacional: Bendezú (2020) en su artículo gestión del talento humano y satisfacción laboral de los trabajadores de una institución educativa privada, tuvo como objetivo de investigación determinar la relación entre la GTH y la satisfacción laboral (SL) de una IEP "Mave School" en S.J.L 2019, tuvo como autor base a Calderón (2018) y Chiavenato (2015), con un universo de 28 trabajadores, el tipo de investigación fue básica, cuantitativa, nivel correlacional, diseño no experimental transeccional descriptivo, como herramienta se usó el cuestionario y la técnica fue la encuesta. La resolución de la investigación demostró que existió correlación significativa alta, alcanzó un nivel de 0.892. que corresponde a un nivel de relación fuerte entre las variables.

Así mismo, Checa et al. (2020), en su artículo estrategia de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral en una entidad bancaria, tuvo como obj. elaborar una estrategia de GTH que ayude a mejorar el desempeño de los trabajadores. Se apoyó en las teorías de Cáceres (2017), Morales (2016) y Mazurek (2018); el estudio fue diseño descriptivo-propositivo, utilizó el cuestionario y tuvo una población de 36 persona, utilizó el programa SPSS 25 para analizar los datos. Obtuvo como resultado que existió falta de oportunidades de crecimiento, capacitación, así como la falta de buena comunicación entre áreas. Se concluyó que elaborar una estrategia de GTH ayudará a mejorar el desempeño de los colaboradores de CMAC Piura SAC.

Del mismo modo, Flores (2019) en su artículo gestión del talento humano y rentabilidad del sector hotelero en Puno, tuvo como finalidad analizar la incidencia de la GTH en la rentabilidad de las organizaciones del sector hotelero, fue un estudio de naturaleza cuantitativa, de diseño no experimental. Utilizó las teorías de Trías (2015) y Cantero (2016), el universo fue 105 hoteles con una muestra de 38. La investigación tuvo 6 dimensiones de GTH relacionadas con la rentabilidad, dando como resultados: D1. Admisión de personas ($F=6.818$ y $p= 0.00$) dando a conocer que incidió de manera altamente significativa, D2. Organización de personas ($F= 4,155$, $p= 0.001$) tuvo una relación altamente significativa, D3 Compensación de personas ($F= 2,363$ y $p= 0.03$) relación significativa, D4. Desarrollo de personas ($F=4.434$ y $p= 0.001$) relación lineal significativa, D5. Mantenimiento de personas ($F= 6,149$ y $p= 0.00$) tuvo una relación altamente

significativa, D6. Evaluación de personas ($F=2,337$ y $p= 0.037$) relación significativa débil. En conclusión, la GTH incidió en la rentabilidad del sector hotelero en Puno.

Igualmente, Aldaz et al. (2017), en su artículo relación de las variables organizacionales y la gestión del talento humano, en las hosterías de ciudad Riobamba, tuvo como obj. determinar el grado de influencia de la GTH en hosterías sobre el desarrollo sostenible del turismo. Se apoyó en las obras de Aldaz (2017) y Alles (2008) El tipo de investigación tuvo un enfoque cuantitativo, aplicado, descriptivo correlacional, no experimental y transversal. Se usó el cuestionario en una población de 44 personas. Se obtuvo $r = 0.503$ y $p= 0$ fue menor a 0.05 se pudo afirmar que existió correlación positiva, significativa moderada.

A su vez, De Paz (2017). Desarrolló un estudio con el obj. de hallar la correlación que existió entre la gestión del talento humano y la productividad laboral del personal médico III de Lima. Para esta investigación, el autor adoptó la teoría de Chiavenato y Guzmán. El método de exploración fue cuantitativo, diseño no experimental, correlacional descriptiva y deducción hipotética transversal. La técnica fue encuesta y la herramienta fue el cuestionario. Se tuvo una población de 260 doctores y la muestra fue de 152. Concluyó que hubo una correlación fuerte para ambas variables, con un $p<.05$ y un coeficiente de correlación de Rho Spearman de 0.478. La investigación nos proporcionó información y estadísticas importantes. A su vez, nos mostró la importancia de la gestión de personal dentro de la organización.

De igual manera, Renatta (2017), trazó un estudio con el objetivo de hallar el nexo de la gestión del talento y la productividad laboral en las áreas de enfermería y obstetricia de una red de salud del sur. Empleó las teorías de Chiavenato y Fuentes. El método fue tipo básico, correlacional descriptiva, con un diseño transversal no experimental. El universo constó de 275 trabajadores y la muestra fue 200. La técnica fue la encuesta para recopilar datos, la herramienta fue el cuestionario. El valor de Rho Spearman fue 0,497; concluyendo que existió nexo significativo directo entre las variables. Esto significó que cuanto mejor sea la gestión del talento, mayor será la productividad.

Igualmente, Soto (2016), cuya intención de indagación fue demostrar la conexión entre la gestión del talento y la motivación laboral según personal de la UGEL 04. El tesista se basó en la teoría de Ibáñez y de Chiavenato. El método fue

básico, correlacional, diseño no experimental de sección transversal, hubo 114 empleados y una muestra de 105 colaboradores. Utilizó la encuesta y cuestionario. El resultado del estudio fue que según la plantilla de la UGEL 04, hubo relación esencial entre ambas variables ($Rho = 0,818$), es decir hubo una alta conexión entre las variables. Este estudio nos proporcionó datos valiosos para la investigación.

A nivel internacionales: Macías, Ruiz & Valdivieso (2020) en su artículo talento humano y satisfacción laboral en una empresa de construcción civil, tuvo como obj. analizar la GTH en una empresa de construcción civil del Ecuador, apoyado por las teorías de Zambrano (2019), Cuesta (2017) y Torres (2018); el método fue descriptivo, empleó la encuesta, tuvo una muestra de 83 personas. Los resultados de sus dimensiones percepción general (D.1), motivación y reconocimiento (D.2), ambiente de trabajo (D.3), formación e información (D.4)) fueron: D.1. 60% en desacuerdo, el 23% fue indiferente y el 17% estuvo de acuerdo. D.2. el 32% no estuvo motivado, el 35% estuvo en desacuerdo. D.3 48% fue indiferente al ambiente laboral, el 27% en desacuerdo, mencionando que el trabajo no estuvo bien organizado, D.4. 64% en desacuerdo y el 36% de acuerdo, respecto a la capacitación que recibieron. Como resultado, se detectó falencias en los procesos de GTH, al no contar con programas que incentiven al personal para que puedan desempeñarse y sentirse mejor en el ambiente laboral.

Así mismo, en el artículo condiciones de la gestión del talento humano que favorecen en el desarrollo de capacidades dinámicas, presentado por Barrios et al. (2020); con el obj. de describir las condiciones de la GTH que favorecieron el desarrollo de capacidades dinámicas; apoyados por las teorías de Acosta y Fischer (2013) y Garzón (2010); el método fue exploratorio descriptivo, nivel correlacional, cuantitativo y tuvo una población de 70 directivos, utilizaron la técnica de la encuesta y como herramienta el temario. Se obtuvo $X^2 = 387,527$ y $P = 0.00$, se rechazó la hip. nula; concluyó que hubo una relación sig. para el desarrollo de capacidades dinámicas, por ello se requiere que la GTH corresponda a las condiciones del entorno.

Además, Barreras (2020) en su artículo gestión del talento humano: una necesidad para el desarrollo de las organizaciones, tuvo como obj. determinar como la GTH se convierte en una necesidad para el crecimiento de las MYPES, apoyado por las teorías, De León (2013) y Bejarano (2014), utilizó el método cualitativo,

descriptivo, utilizó la entrevista y una población de 27 empresas. Los resultados fueron 38% de las micro no tienen claro el tema de GTH y el 62% indicó que fue importante la GTH. concluyó que hoy en día la GTH en las organizaciones es vital para entrar a un mercado competitivo y para el desarrollo de la organización.

Igualmente, Vera y Blanco (2019), cuyo obj. fue identificar las necesidades de gestión de talento humano que presentan las pymes del sector servicio, vinculadas a la asociación colombiana de pymes, basándose en los estudios de Ortiz y Angulo (2016) y Martínez (2013), utilizó la encuesta y como instrumento el temario, mediante un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental de tipo transaccional y transversal, tuvo un método descriptivo correlacional, universo de 58 empresas y una muestra de 30. El resultado de análisis correlacional de sus dimensiones (integrar, (0.83), organizar (0.75), recompensar (0.9), auditar (0.80), desarrollar (0.86)) estuvieron por encima de ($\rho = 0.7$) excepto la dimensión retener ($\rho = 0.40$), es decir todas excepto la retención tuvo una relación fuerte y positiva. Concluyó que es conveniente instaurar una matriz de GTH orientada a la gestión de la organización del desarrollo y valoración, reforzando los procesos de las pymes.

También, Ramírez et al. (2019) en el art. científico gestión del talento humano: análisis desde el enfoque estratégico, con el obj. de analizar la GTH desde el enfoque estratégico en el sector minero de Chile; el método utilizado fue descriptivo, diseño no experimental transeccional, cuantitativo, usó la técnica de la encuesta, a través de un cuestionario, empleó en programa SPSS versión 2.0. Con una población de 55 gerentes. Apoyado por las teorías de Maxwell (2016) y Deloitte (2018). Se obtuvo $X^2 = 38,26$ y $p = 0.00$ con este resultado se evidenció que la GTH fue significativa desde el enfoque estratégico.

Así pues, Pantoja (2019) en su art. gestión del talento humano en MIPYMES de servicios en Colombia: aproximaciones a un modelo de diagnóstico organizacional. Tuvo como obj. establecer un modelo de diagnóstico organizacional en el sector servicio de las MIPYMES. Se apoyó en las teorías de Calderón (2011), Cuesta (2017), Álvarez (2011). Fue un estudio tipo documental, con un universo de 66 empresarios. Concluyó que es esencial establecer un modelo de diagnóstico organizacional orientado a las áreas de la GTH para ser utilizado como una herramienta impulsora de recursos internos y en fuente de ventaja competitiva.

Así mismo, Carbonell et al. (2018) en el art. caracterización de la gestión del talento humano en el centro nacional coordinador de ensayos clínicos de Cuba, tuvo como obj. caracterizar la GTH en el centro nacional coordinador de ensayos, apoyado de las teorías Gonzales (2018) y Cerna (2016), fue un estudio tipo descriptivo, transversal, con una población de 33 empleados, utilizó el cuestionario y el programa estadístico SPSS versión 21. Concluyó que la percepción sobre la GTH en la institución fue positiva.

Por otra parte, Jara et al. (2018), en su artículo científico gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. Tuvo como pretexto determinar la incidencia de la GTH en el mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. Se apoyó en las teorías de Chiavenato (2015) y Flores (2011), se utilizó el método hipotético deductivo, con un diseño no experimental, transversal. El universo tenía 58 trabajadores, como herramienta se usó el cuestionario. El estudio tuvo 5 dimensiones de la GTH relacionadas con GP y DL, obteniendo como resultados: D1. Reclutamiento (Rho Spearman 0.329), D2 Selección (0.244), D3 Capacitación (0.333), D4. Recompensa (0.35), D5. Evaluación del desempeño (0.329). en síntesis, la GTH influyó de manera significativa en el mejoramiento de la GP y DL.

Al mismo tiempo, la revista AJOICA, Bernal & Vargas (2017), con su investigación cultura organizacional basada en la gestión del talento humano como factor de permanencia de las Pymes en Zacatecas tuvieron como obj. gen. conocer la influencia de una cultura organizacional basada en la gestión del talento humano, basándose en la teoría de Chiavenato (2009), el tipo de investigación fue no experimental, transversal, descriptiva, cuantitativa; recolectó datos con el cuestionario de una población de 93 pymes. Concluyó que la cultura organizacional basada en la GTH, tuvo un impacto positivo en relación a la permanencia de las Pymes en el mercado.

Por otro lado, Cruz (2017) en su disertación: La satisfacción laboral y su impacto en la productividad del laboratorio Laturi Cia LTDA. Tuvo como obj. gen. revelar como la satisfacción laboral incidió en la productividad del laboratorio. El autor se apoyó en la teoría de Sánchez (2012) y García (2014); la investigación fue exploratoria, descriptiva, correlacional. La población fue 25 personas, la muestra fue la misma. Utilizó el cuestionario como herramienta. Dado que $X^2 t=228,25$, la

hipótesis nula fue rechazada porque el chi-cuadrado fue mayor al chi-tabulado; evidenciando que la satisfacción laboral afectó de manera directa a la productividad de la organización.

Seguidamente, Chávez y Vizcaino (2017), en su artículo científico talento humano: una contribución a la competitividad organizacional. Tuvo como finalidad identificar la relación que existió entre el talento humano y la competitividad de las organizaciones, tuvo como autores base a Herrera (2011) y Calderón (2012), el estudio tuvo una población de 30 empresas, fue un estudio tipo descriptivo, correlacional. El estudio finalizó con $X^2= 39,21$ y $p = 0.00$ con este resultado se evidenció que la relación fue significativa. Por lo que podemos asegurar que las personas constituyeron un recurso valioso y determinante para lograr la competitividad de las organizaciones.

Igualmente, Majad (2016) en su art. gestión del talento humano en organizaciones educativas. Tuvo como propósito evaluar por qué las organizaciones son lentas al asumir cambios y desarrollar gestión. Se amparó en las teorías de Freedman (2004), Diaz (2004) y March (2011), fue una investigación cuantitativa, tipo descriptiva, no experimental transeccional. Con un universo de 431 docentes. Se usó la encuesta para recolectar datos. La investigación reveló que los indicadores: incorporación y conocimiento (fueron desfavorables en cuanto a los conocimientos profesionales, ya que un 52% respondió que a veces se hace y el 48% señaló que nunca), capacitaciones y desarrollo (66.8% a veces y el 28.8% nunca, desarrollaron e incorporaron competencias para aumentar su empleabilidad) reconocimiento personal (69.3% a veces y el 26.3% nunca), salud organizacional (62% dijo que existió una situación medianamente favorable). La investigación finalizó con 67.3% a veces y 28.4 % nunca; la administración del talento humano tuvo un impacto positivo en la productividad y desempeño laboral.

Además, Jaramillo (2015) en su art. científico gestión del talento humano en las MIPYMES vinculadas al programa Expopyme, donde el obj. de su indagación fue conocer cuál fue la situación registrada en las Mipymes en materia de reclutamiento y selección, descripción de cargos, compensación, entrenamiento y formación, salud y bienestar social y evaluación del desempeño; ayudado por la obra de Soto y Dolan (2004), utilizó la entrevista y el cuestionario para la recolección de datos y el programa SPSS, con una población de 48 empresas. Concluyó con

respecto a reclutamiento que el 56% de individuos pasaron las pruebas de manera óptima y el 44% no; respecto a descripción de cargos fue preocupante que el 45% de la MIPYMES no cuente con un MOF, respecto a compensaciones el 50% de las empresas aplicaron estos incentivos, proceso de capacitación el 82% de las empresas carece de programas y presupuesto para capacitar al personal, respecto a salud y bienestar solo el 83% cubren todos los gastos y por último respecto a evaluación el 65% aplicó esta dimensión.

Por otra parte, la revista internacional administración & finanzas (2015), Joyas en su artículo prácticas de gestión del talento humano en empresas del Valle, tuvo como obj. ver de qué manera se relacionó la práctica de la GTH y los procesos incorporación, desarrollo y compensación de las empresas del valle, apoyado por la teoría de Reynoso (2011) y Davis (2008), realizó el método cuantitativo, tipo descriptivo correlacional. Población 25 empresas, usó el cuestionario para recolectar datos. Respecto a incorporación el 44% de las empresas indexó miembros por recomendaciones y el 56 % por concurso; respecto a desarrollo, el 56% de empresas contó con un plan estratégico de capacitación, por último, compensación, solo el 32% utilizó el sistema. Concluyó que la práctica de la GTH se relacionó de manera directa con los procesos mencionados y que es fundamental seguir estudios posteriores con el fin de determinar la correlaciones por tipos de empresas.

Al mismo tiempo, Franco (2014) desarrolló una investigación para fundamentar de qué manera la gestión del talento humano influyó en gestión estratégica de la empresa Comunikit S.A. Para esta tesis, el autor adoptó la teoría de Chiavenato, en su texto gestión de recursos humanos, en las organizaciones y a Romero en su obra Gerencia estratégica. La investigación fue exploratoria, descriptiva y correlacional. El universo fue 36 empleados y, dado que tiene poco personal, toda la población fue la muestra. Utilizó técnicas de observación, encuestas y herramientas de cuestionario. Se concluyó que la gestión del talento sí afectó de manera directa a la gestión estratégica de la organización Comunikit S.A, de Ambato. Se consiguió $X^2 = 30.64$ en el tablero de ji-cuadrado, rechazó la hipótesis nula y aceptó la hipótesis alternativa. Esta investigación nos brindó un aporte significativo, a medida que recopilemos información relevante sobre la gestión del talento.

Igualmente, Guevara (2014), cuyo propósito de estudio fue hallar la relación entre la gestión de talento humano y el desempeño del personal de las radios AM y FM en Agua Santa. Para el estudio, el autor consideró la teoría de Allens en su obra *Construyendo talentos*. También utilizó la teoría de Chiang. El método utilizado fue descriptivo, exploratorio, correlacional. Con universo de 42 trabajadores. Utilizó técnica de encuesta y cuestionario como herramienta. Concluyó que existió relación entre las variables. Como resultado, se alcanzó $X^2 = 50,190$ en el tablero de ji-cuadrado, rechazando la hip. nula y admitiendo la hip. alterna. El aporte de la exploración logró ilustrar cómo la gestión del talento fue importante para el desempeño laboral, y que esta primera variable utilizada de manera inadecuada puede afectar la labor de los colaboradores en organizaciones estatales o privadas.

Las Teorías relacionadas al tema se plantearon en función de los teóricos tanto para la primera y segunda variable.

Desde la conceptualización definimos a la *Gestión del talento humano* a quien en adelante llamaremos Variable 1; Quién Vallejo (2016), señaló: La V1 busca que el capital humano se desarrolle, mejorando las habilidades de cada trabajador de la institución; que haya buen diálogo entre los empleados y la empresa, para que la empresa atienda lo que necesitan los colaboradores, para ayudarlos, apoyarlos y brindar a ellos el desarrollo de la personalidad, enriqueciendo la motivación del colaborador que es el capital de mayor importancia. (p.16). Por ende, la gestión de talento humano es muy valiosa, porque va de la mano de los colaboradores, es decir, la organización se preocupa por las necesidades y metas de los empleados, ayudando a comunicarse de forma decisiva entre compañeros y a vincularlos estrechamente.

Se tomaron 6 dimensiones: D.1 quien será el *Procesos para integrar personas*, aquí tomamos, la teoría de Lobo (2017), conceptualiza a la dimensión al proceso de incorporación de personal valioso a la institución, en esta etapa entendemos quiénes están aptos para nuestra empresa (p.56). D. 2 quien será *Procesos para organizar a las personas*, para esto tomaremos la obra de Bouzas & Reyes (2019). En esta dimensión se describió: actividades, funciones que realiza el colaborador en la organización (p.63). D.3 quien en adelante será *Procesos para recompensar a las personas*, donde, Gutiérrez (2020). Mencionó. La siguiente etapa se enfoca en los incentivos, reconocimientos y beneficios que satisfagan las

necesidades de los colaboradores (p.78).

Seguidamente, D.4 quien será *Proceso para desarrollar a las personas*, con el estudio de Chiavenato (2009). Expuso que, esta etapa se enfoca en capacitar al personal. (p.33). D. 5 quién será *Procesos para retener a las personas*, como autor base Vallejo (2016). Explicó que, es necesario mejorar las condiciones del colaborador, que tengan un ambiente seguro y saludable, para poder desarrollar sus actividades con normalidad (p.18). así mimos Vallejo (2016). Para la D.6 *Procesos para auditar a las personas*. Sustentó que, se utilizan para vigilar y revisar los productos obtenidos por cada colaborador (p.17).

Por otro lado, Cabarcas (2017) definió la gestión de talento como, la gestión, formación, evaluación del desempeño, bienestar, salario y salud ocupacional del proceso de selección. Estos procesos se utilizan para orientar a los empleados o recursos humanos dentro de la organización para mejorar el nivel de contribución. Opinión de los empleados sobre la empresa (p.33). Este autor nos dijo que todos los procesos anteriores son vitales para que las instituciones cuenten con un capital humano muy competente y desarrollar las habilidades de los colaboradores para la mejora de la organización. Se utilizaron las siguientes dimensiones, según el autor: D.1: Análisis y descripción del lugar de trabajo. D.2: Selección de personal adecuado. D.3: Entrenamiento. D.4: Valoración de la labor del colaborador. D.5: Compensación D.6: Seguridad y salud al colaborador. D.7: Bienestar social. (p.34).

Seguidamente, Armas, Llanos y Traverso (2017) citaron a Chiavenato. Talento gerencial y nuevo plan de trabajo, mencionaron: El modelo de gestión del talento se utiliza para recalcar que el cambio de paradigma en el concepto de empleados en la organización, considerados como personas talentosas que pueden desarrollar y beneficiar a la empresa; también se han comenzado a utilizar los términos de gestionar conocimientos y capital intelectual. Independientemente de la terminología utilizada, los gerentes son los responsables directos de asegurar que este conocimiento sea utilizado en beneficio de la producción sin afectar el talento de los colaboradores (p.19). Se ha tratado de preparar a todos los empleados para el cambio, porque todos tienen talentos y deben usarlos para que la empresa sea exitosa y rentable. Las siguientes dimensiones utilizó el autor: Dimensión 1: Acepta personas. Dimensión 2: Organización humana. Dimensión 3: Remuneración y manutención de los colaboradores. Dimensión 4: Capacitación a

los colaboradores Dimensión 5: Evaluación de personal. (p.20).

En el artículo, la gestión del recurso humano desde la perspectiva de las condiciones humanas, Cabrales (2009) nos comentó lo vital que son las cualidades de la persona en la optimización de los directivos de hoy. Nos indicó que para mejorar la gestión del talento es necesario comprender y gestionar mejor sus equipos de trabajo, pues como directivos, deben comprender las características de la condición humana y cómo desarrollar con optimismo sus habilidades laborales. (p.90). Así mismo, Pantouvakis & Karakasnaki (2017), en su art. mencionaron, la GTH está orientada a las actividades operativas – administrativas, para lograr la evolución de colaboradores debemos dotarlos de herramientas, para empoderarlos y la vez hacerlos partícipes de la creación de nuevas estrategias. Para finalizar, Claussen et al (2014), manifestaron, nuevas ideas de recurso humano irán evolucionando en cada período y disciplinas, diversos actores seguirán sumando métodos y percepciones a favor del progreso de esta ciencia administrativa que se yuxtapone en diferentes especialidades. (p. 241).

Por otra parte, desde la conceptualización, definimos a la *Productividad laboral*, a quien en adelante llamaremos Variable 2, donde se consideró a los teóricos: Herrera et al. (2017) explicaron: La productividad se refiere a la velocidad de ejecución de cualquier trabajo o tarea. (p.52). Es por eso que, la productividad es el resultado de todos los sacrificios. Por lo tanto, la productividad laboral es lo más valioso que tiene una empresa.

Tomamos 3 DIMENSIONES: D.1, quien será *Eficiencia*: Cequea et al. (2011). Explicó, es la relación entre el trabajo realizado por un empleado y el tiempo y la energía necesarios para completar el trabajo (p.550). En otras palabras, incluye utilizar menos recursos y tiempo para lograr los objetivos de la institución. D.2: quién será *Eficacia*, donde Gómez (2012). Definió que, implica alcanzar las metas establecidas de la institución luego de aplicar ciertas acciones (p.103). D.3 quien de ahora en adelante será *Organización del trabajo*, para ello tomamos la teoría de Herrera (2012). Quien explicó que, entiende diferentes aspectos, como dirigir, comunicarse, organizar, controlar todo lo relacionado a los colaboradores, para poder determinar el perfil para realizar las labores y lograr un buen desempeño en la organización. (p.24).

Por otra parte, Cruelles (2013) señaló, la productividad es una ratio, que se utiliza para calcular el grado de uso de los elementos que perjudican la elaboración del producto, por lo que es necesario controlar la productividad. Si la productividad de la empresa se incrementa, disminuirán los costos de producción. (p.10). La productividad es una medida del factor de cada empleado, es decir, cuántas horas produce cada día y si tiene buena productividad, por lo que, como menciona el autor, a mayor productividad de la empresa, mayor beneficio. En cuanto a las dimensiones, el autor mencionó lo siguiente: D.1: Productividad total. D.2: Productividad multifactorial. D.3: Productividad parcial. (pp. 11-13).

A su vez, López (2013) afirmó: La productividad es la base de la competencia entre personas y países. El nivel de vida y la calidad de vida de la población de un país son el resultado de su capacidad de producción global; se enfoca en realizar el mejor desempeño de calidad, fabricar productos y prestar el mejor servicio público, se trata de sistemas de fabricación y creación; procedimientos normativos. (p.18). En términos generales, la productividad, (Por ejemplo, la relación entre producto e insumo) permite que este indicador mida la eficiencia del uso que hace la organización de sus recursos para producir el producto final. En el caso de analizar unidades económicas, la productividad suele medirse por cantidades físicas y la unidad física del producto se asocia con la unidad física del insumo. El autor menciona cuatro dimensiones en el libro: D.1: Visión estática y visión dinámica. D.2: Productividad y desempeño. D.3: Productividad parcial y productividad total. D.4: Factor de productividad y ganancia. (pp. 18-20).

Para finalizar, Carrillo y Rojas (2015). El artículo sobre la productividad laboral de las pequeñas y medianas empresas de la industria de la confección habló de la segunda variable, es decir, la productividad laboral está relacionada con la organización, departamento, región y toda la comunidad. (p.212). Este artículo nos introduce a la industria de la confección, que es estratégica para el Área Metropolitana de Bucaramanga, las pequeñas y medianas empresas necesitan controlar y mejorar su productividad laboral en mayor medida que las grandes empresas. Radosteva (2018) confirmó en su art. que es uno de los elementos más preponderante del crecimiento económico para cualquier economía. (p.268).

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

Según Valderrama (2013), apuntó a la exploración básica: Estos estudios son teóricos y se centran en la recogida de información a partir de la realidad. (p.164). Por él se generarán nuevas teorías, que servirán como base para otras investigaciones.

Diseño de investigación

Para Soto (2015) señaló: La razón por la que se le llama no experimental es que no hay experimentos, no hay procesamiento ni aplicación de ningún programa, es decir, no se manipulan las variables (p. 67).

El fenómeno solo se observa en función de su ocurrencia en el medio natural, y no se procesa para su posterior análisis. Hernández et al. (2010) señaló que el diseño no experimental es controlar variables solo observando su comportamiento. (p. 149).

Descriptiva

Para Gallardo (2017), dijo: Que la exploración descriptiva nos da una descripción, registro, análisis de la composición o proceso de los fenómenos. (p.17). Puede describir las características de los objetos de investigación en esta situación.

Correlacional

Refiriéndose a la investigación de correlación, Hernández et al (2010) afirmó que la intención es comprender el vínculo correlación de dos o más conceptos, o variables en una situación dada (p.81). Es relevante porque define el nivel de correlación entre las variables, en este caso la gestión del recurso y la productividad laboral.

Transversal

Según, Bernal (2010) señaló: Son información que solo obtiene información del objeto de investigación (...) en un momento específico. (p.118). Porque en este caso, los datos se recopilaron de abril a diciembre.

3.2 Variables y operacionalización

Variable 1: Gestión del talento humano

Definición conceptual

Según, Vallejo (2016). Indicó lo siguiente: La gestión del talento busca que el capital humano se desarrolle, mejorando las destrezas de todos los colaboradores de la empresa. permite el diálogo entre los empleados y la institución, para que la empresa pueda satisfacer las urgencias de sus empleados en el apoyo, asistencia y desarrollo personal. (p.16).

Definición operacional

Hay seis dimensiones a considerar en la valoración de la gestión del talento (integración, organización, recompensa, desarrollo, retención y auditar los procesos del personal), cada dimensión tiene diferentes indicadores, que se evalúan mediante la elaboración de herramientas para recolectar datos. Técnicas de encuesta y aplicaciones estadísticas de SPSS.

Variables 2: Productividad laboral

Definición conceptual

Para Herrera et al. (2017) explicó: La productividad se refiere a la velocidad de ejecución de cualquier actividad o trabajo; no siempre es la velocidad en lo físico, porque también hay una transformación espiritual invisible en la creatividad de la mente y la transformación del espíritu (p. 52).

Definición operacional

La productividad laboral se mide mediante tres dimensiones (eficiencia, eficacia y organización del trabajo), cada una de las cuales tiene diferentes indicadores, que se evalúan a través de un cuestionario bien diseñado y se obtienen a partir de ellos mediante el programa SPSS.

3.3 Población y muestra

Población

Según, Carrasco (2006) es un conjunto de todos los elementos pertenecientes al campo espacial, y en él se realizarán trabajos de estudio. (p.236).

Para, Rustom (2012). Corresponde a la suma de los valores característicos medidos en un grupo de individuos interesados en una determinada investigación, y se obtendrá una conclusión sobre la característica. (p. 55).

Así mismo, Anderson, Sweeney & Williams (2008), El universo está compuesto por todos los elementos de interés de una investigación. (p. 15).

En este estudio, las personas pertenecientes a la población de estudio fueron los asalariados del colegio, que fueron 50 colaboradores.

Muestra

Es una parte que tomamos del universo o del total de datos. Considerando la población limitada, el estudio se realizó con una muestra censal, se recolecta información de las personas involucradas en la pregunta de investigación, el diseño adoptó el nombre censal (Sabino p.77, 2002).

El tamaño muestral de este estudio fue el mismo que el de la población pequeña, por lo que está conformado por 50 colaboradores de la institución.

Criterio de inclusión

Incluyendo a todos el personal administrativo en tres turnos de la institución mencionada.

Criterio de exclusión

Se excluyó a todos los profesores de ambos niveles, que no pertenecen al área de administración.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

Para Bavaresco (2013), ninguna exploración posee razón sin un sistema de recaudación de antecedentes. (p.95). Considerando en cuenta los objetivos propuestos, utilizamos la posterior técnica para reunir datos: La encuesta sirvió para recolectar información a través de incógnitas planteadas en un cuestionario.

Instrumento

Así mismo, Bavaresco (2013), Esta herramienta incluye la recogida de información. (p.100). En este estudio se utilizaron cuestionarios como herramientas, con preguntas cerradas y listas de verificación. El cuestionario contiene 30 preguntas sobre ambas variables, empleamos la escala Likert: siempre (5), casi siempre (4), a veces (3), casi nunca (2) y nunca (1). Adjunto 4. Por ello, estos proyectos fueron enviados a los colaboradores de la institución.

Tabla: 1 *Ítems del instrumento.*

1	2	3	4	5
Nunca.	Casi nunca.	A veces.	Casi siempre.	Siempre.

Nota. En la tabla 1 se observa los ítems utilizados en los instrumentos.

Validez

El instrumento utilizado debe superar y realizar una secuencia de condiciones, entre los que se localizan los procesos de validez y confiabilidad. La validez está determinada por los estándares de los expertos (02 expertos). Un profesor en el tema y un experto en procedimientos de investigación de la Universidad César Vallejo registran sus estándares como juez para confirmar el uso de la herramienta. El Adjunto 06 muestra los resultados recopilados por expertos.

Tabla 2: *Validación de expertos.*

Nº	Experto	Calificación instrumento	Especialidad
1	Dr. Darien, Rodriguez Galán.	Adaptable.	Administrador.
2	Mg. Edgar, Lino Gamarra.	Adaptable.	Administrador.

Nota. En la tabla 2 los especialistas confirman que el instrumento fue confiable.

Confiabilidad

Para este análisis se realizaron pruebas de confiabilidad mediante pruebas piloto, de las cuales se seleccionaron 50 colaboradores con particularidades semejantes a las unidades muestrales de este estudio para conocer la confiabilidad del equipo utilizado. Para comprender esta confiabilidad, utilizamos el alfa de Cronbach para procesar la información con el software estadístico SPSS.

Tabla 3: *Fiabilidad de la variable gestión del talento humano.*

<i>Estadísticas de fiabilidad</i>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,793	30

Nota. Según el SPSS el nivel de confiabilidad fue 0.793 en la primera variable, se pudo decir que la herramienta tiene alta confiabilidad.

Tabla 4: *Fiabilidad de la variable labor productivity.*

<i>Estadísticas de fiabilidad</i>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,767	30

Nota. El software SPSS nos brindó el resultado de confiabilidad del cuestionario de productividad laboral variable de 0,767. Es decir, existe una alta confiabilidad.

3.5 Procedimientos

Para esta investigación se realizó la aplicación del instrumento realizando 30 preguntas para cada variable a los 50 trabajadores de la institución. Para realizar dicha aplicación del instrumento solicitamos una autorización por parte del investigador a la institución, que mediante la gerencia respectiva fuimos autorizados para desarrollar las actividades de investigación, el instrumento fue aplicado en el mes de noviembre del 2018. La misma que identificó el problema, buscó informaciones ya desarrolladas, y la elaboración de los instrumentos.

3.6 Métodos de análisis de datos

Luego de realizar la investigación del método cuantitativo, este fue utilizado en esta investigación corresponde al método cuantitativo, es decir, se utilizó estadística descriptiva y estadística inferencial. La estadística descriptiva fue empleada para procesar, ordenar y explicar datos en tablas y gráficos, se utilizaron valores porcentuales y de frecuencia para este propósito. La estadística inferencial permitió el uso de parámetros o estadísticos para comprender la validez de la premisa con el fin de generalizar los atributos de la muestra a toda la población de investigación.

3.7 Aspectos éticos

Para el progreso de la investigación, se consideraron cuestiones éticas que indicaron que los datos recopilados no pueden ser manipulados, ni se cambian resultados. En la recolección de información se debe considerar la autonomía de los entrevistados a la hora de marcar las respuestas, de igual manera todos los encuestados fueron seleccionados luego de la aceptación e informados del objetivo del que investiga.

IV. RESULTADOS

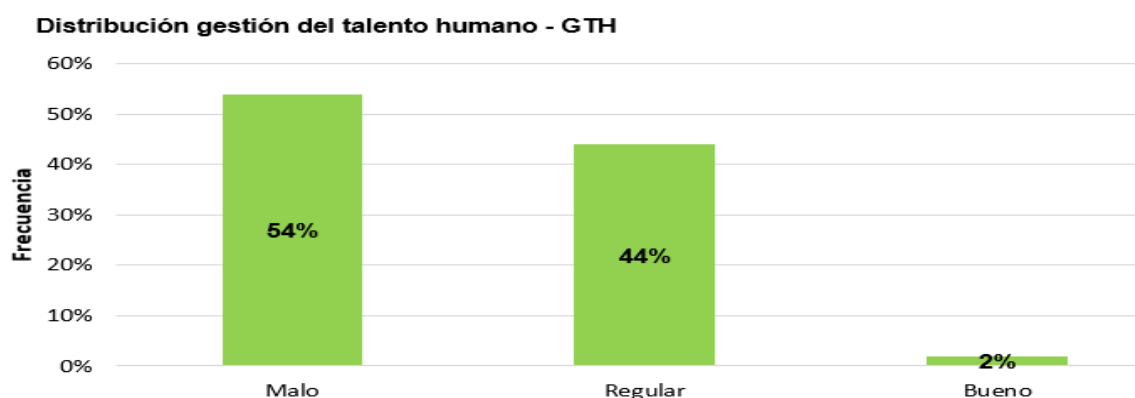
4.1 Análisis e interpretación de resultados.

Tabla 5: *Tabla cruzada gestión de talento humano y labor productivity.*

			Labor productivity			Total
			Malo	Regular	Bueno	
Gestión del talento humano	Malo	Recuento	9	16	2	27
		% total	18%	32%	4%	54%
	Regular	Recuento	3	7	12	22
		% total	6%	14%	24%	44%
	Bueno	Recuento	0	0	1	1
		% total	0%	0%	2%	2%
Total		Recuento	12	23	15	50
		% total	24%	46%	30%	100%

Nota. En la tabla N°5 podemos estar seguros de que la variable gestión del talento fue muy pobre en 54,0%, mientras que la productividad laboral fue regular 46,0%, al observar los resultados, puede encontrar que, cuando utilizaron el sistema de gestión del talento convencional, la productividad laboral fue convencional, al 14.0%. Y cuando la gestión del talento fue buena, la productividad laboral fue del 2,0%. Del mismo modo, cuando la gestión de talento fue mala, la productividad laboral también fue muy pobre, en 18,0%, lo que significó que, en este caso, la producción de personal fue menor al objetivo que exige la institución año a año.

Gráfico 1: *Distribución gestión del talento humano – GTH.*



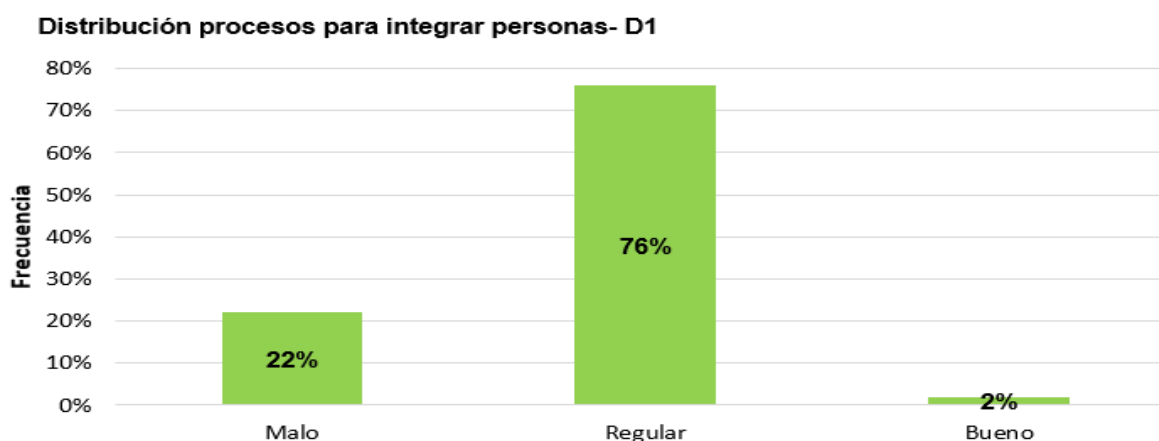
Nota. En el gráfico 1, el 54% de los evaluados estiman que la GTH se efectuó de modo malo, el 44% de manera regular y el 2% de buena forma.

Tabla 6: *Tabla cruzada procesos para integrar personas y labor productivity.*

			Labor productivity			Total
			Malo	Regular	Bueno	
Proceso para integrar personas	Malo	Recuento	4	6	1	11
		% total	8%	12%	2%	22%
	Regular	Recuento	8	17	13	38
		% total	16%	34%	26%	76%
	Bueno	Recuento	0	0	1	1
		% total	0%	0%	2%	2%
Total		Recuento	12	23	15	50
		% total	24%	46%	30%	100%

Nota. En la tabla N ° 6 podemos estar seguros de que el proceso de integración con las personas fue normal en 76.0%, mientras que la productividad laboral fue normal en 46.0%. Se determinó la relación entre la institución en el proceso de integración de las personas y la productividad laboral; estos resultados mostraron que cuando las personas se fusionan el proceso fue normal, la productividad laboral fue 34.0% de lo normal. Por otro lado, cuando el proceso de integración de las personas fue bueno, la productividad laboral alcanzó el 2,0%. Finalmente, cuando el proceso de integración con las personas fue malo, la productividad laboral fue muy pobre en 8.0%.

Gráfico 2: *Distribución procesos para integrar personas.*



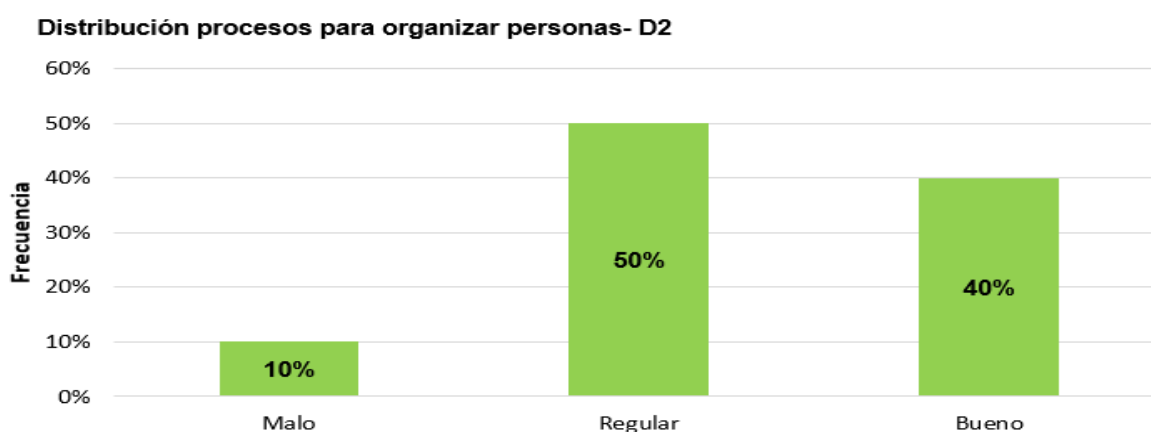
Nota. En el gráfico 2, apreciamos que la D1, los asalariados declararon que el 76% se ejecutó de manera regular, el 2% afirmó que se da de modo bueno y el 22% de modo malo.

Tabla 7: *Tabla cruzada procesos para organizar a personas y labor productivity.*

			Labor productivity			Total
			Malo	Regular	Bueno	
Proceso para organizar personas	Malo	Recuento	1	4	0	5
		% total	2%	8%	0%	10%
	Regular	Recuento	9	11	5	25
		% total	18%	22%	10%	50%
	Bueno	Recuento	2	8	10	20
		% total	4%	16%	20%	40%
Total		Recuento	12	23	15	50
		% total	24%	46%	30%	100%

Nota. En la tabla N ° 7, podemos confirmar que el proceso de organización de personas fue normal en 50.0%, mientras que la productividad laboral fue normal en 46.0%. Se determinó la relación entre el proceso de organización de personas en la institución educativa y la productividad laboral de los trabajadores; a través de los resultados, pudimos mostrar que cuando el proceso de integración con las personas fue convencional, la productividad laboral fue el 22,0% del convencional. Por otro lado, cuando el proceso de organización de las personas fue bueno, la productividad laboral fue del 20,0%. Finalmente, cuando el proceso de organización del personal fue pésimo, la productividad laboral también fue deficiente, y fue de un 2%.

Gráfico 3: *Distribución procesos para organizar personas.*



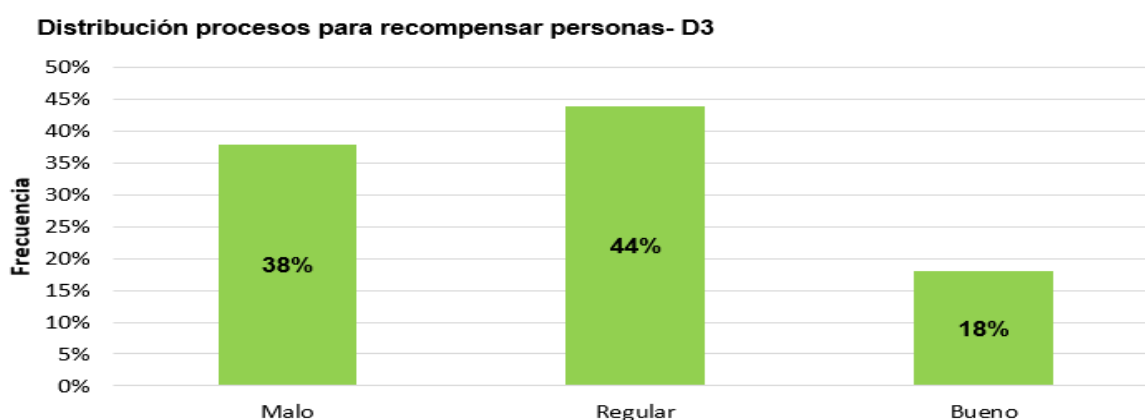
Nota. En el gráfico 3, se estimó en la D2, los cooperantes encuestados opinaron que el 50% se realizó de forma regular, 40% bueno y 10% malo.

Tabla 8: *Tabla cruzada procesos para recompensar personas y labor productivity.*

			Labor productivity			Total
			Malo	Regular	Bueno	
Proceso para recompensar personas	Malo	Recuento	6	11	2	19
		% total	12%	22%	4%	38%
	Regular	Recuento	6	9	7	22
		% total	12%	18%	14%	44%
	Bueno	Recuento	0	3	6	9
		% total	0%	6%	12%	18%
Total		Recuento	12	23	15	50
		% total	24%	46%	30%	100%

Nota. En la tabla 8, podemos estar seguros de que el proceso de recompensa a los empleados fue normal al 44.0% y la productividad laboral fue normal al 46.0%. Se determinó la relación que existió en el proceso de recompensa a las personas y la institución educativa. Los resultados nos indicaron que podemos demostrar que cuando el proceso de integración con las personas fue convencional, la productividad laboral fue el 18,0% de la convencional. Por el contrario, cuando el proceso de recompensa a los empleados fue bueno, la productividad laboral fue del 12,0%. Finalmente, cuando el proceso de recompensa a los empleados no fue bueno, la productividad laboral también fue muy pobre, con un 12,0%.

Gráfico 4: *Distribución procesos para recompensar personas.*



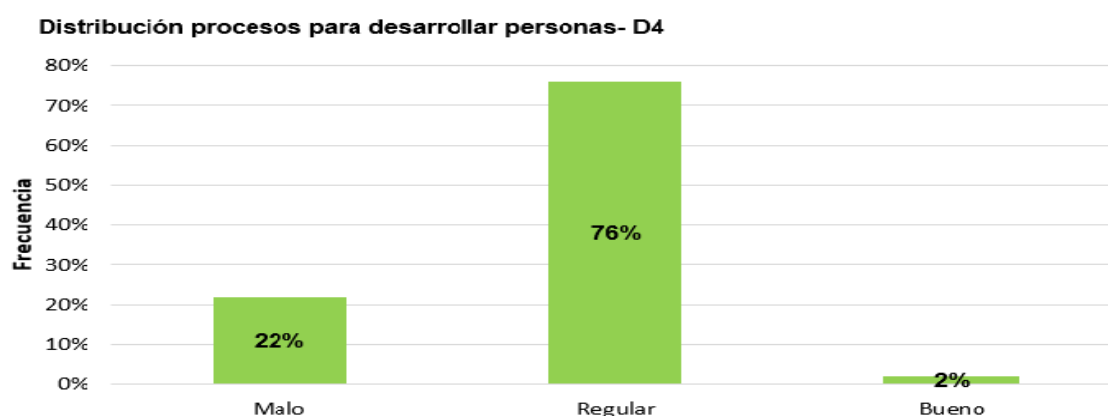
Nota. En el gráfico 4, referente a la D3, los jornaleros expresaron, 50% se practicó de manera regular, 18% de modo bueno y el 38% malo.

Tabla 9: *Tabla cruzada procesos para desarrollar personas y labor productivity.*

			Labor productivity			Total
			Malo	Regular	Bueno	
Proceso para desarrollar personas	Malo	Recuento	4	6	1	11
		% total	8%	12%	2%	22%
	Regular	Recuento	8	17	13	38
		% total	16%	34%	26%	76%
	Bueno	Recuento	0	0	1	1
		% total	0%	0%	2%	2%
Total		Recuento	12	23	15	50
		% total	24%	46%	30%	100%

Nota. En la tabla N ° 9 podemos estar seguros de que el proceso para desarrollar personas fue normal en 76.0%, mientras que la productividad laboral fue normal en 46.0%. Se determinó la relación entre el proceso de desarrollo del talento en la institución y la productividad laboral, estos resultados nos indicaron que podemos mostrar que cuando el proceso de crecimiento de las personas fue normal, la productividad laboral fue un 34,0% de lo normal. Por otro lado, cuando el proceso de desarrollo humano fue bueno, la productividad laboral fue del 2,0%. Por último, cuando el proceso de desarrollo de talentos fue malo, la productividad laboral fue pobre al 8.0%.

Gráfico 5: *Distribución procesos para desarrollar personas.*



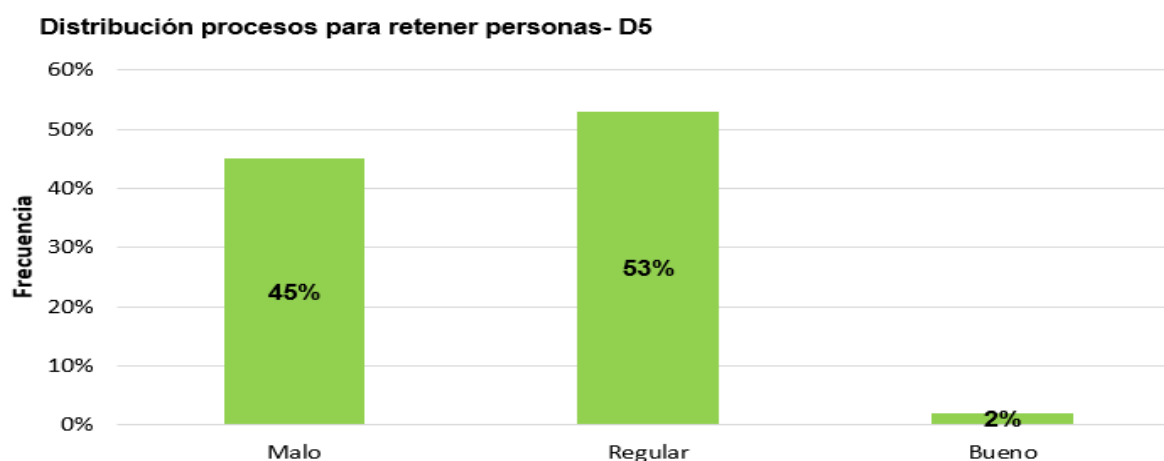
Nota. En el gráfico 5, alusivo a la D4, el 76% de trabajadores declararon que se realizó de forma regular, el 2% de modo bueno y el 22% malo.

Tabla 10: *Tabla cruzada procesos para retener personas y labor productivity.*

			Labor productivity			Total
			Malo	Regular	Bueno	
Procesos para retener personas	Malo	Recuento	6	14	2	22
		% total	12%	29%	4%	45%
	Regular	Recuento	6	9	11	26
		% total	12%	19%	22%	53%
	Bueno	Recuento	0	0	1	1
		% total	0%	0%	2%	2%
Total		Recuento	12	23	15	50
		% total	24%	46%	30%	100%

Nota. En la tabla N ° 10 podemos estar seguros de que el proceso de retención de empleados fue normal en 53%, mientras que la productividad laboral fue normal en 46%. Se determinó la relación entre el proceso de retención de la institución y la productividad laboral. Estos resultados de la investigación, podemos ver que cuando las personas en el proceso de retención fue regular, la productividad laboral fue regular 19%. Por otro lado, cuando los procedimientos de retención de empleados fueron buenos, la productividad laboral fue del 2,0%. Por último, cuando los procedimientos para retener a los empleados no fueron buenos, la productividad laboral también fue mala con un 12%.

Gráfico 6: *Distribución procesos para retener personas.*



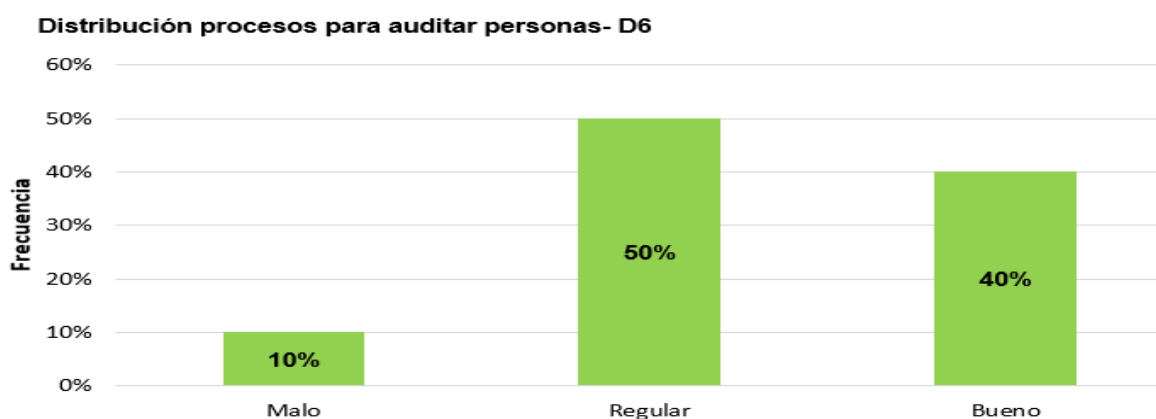
Nota. En el gráfico 6, concerniente a la D5, el 53% de obreros reflejaron que se llevó a cabo de manera regular 53%, 45% malo y 2% bueno.

Tabla 11: *Tabla cruzada procesos para auditar personas y labor productivity.*

			Labor productivity			Total
			Malo	Regular	Bueno	
Procesos para auditar personas	Malo	Recuento	1	4	0	5
		% total	2%	8%	0%	10%
	Regular	Recuento	9	11	5	25
		% total	18%	22%	10%	50%
	Bueno	Recuento	2	8	10	20
		% total	4%	16%	20%	40%
Total		Recuento	12	23	15	50
		% total	24%	46%	30%	100%

Nota. En la tabla N ° 11 se puede constatar que la tasa normal de los trámites para la auditoría de personal fue de 50.0% y la productividad laboral fue de 46.0% en forma regular. Por tanto, el sexto objetivo específico del estudio fue determinar el proceso y labor de los auditores de la institución. La relación entre productividad; a través de los resultados, pudimos mostrar que cuando los procedimientos del auditor fueron regulares, la productividad laboral fue 22.0% de la regular. Por otro lado, cuando los procedimientos del auditor fueron buenos, la productividad laboral fue del 20,0%. Finalmente, cuando el proceso del auditor no fue bueno, la productividad laboral fue de 2.0%, que fue pobre.

Gráfico: 7 *Distribución procesos para auditar personas.*



Nota. En el gráfico 7, apreciamos la D6, donde el 50% de colaboradores expresó que se ejecutó de modo regular 50%, 40% bueno y el 10% malo.

4.2. Estadística Inferencial

Contraste de hipótesis

Hipótesis general

Ho No existió relación esencial entre la gestión del recurso humano y labor productivity de trabajadores en institución educativa 0137.

Ha Existió relación esencial entre la gestión del recurso humano y labor productivity de trabajadores en institución educativa 0137.

Tabla 12: *Prueba de correlación gestión del talento humano y labor productivity.*

			Gestión del talento humano	Labor productivity
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coefficiente de correlación	1,000	,669
		Sig. (bilateral)	.	,000
			N	50
	Labor productivity	Coefficiente de correlación	,669	1,000
Sig. (bilateral)		,000	.	
		N	50	

Nota. Se tuvo una relación $r = 0,669$ entre las variables estudiadas. El vínculo entre las variables fue positivo y tiene un grado de correlación medido. El $p = 0$ indica que p fue menor que 0.05 , es decir la relación fue significativa, entonces se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la alterna.

Hipótesis específica 1

Tabla 13: Prueba de correlación procesos para integrar personas y labor productivity.

			Procesos para integrar personas	Labor productivity
Rho de Spearman	Procesos para integrar personas	Coeficiente de correlación	1,000	,469
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	50	50
	Labor productivity	Coeficiente de correlación	,469	1,000
Sig. (bilateral)		,001	.	
		N	50	50

Nota. Existió un vínculo entre las dimensiones: el proceso de integración del personal y las variables: productividad laboral $r = 0,469$. Esto nos señaló que el nexo entre las variables fue positiva y tuvo un grado de correlación prudente. El $p = 0.001$ al ser menor del $0,05$ nos indicó la relación fuerte entre esta dimensión y la segunda variable, en resumen, se aceptó la hipótesis alterna, y se rechazó la nula.

Hipótesis específica 2

Tabla 14: Prueba de correlación procesos para organizar personas y labor productivity.

			Procesos para organizar personas	Labor productivity
Rho de Spearman	Procesos para organizar personas	Coeficiente de correlación	1,000	,508
		Sig. (Bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Labor productivity	Coeficiente de correlación	,508	1,000
Sig. (bilateral)		,000	.	
		N	50	50

Nota. Existió relación entre las dimensiones: el proceso de organización de las personas y las variables: productividad laboral $r = 0,508$. Esto nos mostró que la relación de las variables fue positiva y tuvo un grado de correlación moderado. El $p = 0$ al ser menor del 0,05 nos indicó la relación fuerte entre esta dimensión y la segunda variable, por ese motivo, se aceptó la hipótesis alterna, y se rechazó la nula.

Hipótesis específica 3

Tabla 15: Prueba de correlación procesos para recompensar personas y labor productivity.

			Procesos para recompensar personas	Labor productivity
Rho de Spearman	Procesos para recompensar personas	Coeficiente de correlación	1,000	,307
		Sig. (bilateral)	.	,030
	Labor productivity	N	50	50
		Coeficiente de correlación	,307	1,000
		Sig. (bilateral)	,030	.
		N	50	50

Nota. Existió una relación entre la dimensión: el proceso de recompensa a las personas y la variable: productividad laboral $r = 0.307$. Esto nos indicó que la relación de las variables fue positiva y el grado de relación fue bajo. El $p = 0.030$ al ser menor del $0,05$ nos indicó la relación fuerte entre esta dimensión y la segunda variable, como resultado, se aceptó la hipótesis alterna, y se rechazó la nula.

Hipótesis específica 4

Tabla 16: Prueba de correlación procesos para desarrollar personas y labor productivity.

			Procesos para desarrollar personas	Labor productivity
Rho de Spearman	Procesos para desarrollar personas	Coeficiente de correlación	1,000	,469
		Sig. (bilateral)	.	,001
	Labor productivity	N	50	50
		Coeficiente de correlación	,469	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	50	50

Nota. Existió relación entre las dimensiones: la fase para desarrollar personas y las variables: productividad laboral $r = 0,469$. Esto nos indicó que la relación entre las variables fue positiva y tuvo un grado de correlación prudente. El $p = 0.001$ al ser menor del 0,05 nos indicó la relación fuerte entre esta dimensión y la segunda variable, de ahí que, se aceptó la hipótesis alterna, y se rechazó la nula.

Hipótesis específica 5

Tabla 17: Prueba de correlación procesos para retener personas y labor productivity.

			Procesos para retener personas	Labor productivity
Rho de Spearman	Procesos para retener personas	Coeficiente de correlación	1,000	,496
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Labor productivity	Coeficiente de correlación	,496	1,000
Sig. (bilateral)		,000	.	
		N	50	50

Nota. Existió relación entre la dimensión: el proceso de retención de personas y las variables: productividad laboral $r = 0,496$. Esto nos indicó que la relación entre las variables fue positiva y tuvo un grado de relación moderado. El $p = 0$ al ser menor del 0,05 nos indicó la relación fuerte de esta dimensión y la segunda variable, por consiguiente, se aceptó la hipótesis alternativa, y se rechazó la nula.

Hipótesis específica 6

Tabla 18: Prueba de correlación procesos para auditar personas y labor productivity.

			Procesos para auditar personas	Labor productivity
Rho de Spearman	Procesos para auditar personas	Coeficiente de correlación	1,000	,508
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Labor productivity	Coeficiente de correlación	,508	1,000
Sig. (bilateral)		,000	.	
		N	50	50

Nota. Existió relación entre la dimensión: proceso para auditar personas y la variable: productividad laboral $r = 0,508$. Esto señaló que la relación entre las variables fue positiva y tuvo un grado de correlación medido. El $p = 0$ al ser menor del 0,05 nos indicó la relación fuerte entre esta dimensión y la segunda variable, por consiguiente, se aceptó la hipótesis alterna, rechazando la nula.

V. DISCUSIÓN

El propósito fue hallar la relación entre la gestión del recurso humano de la institución educativa 0137, en San Juan de Lurigancho 2018, y labor productivity de los colaboradores. De la misma forma, el estudio tuvo como objeto determinar la relación entre las dimensiones (Proceso de integración de personal, fase de dotación de personal organizacional, proceso de recompensa de empleados, proceso de desarrollo de empleados, proceso de retención de empleados, proceso de auditar de empleados), y la productividad.

Mediante un cuestionario elaborado para las particularidades de la IE 0137, fue verificado por los expertos de la Universidad César Vallejo, con una puntuación de 74%, tras la prueba piloto el valor α de Cronbach fue de 0,793 y se calculó el grado de ajuste. Cuestionario de gestión de recursos humanos y cuestionario de productividad laboral 0,767. Los resultados mostraron que los empleados de la institución educativa 0137 calificaron la gestión del talento como malo 18%, pero un equipo la calificó como regular y el gerente de la organización debería considerar esta situación. Por tanto, estos trabajadores manifestaron que la productividad laboral fue muy pobre, 18%.

Sin embargo, si comparamos la relación de estas dos variables, encontraremos que la mayor proporción de cifras se concentraron en la transversal primordial de los resultados en el tablero de referencias cruzadas. En esta diagonal, la dirección de personal considera a los trabajadores fijos y temporales regular 14%. Se consideró que la productividad fue muy mala al 18.0%; finalmente, cuando se pensó que el personal de gestión de personal era bueno, fue del 2.0%. La prueba estadística de correlación Rho de Spearman ($Rho = ,669$, Sig. (Bilateral) = ,00; ($p \leq ,05$)) confirmó este resultado, esto permitió demostrar que existió relación entre ambas variables. Este resultado coincide con Barrios (2020), que obtuvo $X^2 = 387,527$ y $p = ,00$; rechazando la hip. nula y aceptando la hip. de investigación; concluyendo que hubo relación significativa. De igual manera concluyó que hoy en día la GTH es vital en las organizaciones. De la misma manera, Ramírez et al. (2019), logró $X^2 = 38,26$ y $p = ,00$ evidenciando que la GTH fue significativo desde el enfoque estratégico. Además, Chávez y Vizcaino (2017) obtuvieron $X^2 = 39.21$ y $p = ,00$ evidenciando que la relación fue fuerte y significativa.

Por otra parte, Pantoja (2019), Carbonell et al. (2018), Bernal & Vargas (2017), indicaron que establecer un modelo organizacional orientado a los campos de la GTH asignaría atributos de manera positiva a cualquier organización. Estos resultados los obtuvo Cruz, M. (2017), porque el chi-cuadrado fue mayor que el chi-cuadrado de lista, porque ha obtenido $\chi^2 = 228.25$, por lo que se pudo decir que estuvo relacionado con la gestión del talento. Los trabajadores tuvieron un impacto directo en la productividad de la empresa. Esto fue muy semejante al resultado logrado por Franco (2014). $\chi^2 = 30.64$ En el tablero chi-cuadrado se rechazó la hip. original y se admitió la hip. alterna, que mostró que la gestión de personal incidió directamente en la gestión estratégica de la empresa "Comunikit SA" en Ambato. Por otro lado, Guevara (2014), la prueba del chi-cuadrado arrojó $\chi^2 = 50,190$ rechazando la hip. nula y aceptando la hip. alterna. La gestión de recursos humanos tuvo un impacto en el desempeño de las estaciones de radio AM y FM de Baños de Agua Santa.

Seguidamente, el desenlace de Bendezú (2020). Demostró que existió correlación sig. alta, al alcanzar un nivel 0.892 que quiere decir, que correspondió a un nivel de conexión fuerte entre las variables GTH y satisfacción laboral. De igual manera, los resultados De Paz (2017). (Rho Spearman = 0.478, Sig. (Bilateral) = .00; ($p \leq .05$)) mostraron que existió una correlación significativa entre la gestión de personal del Tercer Hospital de Lima en 2017 y la productividad laboral de los empleados; Otro ejemplo fue Renatta (2017) (Rho de Spearman = 0.497, Sig. (Bilateral) = .00; ($p \leq .05$)), que mostró en su estudio que existió una relación directa y significativa entre la gestión del talento y la productividad laboral. Si la puntuación de Rho Spearman obtenida fue de 0,497, se podía decir que cuanto mejor sea la gestión del talento, mayor será la productividad. También, Soto (2016) (Rho de Spearman = 0.818, (bilateral) = 0.000; ($p \leq 0.05$)) mostró y concluyó que, según la visión de los empleados de UGEL 04, existió una conexión directa entre la gestión del talento y el trabajo motivación. Finalmente, Aldaz et al. (2017). Obtuvo $r = 0.503$ y $p = ,0$ y al ser menor a ,05, afirmó que existió correlación moderada significativa entre sus variables.

Si se analizan por separado todos los resultados de la dimensión de gestión de recursos humanos, se pudo determinar que la evaluación del proceso de integración con las personas fue del 76,0%, seguida de la dimensión del proceso

organizativo normal del 50,0%. Del mismo modo, el proceso dimensional recompensará al 18,0% de los malos. Por otro lado, el alcance del proceso de desarrollo de recursos humanos fue del 26.0%, el segundo fue el proceso de retención del 53.1% del talento sobresaliente y el último es el proceso de examinar el 50.0% del talento sobresaliente.

Por ello, los líderes de la institución 0137 deberán mejorar sus estándares de medición para recompensar a los empleados, especialmente para motivarlos a realizar sus funciones de manera satisfactoria y cómoda. Los resultados de la tabla cruzada fueron consistentes con los resultados obtenidos a través de la correlación entre las dos variables y la dimensión de gestión de recursos humanos y las variables de labor productivity. En este caso, el personal cree que GRH no fue bueno, entonces 54.0% no fue bueno; Cuando los trabajadores consideraron el proceso de integración de personal, el 46.0% fue normal, es decir, el 46% del proceso de organización de las personas y el proceso de recompensa fueron regulares, lo que fue regular en términos de escala, respectivamente para el 46.0% y el 46.6% de las personas. Los desarrolladores, retención y otros aspectos tuvieron el mismo resultado.

El desenlace de las pruebas estadísticas de la correlación entre la escala de gestión del recurso humano y labor productivity fueron nuevamente consistentes con los resultados de la tabulación cruzada. El Rho más alto de Spearman es proceso integración (Rho = .508, Sig. (Bilateral) = 0.00); el proceso del auditor (Rho = .508, Sig. (Bilateral) = 0.00), y el más bajo fue la recompensa para los empleados. (Rho = .307, Sig. (Bilateral) = 0.001), el proceso de integración de personal Rho = .469, Sig. (Bilateral) = .00), mientras que el proceso desarrollador (Rho = 0,469, Sig. (Bilateral) = 0,00), finalmente el proceso retención, (Rho=, 496, sig. bilateral = ,00). En definitiva, podemos determinar que existió una relación fuerte entre las dimensiones gestión del recurso humano y labor productivity.

Encontramos que la D1. proceso de integración estuvo relacionado con labor productivity (Rho = .469, Sig. (Bilateral) = .00; ($p \leq 0.05$)). Estos resultados fueron comparados con los obtenidos en estudios anteriores. Flores (2019), ($r = .81$), Vera y Blanco (2019), ($r = .83$) y Jaramillo (2015), ($r = .56$), coinciden de manera positiva. Pero, Jara (2018), ($r = .32$), Majad (2016), ($r = .48$) y Joyas (2015), ($r = .44$), se relacionan de manera positiva débil, resaltando en sus investigaciones que la

inserción del componente humano, no dio de manera idónea. Así mismo, D2. el proceso organizacional también estuvo relacionado con labor productivity (Rho = .508, Sig. (Bilateral) = .00; ($p \leq .05$)), y fueron confrontados con Vera y Blanco (2019), ($r = .75$) y Flores (2019), ($r = .61$), mostrando resultados afirmativos con nuestra investigación. Sin embargo, Jaramillo (2015), obtuvo una relación válida débil ($r = .45$), por lo que debería indexar el MOF para la descripción de cargos. D3. el proceso de remuneración también estuvo relacionado con labor productivity (Rho de Spearman = .307, Sig. (Bilateral) = .00; ($p \leq .05$)), resultado que se asemeja con las investigaciones de Macías et al. (2020), ($r = .361$), Flores (2019), ($r = .36$), Jara (2018), ($r = 0.35$), Majad (2016), ($r = .32$), y Joyas (2015), ($r = .32$), mostraron correlación baja, diferencia de Vera y Blanco (2019), ($r = 0.9$) y Flores (2019), ($r = .61$), que tiene correlaciones altas.

Además, D.4 el proceso de desarrollo relacionado con labor productivity (Rho = 0.469, Sig. (Bilateral) = .00; ($p \leq .05$)). Coincide con los estudios de Vera (201), Flores (2019) y Joyas (2015) que tienen un promedio alto ($r = .66$) En cambio, Macías et al. (2020), Jara et al. (2018), Majad (2016) y Jaramillo (2015), tienen un promedio bajo ($r = .33$), por lo que se debería instaurar un módulo orientado al desenvolvimiento de las personas. Por otra parte, D.5 proceso de retención también estuvo relacionado con labor productivity (Rho = .496, Sig. (Bilateral) = 0.00; ($p \leq .05$)); que a su vez tuvo similitud con Jaramillo (2015), ($r = .80$) y Flores (2019), ($r = .71$), no obstante, los estudios de Macías et al. (2020), Vera (2019) y Majad (2016) tuvieron una conexión débil ($r = .4$). Finalmente D.6 usuario del proceso de auditoría relacionada con labor productivity (Rho = .508, Sig. (Ambos lados) = .00; ($p \leq .05$)). Así mismo, las resoluciones de Vera (2019) y Jaramillo (2015) fueron ($r = .80$ y $r = .65$), dando énfasis a los resultados de la investigación.

Con todo, podemos estar seguros de que se ha obtenido suficiente evidencia para demostrar que existió una correlación entre la escala de la gestión de recursos humanos y labor productivity. Por tanto, mejorar la gestión aumentará la productividad laboral. Debemos prestar más atención al proceso de recompensar y desarrollar a las personas.

VI. CONCLUSIONES

Una vez obtenidos los datos de esta encuesta y en base a las siguientes conclusiones de la I.E. 0137:

Primero:

El estudio determinó que existió conexión medida $Rho=0,669$ Sig. (Bilateral)= ,00; ($p\leq ,05$) por parte de gestión del recurso humano y labor productivity. Además, la GRH fue considerada rutinaria por los trabajadores, representando un 44%, al igual que la percepción de labor productivity al 46% de la rutina.

Segundo:

En cuanto al proceso dimensional de integración de variables de personal y P.L, se determinó que existió reciprocidad prudente, $Rho= 0.469$, Sig. (Bilateral)= 0,001; ($p\leq 0,05$). Además, del 76% de trabajadores, el proceso de integración de las personas fue normal, así como el nivel normal de productividad laboral fue del 46%.

Tercero:

Existió una correlación moderada entre el proceso de determinación de la escala del organizador con la variante labor productivity, $Rho=.508$, Sig. (Bilateral)= ,00; ($p\leq 0,05$). Además, el proceso de organización organizado por los trabajadores fue considerado normal por los trabajadores, y esta proporción fue del 50%, así como la percepción normal de la productividad laboral sobre la productividad de los empleados fue 46%.

Cuarto:

Confirmamos que existió afinidad débil, $Rho=0.307$, Sig. (Bilateral)=.00; ($p\leq 0,05$). Dentro del proceso de recompensa a los empleados y la productividad laboral variable. Además, el 44% cree que el proceso de recompensa a los trabajadores fue fijo, al igual que piensa en general el 46% de la productividad laboral.

Quinto:

Corroboramos existió concordancia media, $Rho=0.469$, Sig. (Doble)= .00; ($p \leq .05$). En medio del proceso de desarrollo de las personas y las variables de productividad laboral. Además, entre el 76% de los trabajadores, la gente piensa que el proceso de desarrollo de talentos fue normal, lo mismo que la productividad laboral y el 46% de los sentimientos normales.

Sexto:

Se confirmó, existió vínculo medio, $Rho=0.496$, Sig. (Doble)= .00; ($p \leq .05$) para preservar la productividad del personal y la mano de obra. Además, es normal que el proceso de retención de talentos supusiera el 53,1% de los trabajadores, lo que equivale a la sensación de productividad laboral a un nivel normal del 46,9%.

Séptimo:

Se confirmó que existió correspondencia media, $Rho=0.508$, Sig. (Bilateral)= .00; ($p \leq .05$) para examinar el proceso de escala entre personal y productividad laboral. Además, el proceso de auditoría de los trabajadores a los empleados se consideró normal en un 50%, así como la percepción normal de la productividad laboral fue del 46%.

VII. RECOMENDACIONES

En la IE 0137, existió una correlación moderada entre la gestión del recurso humano y la productividad laboral, resultado que la autoridad competente de esta institución se ha dado cuenta, por lo que se recomendó tomar las siguientes medidas:

Primero:

Las variables de estudio poseen una relación medida entre ellas. Se recomendó que las autoridades de gestión mejoren sus capacidades de liderazgo para que puedan utilizar los talentos de cada trabajador en el bienestar de la organización. Por otro lado, realizar capacitaciones, incentivos y motivar a los empleados, lo que ayudará a los empleados a estar satisfecho y evitar quejas o molestias.

Segundo:

En cuanto al proceso de escala de integración de personal, existió una relación medida con la productividad laboral, por lo que se recomendó mejorar estos procesos para absorber nuevos talentos. Del mismo modo, se recomendó una evaluación más detallada para seleccionar a los candidatos más adecuados, porque a menudo surgen problemas y no tienen la capacidad y habilidades necesarias para resolver emergencias.

Tercero:

En cuanto a la escala del proceso de organización de personas, existió una relación medida con la productividad laboral variable, por lo que se recomendó mejorar y actualizar los manuales de funciones organizativas e institucionales, normas y reglamentos organizativos y asignar funciones a los trabajadores. para que conozcan sus propias responsabilidades y funciones.

Cuarto:

En cuanto al proceso dimensional de recompensa a las personas, existió una correlación débil con las variables de productividad laboral. Se recomendó dar reconocimientos, como resoluciones o cartas de felicitación, prueba de buen

desempeño laboral, y trabajo que incentive a los trabajadores a sentirse reconocidos por su desempeño.

Quinto:

En cuanto al proceso de escala de desarrollo de talentos, existió una correlación moderada con la productividad laboral variable, por lo que se recomendó mejorar las reuniones y realizar capacitaciones para enriquecer el crecimiento para los trabajadores.

Sexto:

En cuanto a las dimensiones del proceso de retención de empleados, existió una correlación medida con la productividad laboral variable, por lo que se recomienda mejorar las mejores condiciones laborales y tener un buen clima laboral en la organización para que los empleados no necesiten cambiar.

Séptimo:

En cuanto al proceso de auditar personas, existió una correlación medida con la productividad laboral, por lo que se recomendó incrementar los estándares de control y seguimiento de personal para verificar si el personal cumple con las tareas asignadas.

REFERENCIAS

- Aldaz, S., Pacheco, H., Velasco, V. & Calvopiña, D. (2017). Relación de las variables organizacionales y la gestión del talento humano, en las hosterías de ciudad Riobamba, Ecuador. *Industrial Data*, 20(2),55-60. ISSN: 1560-9146. <http://dx.doi.org/10.15381/idata.v20i2.13943>
- Anderson, D.; Sweeney, D. & Williams, T. (2008). Estadística para administración y economía. (10ma. Edición). Mexico. D.F. Cengage Learning Editores.
- Andina (2018) Presupuesto Público 2018: conoce la distribución por sectores <https://andina.pe/agencia/noticia-presupuesto-publico-2018-conoce-distribucion-sectores-691196.aspx#:~:text=El%20sector%20Educa%20con%2027%20430,infraestructura%20educativa%20y%20consolidar%20la>
- Armas, Y., Llanos, M. y Traverso, P. (2017). Gestión del talento humano y nuevos escenarios laborales. Ecuador: Universidad ECOTEC.
- Barreras, I. (2020). La gestión del talento humano: Una necesidad para el desarrollo de las organizaciones. *Revista Electrónica Sobre Cuerpos Académicos y Grupos de Investigación*, 7(14), 21-42. ISSN 2448-6280. <http://www.cagi.org.mx/index.php/CAGI/article/view/208>
- Barrios, K., Olivero, E. & Figueroa, B. (2020). Conditions of human talent management that favor the development of dynamic capabilities. *Información tecnológica*, 31(2), 55-62. ISSN 0718-0764. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642020000200055>
- Bavaresco, A. (2013). Proceso metodológico en la investigación (cómo hacer un diseño de investigación). (6ta. ed.). Venezuela: Internacional CA.
- Bendezú, I. (2020). Gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los trabajadores de una institución educativa privada. *Investigación Valdizana*, 14(1),22-28. ISSN: 1994-1420. <https://doi.org/10.33554/riv.14.1.494>
- Bernal, C. (2010). Metodología de la investigación: administración, economía, humanidades y ciencias sociales. (3ra. ed.) Colombia: Pearson.

- Bernal, E., & Vargas, J. (2017). Cultura organizacional basada en la gestión del talento humano como factor de permanencia de las Pymes en Zacatecas. *Gestión Joven*. 109-126. ISSN, 1988-9011. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6437850>
- Bouzas, A., & Reyes, G. (2019). Gestión del talento humano.
- Bravo, P. y Ramírez, J. (2016). Alfabetización informacional. Justificación del estudio. Universidad de Sevilla ciencias de la educación. <https://guiasbus.us.es/formatfg/investigacion>
- Cabarcas, M. (2017). Diagnóstico y diseño de la gestión estratégica del talento humano en Mipymes de Barranquilla: un modelo de gestión por competencias laborales. Colombia: Editorial servicio nacional del aprendizaje.
- Cabrales, O. (2009) Management of human Talent Under Human Condition Perspective. *Revista de ciencias económicas: investigación y reflexión*, Vol. 17, pp. 85-96. ISSN: 0121-6805 http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-68052009000100011&lng=en&tlng=es
- Carbonell, L., García, A., López, P. & Amador, A. (2018). Caracterización de la gestión del talento humano en el Centro Nacional Coordinador de Ensayos Clínicos de Cuba. *Horizonte sanitario*, 17(2), 151- 160. ISSN 1665-3262. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-74592018000200151&lng=es
- Carrasco, D. (2006). Metodología de la investigación científica: Pautas metodológicas para el proyecto de investigación. Lima: San Marcos
- Carrillo, J. y Rojas, D. (2015) A look at labor productivity for SMEs in the clothing industry. *Iteckne*, vol. 12, pp. 210-221. <https://doi.org/10.15332/iteckne.v12i2.1244>
- Cequea, M., Monroy, C. & Bottini, M. (2011). La productividad desde una perspectiva humana: Dimensiones y factores. *Intangible Capital*, 7(2), 549-584. ISSN: 2014-3214. <http://oa.upm.es/10774/>

- Chávez, E. & Vizcaíno, A. (2017). Talento humano: una contribución a la competitividad organizacional. *Mercados y Negocios*, (36),7-20. ISSN: 1665-7039. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6067382>
- Checa, L., Cabrera, X. & Chávarry, P. (2020). Estrategia de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral en una entidad bancaria. *Investigación Valdizana*, 14(4),188-197. ISSN: 1994-1420. <https://doi.org/10.33554/riv.14.4.746>
- Chiavenato, I. (2009). Gestión del talento humano. 3ra Edición. Mc Graw Hill/ Interamericana Editores S. A. De C. V. México
- Claussen, J., Grohsjean, J. y Probst, G. (2014) Talent management and career development: What it takes to get promoted. *Journal of World Business*, 49(1), 236-244 <https://doi.org/10.1016/j.jwb.2013.11.007>
- Corte, F. & Sánchez, M. (2015). La evaluación a la docencia. Algunas consecuencias para América Latina. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 20(67),1233-1253. ISSN: 1405-6666. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-66662015000400011&lng=es&tlng=es.
- Cruelles, J. (2013). Productividad e incentivos. España: Marcombo.
- Cruz (2017). Universidad técnica de Ambato, Ecuador. Satisfacción laboral y su incidencia en la productividad de laboratorios Laturi Cia Ltda. Trabajo de titulación para obtener el grado académico de Magister en Gerencia de instituciones de salud de la facultad de ciencias empresariales.
- De Paz (2017). Universidad César Vallejo, Los Olivos Perú. Gestión del talento humano y productividad laboral del personal médico de un hospital III de Lima. Tesis para optar el grado académico de Maestro en gestión de los servicios de la salud.
- Diario el universal. (2017). Empresas tienen responsabilidad de retener talento. <http://www.eluniversal.com.mx/cartera/emprendedor/empresas-tienen-la-responsabilidad-de-retener-talento>

- Diario Gestión (2018). Cinco nuevas tendencias en la gestión de recursos humanos.
<https://gestion.pe/noticias/recursos-humanos/>
- Diario Universal (2017). Seamos productivos: Hagamos la tarea.
<http://www.eluniversal.com.mx/entrada-de-opinion/articulo/julio-millan-b/cartera/2017/01/17/hagamos-la-tarea-seamos-productivos>
- 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. ISSN: 0120-8160. <https://doi.org/10.21158/01208160.n87.2019.2410>
- Franco (2014). Universidad técnica de Ambato, Ecuador. Gestión del talento humano y su influencia en la gerencia estratégica de la empresa “Comunikit S.A” de la ciudad de Ambato. Trabajo de investigación para optar el título de Ingeniero de Empresas.
- Gallardo, E. (2017). Metodología de la Investigación. Huancayo: Universidad Continental.
- Gómez, O. (2012). La productividad del recurso humano, factor estratégico de costos de producción y calidad del producto: Industria de confecciones de Bucaramanga. *Tecnura*, 16(31), 102-113. ISSN: 0123-921X
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-921X2012000100010&lng=en&tlng=es
- Guevara (2014). Universidad técnica de Ambato, Ecuador. La gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de las radios AM y FM de la ciudad de baños de agua santa, Provincia de Tungurahua. Tesis para optar el título de Psicólogo industrial.
- Gutiérrez, E. (2020). *La gestión del talento humano: estructura y desarrollo* (Bachelor's thesis, Fundación Universidad de América).
<https://repository.uamerica.edu.co/handle/20.500.11839/8068>
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018) Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. Primera Edición. México: Mc Graw Hill Educación, Interamericana. ISBN: 978-1-4562-6096-5

- Hernández, S., Fernández, C. y Baptista, M. (2010). Metodología de la investigación. México: Mc Graw Hill. Educación.
- Herrera, J. (2012). Productividad. Estados Unidos de América: ISBN.
- Herrera, T., Granadillo, E. & Gómez, J. (2017) La productividad y sus factores: incidencia en el mejoramiento organizacional. *Dimensión Empresarial*, 15(2), 47-60. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1692-85632018000100047
- INEI (2018) Gasto en el sector educación <http://m.inei.gov.pe/estadisticas/indice-tematico/expenditure-of-education-sector/>
- Jara, A., Asmat, N., Alberca, N. & 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. ISSN: 1315-9984.
<https://produccioncientificaluz.org/index.php/rvg/article/view/24500/24947>
- Jaramillo, O. (2015). Gestión del talento humano en la micro, pequeña y mediana empresa vinculada al programa Expopyme de la Universidad del Norte en los sectores de confecciones y alimentos. *Pensamiento & Gestión*, (18),103-137. ISSN: 1657-6276.
<https://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/pensamiento/article/view/3597>
- Joyas, A. (2015). Prácticas de gestión del talento humano en empresas del Valle del Cauca. *Revista Internacional Administración & Finanzas*, 8(3), 113-124. ISSN 2157-3182
http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2501013
- Lobo, C. (2017). Gestión del talento humano.
- López, J. (2013). Más productividad. Estados Unidos de América: ISBN.
- Macías, M., Ruiz, S. & Valdivieso P. (2020). Talento humano y la satisfacción laboral en una empresa de construcción civil. *Ingeniería Industrial*, 41(2), e4122. ISSN1815-5936.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-59362020000200006&lng=es&tlng=pt

- Majad, M. (2016). Gestión del talento humano en organizaciones educativas. *Revista de Investigación*, 40(88),148-165. ISSN: 0798-0329. http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1010-29142016000200008&lng=es&tlng=es.
- Odegov, Y. (2018). Чем управление человеческими ресурсами принципиально отличается от управления персоналом? Вестник Омского университета. Серия «Экономика», (1), 106-114. DOI 10.25513/1812-3988.2018.1.106-114 <https://cyberleninka.ru/article/n/chem-upravlenie-chelovecheskimi-resursami-printsipialno-otlichaetsya-ot-upravleniya-personalom/viewer>
- Pantoja, G. (2019). Gestión del talento humano en micro, pequeñas y medianas empresas de servicios en Colombia: aproximaciones a un modelo de diagnóstico organizacional. *Revista EAN*, (87), 13-26. <https://doi.org/10.21158/01208160.n87.2019.2441>
- Pantouvakis, A. & Karakasnaki M. (2017) Role of the human talent in total quality management–performance relationship: an investigation in the transport sector, *Total Quality Management & Business Excellence*, 28:9-10, 959-973, ISSN 1478-3363 <http://dx.doi.org/10.1080/14783363.2017.1303873>
- Petryakova, V., Gorbunova S., Fateeva N., Radionova V. & Alimardanova A. (2021). УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ ТАЛАНТАМИ. *Образование и право*, (1), 172-177. DOI 10.24411/2076-1503-2021-10127 <https://cyberleninka.ru/article/n/upravlenie-chelovecheskimi-talantami/viewer>
- Radosteva, M. (2018). К вопросу о производительности труда. *Экономика. Информатика*, 45 (2), 268-272. DOI: 10.18413/2411-3808-2018-45-2-268-272 <https://cyberleninka.ru/article/n/k-voprosu-o-proizvoditelnosti-truda-2/viewer>
- Ramírez, R., Espíndola, C., Ruíz, I., & Hugueth, A. (2019). Gestión del Talento Humano: Análisis desde el Enfoque Estratégico. *Información tecnológica*, 30(6),167-176. ISSN 0718-0764 <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642019000600167>

- Renatta (2017). Universidad César Vallejo, Los Olivos Perú. Gestión del talento humano y productividad laboral en las áreas de enfermería y obstetricia de una red de salud del sur, 2016. Tesis para obtener el grado académico de Maestro en gestión de los servicios de la salud.
- Rustom, A. (2012). Estadística descriptiva, probabilidad e inferencia. Santiago de Chile.
- Sabino, C. (2002). El proceso de investigación: una introducción teórica/practica. Caracas: Panapo.
- Solodova, N & Vasilyeva, A. (2015). Управление человеческими ресурсами: проблемы и перспективы. *Baikal Research Journal*, 6 (4), 14. DOI: 10.17150/2411-6262.2015.6(4).14
<https://cyberleninka.ru/article/n/upravlenie-chelovecheskimi-resursami-problemy-i-perspektivy/viewer>
- Soto (2016). Universidad César Vallejo, Los Olivos Perú. Gestión del talento humano y motivación laboral de la Unidad de Gestión educativa local, 04 Lima 2016. Tesis para optar el grado académico de Maestro en Gestión Pública.
- Soto, R. (2015). La tesis de maestría y doctorado en 4 pasos. (2ta. Ed.) Lima: Nuevo milenio.
- Sutep (2019) ¿Por qué es necesario el 6% del PBI para educación?
<https://sutep.org/articulos/6xedu/>
- Valderrama, S. (2013). Pasos para elaborar proyectos de investigación científica (2da ed.). Lima: San Marcos.
- Vallejo, L. (2016). Gestión del talento humano. Ecuador: Aval ESPOCH
- Vera, A. y Blanco, A. (2019). Modelo para la gestión del talento humano en las pymes del sector servicios de Barranquilla, Colombia. *Innovar* [online]. vol.29, n.74, pp.25-44. ISSN 0121-5051. <https://doi.org/10.15446/innovar.v29n74.82059>

Vyacheslavovna, K. & Kuzmich, T. (2017). Методологические подходы к оценке производительности труда на микроуровне. Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия: *Экономика и менеджмент*, 11 (2), 42-47. DOI: 10.14529/em170206
<https://cyberleninka.ru/article/n/metodologicheskie-podhody-k-otsenke-proizvoditelnosti-truda-na-mikrourovne/viewer>

Yakovleva, E. (2018). Управление интеллектуальными ресурсами работников в условиях инновационного развития цифровой экономики. *Экономика: вчера, сегодня, завтра*, 9(1-1), 374-384. DOI:10.18334/ce.12.8.39292
<https://creativeconomy.ru/lib/39292>

Anexo 2: Matriz de operacionalización de variables: Gestión del talento humano y productividad laboral.

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicador	Instrumento	Escala de Medición
Gestión del talento humano	Vallejo (2016). La gestión del talento humano busca el desarrollo e involucramiento del capital humano, elevando las competencias de cada persona que trabaja en la empresa; permite la comunicación entre los trabajadores y la organización involucrando a la empresa con las necesidades y deseos de sus trabajadores con el fin de ayudarlos, respaldarlos y ofrecerles un desarrollo personal capaz de enriquecer la personalidad y motivación de cada trabajador que se constituye en el capital más importante de la empresa, su gente. (p.16).	La gestión del talento humano será medida tomando en cuenta seis dimensiones (procesos para integrar, organizar, recompensar, desarrollar, retener y auditar a las personas) cada uno de ellos tienen diferentes indicadores, las cuales serán evaluadas mediante la elaboración del instrumento de recolección de datos por la técnica de encuesta Likert y la aplicación estadística de SPSS.	Procesos para integrar personas	<ul style="list-style-type: none"> Convocatoria. Perfil laboral. Cronograma. 	Cuestionario	Ordinal: <ul style="list-style-type: none"> Nunca. Casi nunca. A veces. Casi siempre. Siempre
			Procesos para organizar a las personas	<ul style="list-style-type: none"> Funciones. Designación de área. 		
			Procesos para recompensar a las personas	<ul style="list-style-type: none"> Estímulo económico. Reconocimiento 		
			Procesos para desarrollar a las personas	<ul style="list-style-type: none"> Capacitación. Relaciones. Trabajo en equipo 		
			Procesos para retener a las personas	<ul style="list-style-type: none"> Ambiente laboral. Ambiente social Ambiente personal. 		
Productividad laboral	Herrera et al. (2017), “la productividad es la rapidez con la que se realiza cualquier actividad o trabajo; y no siempre es la velocidad de una transformación física, porque hay también transformaciones mentales, que son intangibles, como se da en la creatividad del pensamiento y en lo espiritual” (p.52).	La productividad laboral será medida por 3 dimensiones (indicador de eficiencia, eficacia y organización del trabajo, cada uno de ellos con distintos indicadores, los cuales serán evaluados por la elaboración del instrumento cuestionario del cual se obtendrán datos para la aplicación estadística de SPSS.	Eficiencia	<ul style="list-style-type: none"> Personas. Insumos. Tiempo. Instalaciones 	Cuestionario	Ordinal: <ul style="list-style-type: none"> Nunca. Casi nunca. A veces. Casi siempre. Siempre
			Eficacia	<ul style="list-style-type: none"> Calidad. Satisfacción del usuario. Quejas 		
			Organización del trabajo	<ul style="list-style-type: none"> Planificación. Organización. Dirección. 		

Anexo 3: Autorización de la entidad

San Juan de Lurigancho, 30 de setiembre del 2018.

Señores:

Universidad César Vallejo – Lima Este

Asunto:

Autorización para realización tesis.

Tengan mis cordiales saludos y mencionarles que luego de haber revisado el proyecto de tesis titulado "Gestión del talento humano y productividad laboral de los trabajadores en la Institución Educativa N°0137 Miguel Grau Seminario, en San Juan de Lurigancho, año 2018" por los autores Angel Israel Carranza Palomino e Isalina Karen Gomero Rosas. La institución autoriza que los señores ejecuten el proyecto descrito así mismo por nos comprometemos a brindar la información necesaria.

Atentamente



Leticia Dolores Quispe Pérez
Leticia D. Quispe Pérez
DIRECTORA
I.E. N° 0137 - "Miguel Grau Seminario"

Leticia Dolores Quispe Pérez

Anexo 4: Instrumento de recolección de datos: Cuestionario para medir la variable 1: Gestión del talento humano.

N°	LEYENDA
1	NUNCA
2	CASI NUNCA
3	A VECES
4	CASI SIEMPRE
5	SIEMPRE

VARIABLE 1: GESTION DEL TALENTO HUMANO						
N°	DIMENSIONES/INDICADORES	1	2	3	4	5
	Dimension 1: Procesos para integrar personas					
	Convocatoria					
1	Considera usted que la convocatoria de personal fue la apropiada.					
2	Considera usted que la convocatoria fue publica, clara y explícita relacionada con el puesto de trabajo.					
	Perfil laboral					
3	Considera usted que se estableció con precisión el perfil del personal requerido.					
4	Considera usted que el perfil laboral siempre fue el indicado de acuerdo al cargo.					
	Cronograma					
5	Considera usted que el tiempo de captación de personal fue el adecuado.					
6	Considera usted que los procesos fueron cumplidos según las fechas establecidas.					
	Dimension 2: Proceso para organizar a las personas					
	Funciones					
7	Considera usted que la designación de funciones se realizó en base al perfil laboral.					
8	Cree usted que las funciones se realizaron en base a la responsabilidad requerida.					
	Designación de área					
9	Considera usted que las personas fueron designadas en las áreas según su perfil.					
10	Considera usted que las personas fueron desplazadas según su perfil y desarrollo personal.					

Dimension 3: Proceso para recompensar a las personas					
	Estímulo económico				
11	Considera usted que se debería fomentar un estímulo económico al esfuerzo laboral.				
12	Considera usted que exista un estímulo económico por resultados que superen la meta.				
	Reconocimiento				
13	Considera usted que se ha realizado reconocimiento mediante oficio o resoluciones de buen desempeño.				
14	Considera usted que ha debido hacer un reconocimiento público por los objetivos alcanzados.				
	Dimension 4: Procesos para desarrollar personas				
	Capacitación				
15	Considera usted que la Dirección fomentó la capacitación continua.				
16	Considera usted que se desarrollaron cursos de actualización laboral.				
	Relaciones				
17	Considera usted que se ha desarrollado las habilidades sociales como medio de trabajo cooperativo.				
18	Considera usted que se ha desarrollado las habilidades asertivas para mejorar la comunicación.				
	Trabajo en equipo				
19	Considera usted que el trabajo en equipo mejoró las relaciones en el personal.				
20	Considera usted que fue importante trabajar en equipo para que haya un clima armonioso.				
	Dimension 5: Proceso para retener a las personas				
	Ambiente laboral				
21	Considera usted que ha existido un ambiente de trabajo adecuado.				
22	Considera usted que ha existido algún estímulo para motivar al personal.				
	Ambiente social				
23	Considera usted que se fomentó el intercambio de percepciones para mejorar el trabajo.				
24	Considera usted que existió respeto por el trabajo grupal.				
	Ambiente personal				
25	Considera usted que existió posibilidad de desarrollo personal				
26	Considera usted que existió condiciones para desarrollar y mejorar individualmente en el área de trabajo.				
	Dimension 6: Procesos para auditar a las personas				
	Monitoreo				
27	Considera usted que existió un proceso de monitoreo permanente sobre las funciones laborales.				
28	Considera usted que el monitoreo se realizó con el propósito de alcanzar objetivos propuestos.				
	Evaluación				
29	Considera usted que ha existido un proceso de evaluación del desempeño por resultados.				
30	Considera usted que la evaluación permitió la toma de decisiones en la renovación de contratos.				

Instrumento de recolección de datos: Cuestionario para medir la variable 2: Productividad laboral

N°	LEYENDA
1	NUNCA
2	CASI NUNCA
3	A VECES
4	CASI SIEMPRE
5	SIEMPRE

VARIABLE 2: PRODUCTIVIDAD LABORAL						
Nº	DIMENSIONES / INDICADORES	1	2	3	4	5
DIMENSION 1: EFICIENCIA						
Personas						
1	Se realizaron adecuadamente los trabajos optimizando los recursos dentro de la I. E					
2	Se obtuvieron los objetivos propuestos por la I.E.					
3	Se cumplieron con las tareas y obligaciones en los tiempos que se le asignan en la I. E					
Insumo						
4	Cree que la falta de materiales retrasó su trabajo.					
5	Cree que la I.E. brindó materiales adecuados para realizar el trabajo.					
6	Cree que los materiales fueron imprescindibles para desarrollar su trabajo					
Tiempo						
7	Cree que administró adecuadamente el tiempo al realizar las actividades en la I. E					
8	Cree que cronometrar las horas para cada actividad ha sido importante					
9	Cree que se resolvieron rápidamente los problemas en la I.E.					
Instalaciones						
10	Cree que los ambientes de trabajo fueron confortables.					
11	Cree que las áreas de trabajo contaron con buena infraestructura para desarrollar sus actividades.					
12	Cree que la infraestructura de la I.E fue la adecuada					
DIMENSION 2: EFICACIA						
Calidad						
13	Cree que la imagen de la I.E tuvo buena reputación.					
14	Cree que todo el personal de la I. E. estuvo capacitado para resolver cualquier imprevisto.					

Satisfacción del usuario						
16	Cree que la interacción del personal con los usuarios fue buena.					
17	Cree que el personal brindó una buena atención al usuario.					
18	Cree que el plazo de espera a la atención del usuario fue el más adecuado.					
Quejas						
19	Cree que las quejas o reclamos de los usuarios fueron constantes.					
20	Cree que las quejas o reclamos fueron por un mal trato del personal					
21	Cree que las quejas o reclamos fueron por falta de capacitación del personal.					
DIMENSION 3: ORGANIZACIÓN EN GRUPO						
Planificación						
22	Cree que la planificación de las actividades fue importante.					
23	Cree que con la planificación se lograron alcanzar los objetivos de la I. E.					
24	Cree que todo el personal conoció los objetivos de la I. E.					
Organización						
25	Cree que todos los trabajadores conocieron sus funciones					
26	Cree que todos los trabajadores estuvieron bien ubicados según sus funciones en las áreas de trabajo.					
27	Cree que se realizaron tareas innecesarias.					
Control						
28	Cree que la I.E realizó constantemente controles de las funciones de los trabajadores.					
29	Cree que un seguimiento continuo de sus actividades ha sido imprescindible para realizar su trabajo.					
30	Cree que sin un control de las actividades trabajó mejor.					

Anexo 5:

Base de datos: variable gestión del talento humano

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	D1	P7	P8	P9	P10	D2	P11	P12	P13	P14	D3	P15	P16	P17	P18	P19	P20	D4	P21	P22	P23	P24	P25	P26	D5	P27	P28	P29	P30	D6
E1	2	3	3	3	4	4	19	3	3	3	2	11	5	1	2	5	13	2	3	3	3	4	4	19	3	3	2	3	3	2	16	3	3	3	2	11
E2	3	3	3	3	3	4	19	3	2	2	2	9	5	2	3	5	15	3	3	3	3	3	4	19	3	2	3	3	2	3	16	3	2	2	2	9
E3	3	3	4	3	4	4	21	4	4	3	3	14	4	4	3	5	16	3	3	4	3	4	4	21	4	4	3	3	4	4	22	4	4	3	3	14
E4	2	3	3	3	4	4	19	5	3	3	2	13	5	1	1	5	12	2	3	3	3	4	4	19	3	3	3	2	2	16	5	3	3	2	13	
E5	3	3	4	3	4	4	21	3	3	4	3	13	4	3	2	4	13	3	3	4	3	4	4	21	3	3	4	4	3	3	20	3	3	4	3	13
E6	3	3	4	4	4	5	23	3	3	4	4	14	4	3	3	3	13	3	3	4	4	4	5	23	4	4	3	4	4	23	3	3	4	4	14	
E7	3	3	4	3	5	4	22	3	4	3	4	14	4	3	3	4	14	3	3	4	3	5	4	22	3	4	2	4	3	19	3	4	3	4	14	
E8	2	4	4	3	4	5	22	4	4	3	4	15	4	3	2	5	14	2	4	4	3	4	5	22	3	3	3	4	3	20	4	4	3	4	15	
E9	3	3	3	3	4	3	19	3	2	3	2	10	5	2	1	5	13	3	3	3	3	4	3	19	3	2	3	3	2	15	3	2	3	2	10	
E10	3	3	3	3	5	5	22	3	3	3	1	10	5	2	2	3	12	3	3	3	3	5	5	22	3	2	3	2	2	14	3	3	3	1	10	
E11	3	4	3	3	4	4	21	4	3	4	1	12	4	1	1	5	11	3	4	3	3	4	4	21	3	3	2	2	3	15	4	3	4	1	12	
E12	2	4	4	4	5	4	23	3	4	3	1	11	5	1	2	4	12	2	4	4	4	5	4	23	3	2	2	3	3	16	3	4	3	1	11	
E13	3	4	4	3	2	1	17	3	3	4	4	14	3	3	2	2	10	3	4	4	3	2	1	17	2	4	5	2	2	18	3	4	3	4	14	
E14	4	3	4	4	3	3	21	5	5	2	5	17	3	3	2	3	11	4	3	4	4	3	3	21	4	4	5	5	2	23	5	5	2	5	17	
E15	4	4	4	4	2	2	20	3	4	3	4	14	4	4	2	2	12	4	4	4	4	2	2	20	3	5	5	2	3	22	3	4	3	4	14	
E16	5	3	4	3	2	2	19	3	4	3	2	14	1	2	5	4	12	5	3	4	3	2	2	19	3	3	3	4	4	18	3	3	4	2	14	
E17	3	4	2	1	5	4	19	3	2	3	2	10	2	3	5	4	14	3	4	2	1	5	4	19	2	3	2	4	1	15	3	2	3	2	10	
E18	3	3	2	3	4	5	20	2	4	4	4	14	5	1	1	4	11	3	3	2	3	4	5	20	3	3	2	3	3	17	2	4	4	4	14	
E19	3	3	3	3	4	4	20	4	4	4	3	15	4	3	2	3	12	3	3	3	3	4	4	20	3	3	3	3	3	18	4	4	4	3	15	
E20	3	3	3	2	3	3	17	3	1	1	2	7	5	2	2	4	13	3	3	3	2	3	3	17	3	3	2	3	2	16	3	1	1	2	7	
E21	2	2	2	2	4	4	16	2	4	3	2	11	5	1	5	4	15	2	2	2	2	4	4	16	2	3	1	2	2	12	2	4	3	2	11	
E22	3	3	3	3	5	5	22	4	4	4	3	15	5	1	2	4	12	3	3	3	3	5	5	22	3	4	2	4	3	19	4	4	4	3	15	
E23	1	3	2	2	5	5	18	3	3	2	1	9	5	5	2	5	17	1	3	2	2	5	5	18	2	3	4	3	3	18	3	3	2	1	9	
E24	2	2	2	2	3	3	14	1	3	1	2	7	4	2	4	5	15	2	2	2	2	3	3	14	3	2	2	5	5	20	1	3	1	2	7	
E25	2	2	3	3	3	4	17	4	4	4	3	15	5	1	2	5	13	2	2	3	3	4	17	2	2	2	2	2	12	4	4	4	3	15		
E26	3	3	2	3	3	3	17	4	3	4	3	14	5	5	2	5	17	3	3	2	3	3	3	17	4	3	3	2	2	16	4	3	4	3	14	
E27	4	4	5	4	1	1	19	4	5	4	3	16	3	3	4	5	15	4	4	5	4	1	1	19	2	5	5	4	5	24	4	5	4	3	16	
E28	2	3	3	2	3	3	16	4	3	2	2	11	3	4	3	4	14	2	3	3	2	3	3	16	2	4	2	4	4	18	4	3	2	2	11	
E29	3	2	4	3	5	5	22	4	3	4	2	13	5	3	3	5	16	3	2	4	3	5	5	22	4	3	3	4	2	18	4	3	4	2	13	
E30	5	4	2	2	2	2	17	2	3	3	3	11	3	3	3	5	14	5	4	2	2	2	2	17	2	5	1	2	2	14	2	3	3	3	11	
E31	3	1	2	1	5	5	17	2	3	3	3	11	3	2	1	4	10	3	1	2	1	5	5	17	2	2	1	2	2	11	2	3	3	3	11	
E32	2	3	3	4	4	3	19	3	2	3	3	11	5	5	1	5	16	2	3	3	4	4	3	19	4	3	3	3	2	17	3	2	3	3	11	
E33	5	2	3	3	4	5	22	2	2	4	5	13	2	4	2	3	11	5	2	3	3	4	5	22	3	3	2	3	3	17	2	2	4	5	13	
E34	5	4	5	5	5	5	29	4	3	3	5	15	5	3	4	4	16	5	4	5	5	5	5	29	5	5	5	5	5	30	4	3	3	5	15	
E35	3	3	4	3	4	4	21	3	4	3	2	12	5	5	2	4	16	3	3	4	3	4	4	21	4	3	3	3	2	18	3	4	3	2	12	
E36	2	3	4	3	4	4	20	4	4	3	2	13	5	2	2	5	14	2	3	4	3	4	4	20	4	3	3	3	2	17	4	4	3	2	13	
E37	2	3	3	3	5	4	20	4	4	4	2	14	5	1	2	4	12	2	3	3	3	5	4	20	3	2	2	3	2	14	4	4	4	2	14	
E38	4	3	4	3	2	3	19	4	5	3	5	17	4	4	4	4	16	4	3	4	3	2	3	19	4	4	5	2	3	21	4	5	3	5	17	
E39	2	3	3	3	4	5	20	3	4	2	2	11	5	1	1	4	11	2	3	3	3	4	5	20	3	2	2	3	2	14	3	4	2	2	11	
E40	2	2	3	3	4	5	19	3	3	3	2	11	5	1	2	5	13	2	2	3	3	4	5	19	3	2	2	3	2	14	3	3	3	2	11	
E41	2	2	3	3	4	3	17	3	3	3	2	11	5	2	1	4	12	2	2	3	3	4	3	17	3	3	2	3	3	17	3	3	3	2	11	
E42	3	3	3	3	4	4	20	2	3	3	2	10	5	1	2	4	12	3	3	3	3	4	4	20	3	3	2	3	2	16	2	3	3	2	10	
E43	3	3	3	3	4	4	20	3	3	3	2	11	5	1	1	5	12	3	3	3	3	4	4	20	4	3	2	3	2	16	3	3	3	2	11	
E44	2	3	3	3	4	4	19	3	3	3	2	11	5	1	2	5	13	2	3	3	3	4	4	19	3	3	2	3	3	16	3	3	3	2	11	
E45	3	3	3	3	3	4	19	3	2	2	2	9	5	2	3	5	15	3	3	3	3	4	19	3	2	3	3	2	3	16	3	2	2	2	9	
E46	3	3	4	3	4	4	21	4	4	3	3	14	4	4	3	5	16	3	3	4	3	4	4	21	4	4	3	3	4	22	4	4	3	3	14	
E47	2	3	3	3	4	4	19	5	3	3	2	13	5	1	1	5	12	2	3	3	3	4	4	19	3	3	3	2	2	16	5	3	3	2	13	
E48	3	3	4	3	4	4	21	3	3	4	3	13	4	3	2	4	13	3	3	4	3	4	4	21	3	3	4	4	3	20	3	3	4	3	13	
E49	3	3	4	4	4	5	23	3	3	4	4	14	4	3	3	3	13	3	3	4	4	4	5	23	4	4	3	4	4	23	3	3	4	4	14	
E50	3	3	4	3	5	4	22	3	4	3	4	14	4	3	3	4	14	3	3	4	3	5	4	22	3	4	2	4	3	19	3	4	3	4	14	

Base de datos: variable productividad laboral

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	D1	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	D2	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	D3
E1	2	2	3	4	3	4	3	4	3	3	2	4	37	4	2	3	3	3	2	4	3	3	27	4	4	2	3	3	4	2	3	1	26
E2	3	4	2	4	2	3	3	2	2	2	5	2	34	3	2	3	3	3	2	4	3	3	26	4	4	2	3	4	4	3	3	4	31
E3	4	4	3	5	3	4	4	5	4	4	4	4	48	4	3	4	4	4	3	2	2	3	29	4	4	3	4	3	3	4	4	32	
E4	4	3	3	2	4	4	3	3	3	4	3	3	39	3	1	4	4	4	3	3	2	3	27	4	5	2	2	4	3	3	2	4	29
E5	4	4	3	4	3	4	3	5	3	4	5	4	46	4	3	4	3	4	3	2	1	3	27	4	5	4	3	3	3	3	4	3	32
E6	4	3	3	4	4	4	4	5	4	3	4	4	46	3	4	3	3	4	3	3	2	3	28	4	4	4	4	4	3	3	5	3	34
E7	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	43	4	3	4	4	4	2	3	1	3	28	5	5	3	3	3	2	2	4	3	30
E8	4	4	4	4	3	5	4	4	3	4	4	4	47	4	4	3	4	4	3	2	1	3	28	4	5	3	4	4	3	3	4	3	33
E9	3	3	2	3	3	3	3	4	2	4	4	3	37	3	2	4	3	3	3	2	2	3	25	4	4	3	3	4	4	3	2	3	30
E10	3	3	5	3	2	2	3	4	3	3	3	3	37	2	3	4	4	4	3	3	3	5	31	5	4	2	3	4	3	3	2	3	29
E11	3	2	3	3	3	3	5	4	3	4	4	3	40	3	1	3	4	3	3	2	3	2	24	5	4	2	2	2	2	3	3	2	25
E12	3	3	4	3	4	2	4	3	3	3	4	4	40	4	1	4	5	4	3	2	2	2	27	5	4	1	2	4	3	4	4	4	31
E13	4	3	3	4	2	4	3	4	4	2	5	1	39	2	5	3	3	3	3	4	4	4	31	3	3	3	2	2	3	3	3	3	25
E14	3	3	4	5	5	3	1	3	4	2	3	4	40	3	3	4	5	3	2	3	2	4	29	3	3	4	2	3	4	3	4	5	31
E15	3	4	3	4	4	5	2	4	4	3	5	2	43	3	4	3	3	3	4	4	5	4	33	4	4	3	4	4	4	4	4	4	35
E16	4	3	4	5	3	3	2	2	2	2	2	2	34	3	3	3	3	2	3	2	2	3	24	4	4	2	2	2	2	2	3	1	22
E17	4	2	3	5	5	2	5	4	5	4	4	4	47	3	5	2	4	3	3	3	2	2	27	5	5	3	4	4	3	1	5	1	31
E18	3	4	3	2	1	4	3	2	2	3	3	3	33	4	3	3	3	4	3	3	3	2	28	4	4	3	3	4	2	3	4	3	30
E19	3	3	2	2	2	3	3	4	3	3	3	3	34	3	3	3	3	3	3	2	2	2	24	4	4	4	3	3	2	2	2	1	25
E20	3	4	4	3	3	5	3	4	3	2	3	3	41	3	3	3	4	4	3	2	2	1	25	5	5	3	3	3	2	3	4	1	29
E21	3	3	4	2	4	4	4	2	3	4	4	4	41	4	4	3	4	4	4	2	2	2	29	5	4	4	3	4	2	3	4	4	33
E22	3	4	4	3	3	5	4	3	3	2	2	2	40	3	3	4	4	4	4	3	3	3	31	4	5	3	3	4	3	4	2	4	32
E23	3	3	4	4	3	5	4	3	2	2	2	2	38	3	3	4	4	4	3	3	2	2	28	4	5	2	2	2	1	2	5	25	
E24	4	2	5	2	2	2	4	1	2	2	2	2	32	2	2	2	3	3	2	2	1	1	18	3	5	2	4	4	5	2	2	1	28
E25	4	2	3	3	2	5	4	4	3	2	2	2	36	4	2	3	4	4	3	4	4	4	32	5	5	2	4	4	4	3	2	4	33
E26	3	3	2	5	2	5	4	5	3	2	4	4	42	4	2	4	3	3	2	4	2	4	28	5	5	2	3	4	4	3	4	5	35
E27	3	4	4	3	3	3	4	4	5	4	1	1	39	5	5	4	3	3	3	5	5	4	37	3	3	4	4	3	4	5	4	5	35
E28	2	4	2	4	2	4	3	4	2	4	2	4	37	2	3	3	2	3	3	2	3	2	23	3	2	4	4	4	3	4	2	4	30
E29	3	4	5	3	3	5	3	4	2	4	5	5	46	3	3	4	4	3	3	3	5	5	33	5	5	3	3	4	3	4	5	5	37
E30	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	33	3	3	3	3	2	2	2	2	2	22	3	3	3	2	2	2	3	4	5	27
E31	3	3	3	3	4	4	4	5	4	3	3	3	42	3	3	3	2	2	2	3	3	3	24	5	4	2	3	2	3	2	3	3	27
E32	2	2	4	3	4	3	3	4	2	2	2	2	33	4	3	4	4	4	4	3	2	4	32	5	5	2	4	4	4	4	4	4	36
E33	3	3	4	2	4	5	3	5	3	4	4	4	44	4	3	3	3	4	4	2	2	2	27	4	5	4	4	4	3	4	4	3	35
E34	4	4	4	5	3	3	3	3	3	3	4	4	43	5	3	4	4	4	3	3	2	2	30	4	4	4	4	4	3	4	3	2	32
E35	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	4	4	38	3	2	4	4	4	4	3	3	3	30	5	5	2	3	3	3	3	2	4	30
E36	2	2	3	3	3	2	2	3	4	4	3	3	34	3	2	3	4	3	2	3	2	3	25	4	4	3	3	4	3	2	2	4	29
E37	2	2	3	3	4	4	3	3	5	4	3	3	39	4	2	3	5	3	4	3	2	3	29	4	4	3	2	3	2	3	3	3	27
E38	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	42	3	5	2	3	3	3	5	5	3	32	3	2	4	3	3	3	4	4	5	31
E39	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	37	3	2	4	4	3	2	2	2	3	25	4	4	2	2	3	2	2	2	3	24
E40	2	2	2	2	2	2	3	2	3	4	3	3	30	3	2	4	4	4	3	3	3	3	29	4	4	1	2	3	3	4	3	3	27
E41	3	2	2	2	2	2	3	2	4	4	3	3	32	3	2	5	4	4	3	3	3	3	30	4	5	1	2	3	3	3	2	3	26
E42	2	3	3	3	4	4	2	3	3	2	2	2	33	3	2	3	4	3	3	3	2	3	26	4	4	2	3	3	2	2	3	4	27
E43	3	3	2	2	3	4	3	3	4	2	4	4	37	3	2	4	4	4	3	2	2	3	27	5	5	2	2	3	3	3	2	4	29
E44	2	2	3	4	3	4	3	4	3	3	2	4	37	4	2	3	3	3	2	4	3	3	27	4	4	2	3	3	4	2	3	3	28
E45	3	4	2	4	2	3	3	2	2	2	5	2	34	3	2	3	3	3	2	4	3	3	26	4	4	2	3	4	4	3	3	4	31
E46	4	4	3	5	3	4	4	5	4	4	4	4	48	4	3	4	4	4	3	2	2	3	29	4	4	3	4	3	3	4	4	4	32
E47	4	3	3	2	4	4	3	3	3	4	3	3	39	3	1	4	4	4	3	3	2	3	27	4	5	2	2	4	3	3	2	4	29
E48	4	4	3	4	3	4	3	5	3	4	5	4	46	4	3	4	3	4	3	2	1	3	27	4	5	4	3	3	3	4	4	3	32
E49	4	3	3	4	4	4	4	5	4	3	4	4	46	3	4	3	3	4	3	3	2	3	28	4	4	4	4	4	3	3	5	3	34
E50	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	43	4	3	4	4	4	2	3	1	3	28	5	5	3	3	3	2	2	4	3	30

Anexo 6: Validación de instrumento - variable 1 (Mg. L.G.)

Certificado de validez de contenido del instrumento Gestión del talento humano de los trabajadores en la Institución Educativa Miguel Grau Seminario, San Juan de Lurigancho, 2018.

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹			Relevancia ²			Claridad ³			Sugerencias
		M	D	A	M	D	A	M	D	A	
DIMENSIÓN 1: PROCESOS PARA INTEGRAR PERSONAS											
1	Considera usted que la convocatoria de personal es la apropiada.			X			X			X	
2	Considera usted que la convocatoria es pública, clara y explícita relacionada con el puesto de trabajo			X			X			X	
3	Considera usted que se ha establecido con precisión el perfil del personal requerido			X			X			X	
4	Considera usted que el perfil laboral siempre es el indicado de acuerdo al cargo.			X			X			X	
5	Considera usted que el tiempo de captación de personal es el adecuado.			X			X			X	
6	Considera usted que los procesos son cumplidos según las fechas establecidas.			X			X			X	
DIMENSIONES / Items											
DIMENSIÓN 2: PROCESO PARA ORGANIZAR PERSONAS											
7	Considera usted que la designación de funciones se realiza en base al perfil laboral.			X			X			X	
8	Cree usted que las funciones se realizan en base a la responsabilidad requerida			X			X			X	
9	Considera usted que las personas son designadas en las áreas según su perfil.			X			X			X	
10	Considera usted que las personas son desplazadas según su perfil y desarrollo personal.			X			X			X	
DIMENSIONES / Items											
DIMENSIÓN 3: PROCESOS PARA RECOMPENSAR A LAS PERSONAS											
11	Considera usted que se debería fomentar un estímulo económico al esfuerzo laboral.			X			X			X	
12	Considera usted que existe un estímulo económico por resultados que superen la meta.			X			X			X	
13	Considera usted que se realiza reconocimiento mediante oficio o resoluciones de buen desempeño.			X			X			X	
14	Considera usted que se debería hacer un reconocimiento público por los objetivos alcanzados.			X			X			X	
DIMENSIONES / Items											
DIMENSIÓN 4: PROCESOS PARA DESARROLLAR PERSONAS											
15	Considera usted que la Dirección fomenta la capacitación continua.			X			X			X	
16	Considera usted que se desarrollan cursos de actualización laboral.			X			X			X	
17	Considera usted que se desarrolla las habilidades sociales como medio de trabajo cooperativo.			X			X			X	
18	Considera usted que se desarrolla las habilidades asertivas para mejorar la comunicación.			X			X			X	
19	Considera usted que el trabajo en equipo mejora las relaciones en el personal.			X			X			X	
20	Considera usted importante trabajar en equipo para que haya un clima armonioso.			X			X			X	
DIMENSIONES / Items											
DIMENSIÓN 5: PROCESOS PARA RETENER PERSONAS											
21	Considera usted que existe un ambiente de trabajo adecuado.			X			X			X	
22	Considera usted que existe algún estímulo para motivar al personal.			X			X			X	
23	Considera usted que se fomenta el intercambio de percepciones para mejorar el trabajo.			X			X			X	
24	Considera usted que existe respeto por el trabajo grupal.			X			X			X	
25	Considera usted que existe posibilidad de desarrollo personal.			X			X			X	
26	Considera usted que existe condiciones para desarrollar y mejorar individualmente en el área de trabajo.			X			X			X	
DIMENSIONES / Items											
DIMENSIÓN 6: PROCESOS PARA AUDITAR A LAS PERSONAS											
27	Considera usted que existe un proceso de monitoreo permanente sobre las funciones laborales.			X			X			X	
28	Considera usted que el monitoreo se realiza con el propósito de alcanzar objetivos propuestos.			X			X			X	
29	Considera usted que existe un proceso de evaluación del desempeño por resultados.			X			X			X	
30	Considera usted que la evaluación permite la toma de decisiones en la renovación de contratos.			X			X			X	

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Lino Gamarra Edgar Laureano DNI: 32650876

Especialidad del validador: ADMINISTRADOR DE EMPRESAS - TEMÁTICO

28 de setiembre del 2018

[Firma]
Mg: Lino Gamarra Edgar Laureano
Temático

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: 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.

Validación de instrumento - variable 1 (Dr. R.G)

Certificado de validez de contenido del instrumento Gestión del talento humano de los trabajadores en la Institución Educativa Miguel Grau Seminario, San Juan de Lurigancho, 2018.

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹			Relevancia ²			Claridad ³			Sugerencias
		M	D	A	M	D	A	M	D	A	
DIMENSIÓN 1: PROCESOS PARA INTEGRAR PERSONAS											
1	Considera usted que la convocatoria de personal es la apropiada.			X			X			X	
2	Considera usted que la convocatoria es pública, clara y explícita relacionada con el puesto de trabajo			X			X			X	
3	Considera usted que se ha establecido con precisión el perfil del personal requerido			X			X			X	
4	Considera usted que el perfil laboral siempre es el indicado de acuerdo al cargo.			X			X			X	
5	Considera usted que el tiempo de captación de personal es el adecuado.			X			X			X	
6	Considera usted que los procesos son cumplidos según las fechas establecidas.			X			X			X	
DIMENSIONES / ítems											
DIMENSIÓN 2: PROCESO PARA ORGANIZAR PERSONAS											
7	Considera usted que la designación de funciones se realiza en base al perfil laboral.			X			X			X	
8	Cree usted que las funciones se realizan en base a la responsabilidad requerida.			X			X			X	
9	Considera usted que las personas son designadas en las áreas según su perfil.			X			X			X	
10	Considera usted que las personas son desplazadas según su perfil y desarrollo personal.			X			X			X	
DIMENSIONES / ítems											
DIMENSIÓN 3: PROCESOS PARA RECOMPENSAR A LAS PERSONAS											
11	Considera usted que se debería fomentar un estímulo económico al esfuerzo laboral.			X			X			X	
12	Considera usted que existe un estímulo económico por resultados que superen la meta.			X			X			X	
13	Considera usted que se realiza reconocimiento mediante oficio o resoluciones de buen desempeño.			X			X			X	
14	Considera usted que se debería hacer un reconocimiento público por los objetivos alcanzados.			X			X			X	
DIMENSIONES / ítems											
DIMENSIÓN 4: PROCESOS PARA DESARROLLAR PERSONAS											
15	Considera usted que la Dirección fomenta la capacitación continua.			X			X			X	
16	Considera usted que se desarrollan cursos de actualización laboral.			X			X			X	
17	Considera usted que se desarrolla las habilidades sociales como medio de trabajo cooperativo.			X			X			X	
18	Considera usted que se desarrolla las habilidades asertivas para mejorar la comunicación.			X			X			X	
19	Considera usted que el trabajo en equipo mejora las relaciones en el personal.			X			X			X	
20	Considera usted importante trabajar en equipo para que haya un clima armonioso.			X			X			X	
DIMENSIONES / ítems											
DIMENSIÓN 5: PROCESOS PARA RETENER PERSONAS											
21	Considera usted que existe un ambiente de trabajo adecuado.			X			X			X	
22	Considera usted que existe algún estímulo para motivar al personal.			X			X			X	
23	Considera usted que se fomenta el intercambio de percepciones para mejorar el trabajo.			X			X			X	
24	Considera usted que existe respeto por el trabajo grupal.			X			X			X	
25	Considera usted que existe posibilidad de desarrollo personal			X			X			X	
26	Considera usted que existe condiciones para desarrollar y mejorar individualmente en el área de trabajo.			X			X			X	
DIMENSIONES / ítems											
DIMENSIÓN 6: PROCESOS PARA AUDITAR A LAS PERSONAS											
27	Considera usted que existe un proceso de monitoreo permanente sobre las funciones laborales.			X			X			X	
28	Considera usted que el monitoreo se realiza con el propósito de alcanzar objetivos propuestos.			X			X			X	
29	Considera usted que existe un proceso de evaluación del desempeño por resultados.			X			X			X	
30	Considera usted que la evaluación permite la toma de decisiones en la renovación de contratos.			X			X			X	

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. Rodríguez Galán Darién


DNI: 20044257

Especialidad del validador: METODÓLOGO

28 de setiembre del 2018

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: 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


 Dr. Rodríguez Galán Darién
 Metodólogo

Validación de instrumento - variable 1 (Dr. R.G)

Certificado de validez de contenido del Instrumento Productividad laboral de los trabajadores en la Institución Educativa Miguel Grau Seminario, San Juan de Lurigancho, 2018.

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹			Relevancia ²			Claridad ³			Sugerencias
		M	D	A	M	D	A	M	D	A	
DIMENSIÓN 1: EFICIENCIA											
1	Se realizan adecuadamente los trabajos optimizando los recursos dentro de la I.E.			X			X				
2	Se obtienen los objetivos propuestos por la I.E.		X			X					
3	Se Cumple con las tareas y obligaciones en los tiempos que se les asignan en la I.E.		X			X				X	
4	Cree que la falta de materiales retrasa su trabajo.			X			X				X
5	Cree que la I.E. brinda materiales adecuadas para realizar el trabajo.			X			X				X
6	Cree que los materiales son imprescindibles para desarrollar su trabajo			X			X				X
7	Cree que administra adecuadamente el tiempo al realizar las actividades en la I.E.		X			X					X
8	Cree que cronometrar las horas para cada actividad es importante		X			X			X		X
9	Cree que se resuelven rápidamente los problemas en la I.E.		X			X			X		X
10	Cree que los ambientes de trabajo son confortables.			X			X				X
11	Cree que las áreas de trabajo cuentan con buena infraestructura para desarrollar sus actividades.		X			X					X
12	Cree que la infraestructura de la I.E es la adecuada.		X			X					X
DIMENSIONES / ítems											
DIMENSIÓN 2: EFICACIA											
13	Cree que la imagen de la I.E tiene buena reputación.			X			X				X
14	Cree que todo el personal de la I.E. está capacitado para resolver cualquier imprevisto.			X			X			X	X
15	Cree que se brinda un servicio de calidad a los usuarios.		X			X			X		X
16	Cree que la interacción del personal con los usuarios son buenas.		X			X			X		X
17	Cree que el personal brinda una buen atención al usuario		X			X			X		X
18	Cree que el plazo de espera a la atención del usuario es el más adecuado.			X			X		X		X
19	Cree que las quejas o reclamos de los usuarios son constantes.			X			X		X		X
20	Cree que las quejas o reclamos son por un mal trato del personal.			X			X		X		X
21	Cree que las quejas o reclamos son por falta de capacitación del personal.			X			X		X		X
DIMENSIÓN 3: ORGANIZACIÓN EN GRUPO											
22	Cree que la planificación de las actividades es importante.		X			X			X		
23	Cree que con la planificación se lograrían alcanzar los objetivos de la I.E.		X			X			X		
24	Cree que todo el personal conoce los objetivos de la I.E.		X			X			X		
25	Cree que todos los trabajadores saben sus funciones.		X			X			X		
26	Cree que todos los trabajadores están bien ubicados según sus funciones en las áreas de trabajo.		X			X			X		
27	Cree que se realizan tareas innecesarias.		X			X			X		
28	Cree que la I.E realiza constantemente controles de las funciones de los trabajadores.		X			X			X		
29	Cree que un seguimiento continuo de sus actividades es imprescindible para realizar su trabajo.		X			X			X		
30	Cree que sin un control de las actividades trabajaría mejor.		X			X			X		

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. Rodríguez Galán Darién

DNI: 70044251

Especialidad del validador: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

28 de setiembre del 2018

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: 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


 Dr. Rodríguez Galán Darién
 Metodólogo

Anexo 7: Tabla de especificaciones

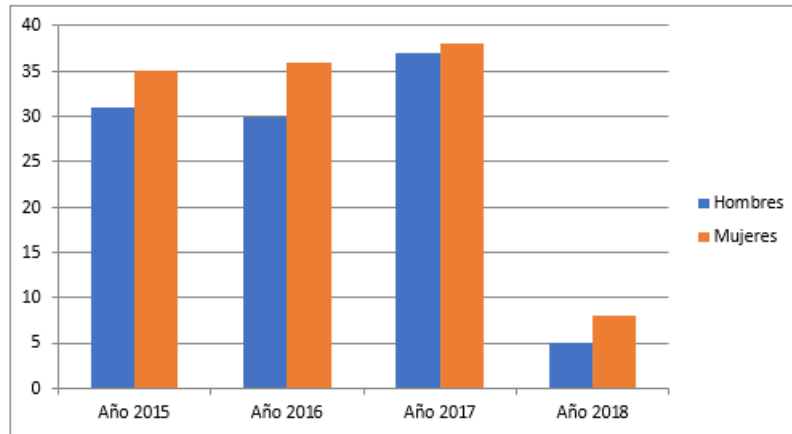
VARIABLE	DIMENSIÓN	PESO	INDICADORES	ITEMS	ESCALA
Gestión del talento humano	Procesos para integrar personas	20%	Convocatoria	1,2	Ordinal
			Perfil laboral	3,4	
			Cronograma	5,6	
	Procesos para organizar a las personas	13%	Funciones	7,8	
			Designación funciones	9,10	
	Procesos para recompensar a las personas	14%	Estímulo económico	11,12	
			Reconocimiento	13,14	
	Procesos para desarrollar a las personas	20%	Capacitación	15,6	
			Relaciones	17,18	
			Trabajo en equipo	19,20	
	Procesos para retener a las personas	20%	Ambiente laboral	21,22	
			Ambiente social	23,24	
Ambiente personal			25,26		
Procesos para auditar a las personas	13%	Monitoreo	27,28		
		Evaluación	29,30		
Productividad laboral	Eficiencia	40%	Personas	1,2,3	
			Insumos	4,5,6	
			Tiempo	7,8,9	
			Instalaciones	10,11,12	
			Calidad	13,14,15	
	Eficacia	30%	Satisfacción de usuario	16,17,18	
			Quejas	19,20,21	
			Planificación	22,23,24	
	Organización del trabajo	30%	Organización	25,26,27	
			Dirección	28,29,30	

Anexo 8: Ocurrencias de quejas durante los años 2017 – 2018.

I.E. MIGUEL GRAU SEMINARIO	
Tabla de ocurrencias	
AÑO/MES	CANTIDAD
Julio 2017	66
Agosto 2017	66
Setiembre 2017	77
Octubre 2017	30
Noviembre 2017	40
Diciembre 2017	73
Enero 2018	158
Febrero 2018	30
Marzo 2018	92
Abril 2018	88
Mayo 2018	80
Junio 2018	45
Total	845

Principales motivos de quejas
1.- Falta de capacitación de los trabajadores.
2.- Trato del personal con los usuarios.
3.- Documentos no entregados en fecha pactada.
4.- Falta de orientación por parte del personal a los usuarios.

Anexo 9: Alumnos trasladados a otras instituciones.



Año	Hombres	Mujeres	Total
Año 2015	11	25	36
Año 2016	10	26	36
Año 2017	17	28	45
Año 2018	5	8	13
Total	43	87	130

Principales de motivos de Traslados
1.- Ambiente laboral
2.- Falta de capacitación
3.-Poca comunicación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Declaratoria de Originalidad del Asesor

Yo, Karin Corina Rojas Romero, docente de la Facultad de Ciencias Empresariales y Programa Académico de Administración de la Universidad Cesar Vallejo, sede Lima Este, asesor de la tesis titulada:

Gestión del talento humano y productividad laboral de trabajares en

institución educativa Miguel Grau Seminario, San Juan de Lurigancho, 2018

De los autores Carranza Palomino, Angel Israel y Gomero Rosas, Isalina, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 14% 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 el trabajo de investigación 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, 27 de marzo del 2021

Apellidos y Nombres del Asesor: Rojas Romero, Karin Corina	
D.N.I.: 32645104	
ORCID: 0000-0002-6867-0778	