



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA
EN GESTIÓN PÚBLICA

Gestión del talento humano en la productividad laboral de una institución
educativa pública de Chorrillos, 2019

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Passuni Collado, Carla Roxana (ORCID: 0000-0001-9308-4349)

ASESORA:

Ponce Yactayo, Dora Lourdes (ORCID: 0000-0001-7823-6839)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y modernización del estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2019

Dedicatoria

A Dios porque sin el nada sería posible, por guiarme y bendecirme en cada momento de mi vida.

A mis padres que están en el cielo, a mí amado esposo Christian por su comprensión amor y compañía.

A mis hijos Daniela, Valeria, Fabrizio y Carlita quienes son el motor que impulsa mi vida y son mi fuente de motivación e inspiración. Por su comprensión sobre todo su apoyo incondicional en las horas que no estuve con ellos. A ellos les dedico cada uno de mis logros.

Agradecimiento

A la universidad César Vallejo por apostar en la formación académica de los docentes, por darnos las facilidades económicas para poder contar con una maestría para ser mejores profesionales.

A los docentes de la escuela de posgrado por haber compartido sus conocimientos con nosotros.

En especial a la Dra. Dora Ponce Yactayo, por hacer de sus clases una lluvia de conocimientos nuevos e importantes para nuestra profesión.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vii
Resumen	viii
Abstract.....	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	11
3.1. Tipo y diseño de investigación	11
3.2. Variables y operacionalización.....	12
3.3. Población, muestra y muestreo.....	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	14
3.5. Procedimientos	16
3.6. Método de análisis de datos	16
3.7. Aspectos éticos.....	16
IV. RESULTADOS.....	17
V. DISCUSIÓN.....	30
VI. CONCLUSIONES	33
VII. RECOMENDACIONES	35
REFERENCIAS.....	37
ANEXOS	45

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1	Fiabilidad de la variable Gestión del talento Humano.....15
Tabla 2	Fiabilidad de la variable productividad.....15
Tabla 3	Descripción de la variable gestión del talento humano.....17
Tabla 4	Descripción de la dimensión planificación17
Tabla 5	Descripción de la dimensión desarrollo de personas18
Tabla 6	Descripción de la dimensión integración19
Tabla 7	Representación de la dimensión integración.....19
Tabla 8	Descripción de la dimensión monitoreo.....19
Tabla 9	Descripción de la dimensión incentivos y estímulos.....20
Tabla 10	Distribución de frecuencia para Gestión del talento humano y productividad laboral21
Tabla 11	Organización de periodicidad para planificación y productividad del trabajador21
Tabla 12	Organización de la periodicidad en el desarrollo de personas y productividad del personal.....22
Tabla 13	Distribución en la frecuencia de forma y comunicación interna.....22
Tabla 14	Organización de periodicidad del monitoreo, y productividad del personal.....23
Tabla 15	Reparto por beneficios laborales frecuencia en incentivos, estímulos y comunicación interna.....23
Tabla 16	Adecuación entre la administración de la capacidad del grupo humano y productividad24
Tabla 17	Conformidad en medio de la planificación y productividad.....25
Tabla 18	Conformidad en medio del desarrollo de personas y productividad26

Tabla 19	Adecuación en medio de la integración y productividad.....	27
Tabla 20	Adecuación en medio del monitoreo y productividad	28
Tabla 21	Adecuación en medio de los incentivos y estímulos y productividad	29

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1 Diseño de la investigación.....	12
Figura 2 Descripción de la variable gestión del talento humano	17
Figura 3 Descripción de la planificación	18
Figura 4 Descripción de la dimensión desarrollo de personas	18
Figura 5 Descripción del monitoreo.....	20
Figura 6 Descripción de la dimensión incentivos y estímulos.....	20

Resumen

La investigación titulada “Gestión del talento humano en la productividad laboral de la institución educativa pública de Chorrillos, 2019” tuvo el objetivo general de Determinar la relación entre la gestión del talento humano y la productividad laboral de la institución educativa pública de Chorrillos, 2019. La investigación fue desarrollada bajo el diseño no experimental, de corte transversal; de enfoque cuantitativo, de tipo de investigación según su finalidad fue aplicada, con un nivel descriptivo y correlacional; la muestra estuvo conformada por 80 trabajadores de la institución educativa Emilio Soyer. Asimismo, los cuestionarios de medición fueron sometidos a validez y fiabilidad. Se empleó la prueba de correlación de rho de Spearman lo cual determinó la existencia de una correlación positiva y significativa entre las variables, con un coeficiente de 0.491, lo cual indicó una correlación positiva débil y un nivel significativo de $0.000 < 0.05$, es decir que con una mejor gestión del talento humano se tiene una mejor productividad de los trabajadores.

Palabras clave: Gestión del talento humano, planificación, desarrollo de las personas, integración, monitoreo.

Abstract

The research titled "Human talent management in the labor productivity of the educational institution public of Chorrillos, 2019" had the general objective of determining if the management of human talent influences the labor productivity of the educational institution public of Chorrillos, 2019. The research was developed under the non-experimental, cross-sectional design; of quantitative approach, of type of investigation according to its purpose was applied, with a descriptive and correlational level; the sample consisted of 80 workers from the educational institution Emilio Soyer. Likewise, the measurement questionnaires were subjected to validity and reliability. The Spearman rho correlation test was used, which determined the existence of a positive and significant correlation between the variables, with a coefficient of 0.491, which indicated a weak positive correlation and a significant level of $0.000 < 0.05$, that is to say that with a better management of human talent there is a better productivity of the workers.

Keyword: Human talent management, planning, people development, integration, monitoring.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, las políticas de los colegios y universidades cambian constantemente, lo que nos motivó a desarrollar y sensibilizar el concepto de talentos, y los talentos son la principal fuente de éxito. En este sentido, el talento y la productividad están íntimamente relacionados en el ambiente laboral, y los empleados bien capacitados ayudan a tener éxito en la competencia.

En el ámbito internacional, como lo señala el artículo EMBA y Educación ejecutiva (2017), Suiza es el país líder por basa su desarrollo en el talento humano. Lo segunda Singapur y en un tercer lugar el Reino Unido, sólidamente ubicado entre los 15 primeros países. A nivel del continente sudamericano, quien ocupa una posición expectante es Chile, básicamente por los resultados obtenidos en el pilar de crecimiento, considerando que en número de migrantes está por debajo del mínimo, aun así, es atractivo para el talento humano.

Por lo tanto, para las instituciones educativas es importante fomentar en sus trabajadores la competitividad, para lo cual se establece las estrategias que faciliten al personal el logro los objetivos dentro de un marco de la ética laboral, basándose en el buen uso del recurso humano, el cual se ve reflejado en la actitud positiva del alumnado a obtener conocimiento.

En el ámbito nacional, toda institución que promueve la administración del capital humano, busca lograr mediante la aplicación de los colaboradores las metas y objetivos a alcanzar de manera positiva aplicando la excelencia. Esto permite que los empleados participen de una gestión eficiente, sopesando siempre la responsabilidad por el cumplimiento de las tareas encomendadas por la organización.

A nivel local, este estudio científico aplica a las escuelas del distrito de Chorrillos, donde no existe una buena selección de personal, programas de capacitación adecuados y programas de incentivos para motivar y aumentar la productividad, por lo que no existe una coordinación administrativa, además de la ausencia una dirección de recursos humanos. La conclusión de empleados no comprometidos se debe a una mala selección de los recursos humanos y es el resultado de aplicar estándares erróneos por medio de la política de gestión.

Citando la investigación de Delgado, (2015) en su investigación que tuvo como plataforma el personal de colaboradores en la institución educativa en Trujillo. Donde el trabajo docente debe estar centrado en cumplir los objetivos alineados a la misión y visión, con la capacitación e instrucción continua del personal docente, con el cual se mejora la productividad y mantiene a los directivos informados sobre el desempeño de los docentes identificando las debilidades y adoptando medidas correctivas de manera oportuna. Pero se encontró que hay una relación moderada afirmativa en lo estudiado.

Según Chiavenato (2012) decía que saber gestionar el recurso humano, es lo más sensible para la gestión, constituido por el conjunto de procedimientos encaminados a mejorar la gestión, el cual es considerado el tema primordial de negocios de cada corporación. Como resultado, es claro que este factor se refiere a una variedad de procesos diseñados para motivar, atraer y promover el crecimiento, al mismo tiempo es reconocido como el activo principal de la organización. Debido a que se tienen claro en la entidad el valor crítico en la gestión está en el personal que participan en ella.

Finalmente estuvo la justificación metodológica, donde la investigación se justificó en la elaboración de instrumentos confiables y validados que permitieron describir la gestión del talento humano y la productividad laboral, en una unidad de análisis constituida por docentes que laboran en el Colegios del distrito de Chorrillos, los que permitió identificar de la relación entre ambas variables. Además, estos instrumentos podrán servir para otros estudios similares.

La investigación presento la hipótesis general: Existe relación entre la gestión de Talento humano influye en la productividad laboral del Colegios del distrito de Chorrillos, 2019 e hipótesis específicas: 1. Existe relación entre la planificación y la productividad laboral del Colegios del distrito de Chorrillos, 2019, 2. Existe relación entre el desarrollo de personas y la productividad laboral del Colegios del distrito de Chorrillos, 2019, 3. Existe relación entre la integración y la productividad laboral del Colegios del distrito de Chorrillos, 2019, 4. Existe relación entre el monitoreo y la productividad laboral del Colegios del distrito de Chorrillos, 2019 y 5. Existe relación entre los incentivos y estímulos y la productividad laboral del Colegios del distrito de Chorrillos, 2019.

La investigación tuvo como objetivo general: Determinar la relación entre la gestión del talento humano y la productividad laboral del Colegios del distrito de Chorrillos, 2019 y objetivos específicos: 1. Determinar la relación entre la planificación y la productividad laboral del Colegios del distrito de Chorrillos, 2019, 2. Determinar la relación entre el desarrollo de personas y la productividad laboral del Colegios del distrito de Chorrillos, 2019, 3. Determinar la relación entre integración y la productividad laboral del Colegios del distrito de Chorrillos, 2019. 4. Determinar la relación entre el monitoreo y la productividad laboral del Colegios del distrito de Chorrillos, 2019 y 5. Determinar la relación entre los incentivos y la productividad laboral del Colegios del distrito de Chorrillos, 2019.

Por todo lo antes mencionado, se evidencia que cada institución pública o privada tiene procedimientos internos y/o externos, planificación, de igual manera los individuos planifican considerablemente el resultado dentro de ella. Cubrir los requerimientos del ser humano en las empresas, y realizar nuestro esfuerzo individual y colaborativo para construir una sociedad próspera. En definitiva, las organizaciones que obtienen los mejores resultados, son aquellas que invierten tiempo en sus empleados, reconociendo en ellos el recurso más importante de la gestión y que el talento se refleja en los resultados. En tal sentido esta investigación busco mejorar los resultados en la educación en el distrito de chorrillos. Valorando la gestión humana y la producción laboral.

II. MARCO TEÓRICO

Según Chiavenato (2012) indico que los talentos humanos se gestionan, aplicando seis aspectos básicos; administrar el personal, ejecución, condicional, mejorar, sostenimiento y seguimiento. Se aplican a toda institución en aspectos de situación interna, que depende de la tecnología utilizada, la cultura, ambiente, el negocio, los procesos internos y otras variables. La argumentación, se explica en los procesos de administra el personal; la asignación de personal, está en el diseño de actividades que realiza el personal dentro de la empresa; por lo dicho, la orientación, acompañamiento y evaluación en el desempeño del puesto. Por lo tanto, en el proceso de admisión en la etapa de selección de personal calificado para el puesto, tiene dos aspectos principales: atraer a los futuros empleados y colaboradores del personal trabajadores de la organización y la promoción a los colaboradores.

Un tercer ejemplo es el pago, que puede usarse para motivar a los empleados a satisfacer sus propias necesidades, como salarios, beneficios y servicios sociales pagados. Como resultado, existe un proceso de desarrollo humano en el que se brinda información a los empleados para que aprendan cosas nuevas, se vuelvan más hábiles en su trabajo y desarrollen nuevas actitudes y métodos para resolver problemas. Esto les permite ser más efectivos en sus trabajos. Además, está el mantenimiento del personal, que incluye asegurarse de que las personas tengan el entorno adecuado tanto física como psicológicamente para hacer su trabajo. Finalmente, como dice Chiavenato, el proceso de seguimiento incluye acompañar, orientar y mantener el comportamiento de los empleados en línea con las expectativas de la empresa. Así se llama el proceso.

La industria bancaria es un negocio de servicios, lo que significa que tiene muchos problemas y desafíos. La gestión de personal y la gestión de riesgos son dos de ellas. La forma en que lidia con los problemas anteriores puede tener un gran impacto en cuánto tiempo vive y qué tan bien le va en la industria bancaria. Sin embargo, la gestión de riesgos efectiva no se puede hacer sin empleados productivos y talentosos, que se pueden encontrar a través de prácticas sistemáticas de gestión de talentos que ayuden al banco a lograr su estrategia general atrayendo, motivando, desarrollando y reteniendo empleados.

Sobre la teoría, organización de cómo gestionar el talento humano, el recurso humano; donde sustituir al hombre no se aplica, pero, en el concepto moderno de un recurso humano, es necesario en todo cambio. Por lo tanto, recurso humano se consideraba instrumento, lo que se denomina en los tiempos modernos como el talento humano, según Campo (2016).

Por tal motivo, gestionar el talento humano, se considera como fuerza productiva que se emplea en el cumplimiento de las funciones, la clave de está en aplicar la mejora constante, el gestor de recursos humanos debe buscar la eficiencia en el uso y manejo de los sistemas y procesos, tener personal auxiliar con un alto nivel técnico, lograr vencer los obstáculos o dificultades logrando alcanzar el aprendizaje continuo; todo ello puede elevar la productividad en un margen considerable dentro de la institución.

De igual manera, el autor destaca la trascendencia de quien hace la gestión administrativa, no de quien dirige la administración, incentivando e inspirando a cada uno de ellos para que la empresa y el trabajador trabajen hacia un objetivo común, con la característica de solo incitar a la demanda futura. Así, numerosos aspectos, incluyendo la planificación, el desarrollo, la integración, el seguimiento, la creatividad y la estimulación, se mencionan anteriormente para explicar y definir cómo gestionar el talento humano.

En el estudio de investigación se toma como dimensiones las sustentadas por Campo (2016), indico que la gestión del talento humano; la primera dimensión planificación, hace referencia al presupuesto en las necesidades de los trabajadores en el lapso de tiempo, orientado a obtener el máximo beneficio; como segunda dimensión el desarrollo del personal, dentro de los procesos se requiere la evaluación y la retroalimentación para la capacitación del personal, donde se refleja la inversión que la entidad realiza, según Aguilar (2012). Como tercera dimensión la Integración, representa el ingreso al sistema organizacional a las personas. Comprende abastecer de talento humano a la empresa, para un buen desempeño y funcionamiento, según Drucke (2013). Como cuarta dimensión es el Monitoreo, se refiere al proceso sistémico de recabar, analizar y hacer seguimiento mediante el uso de información de un programa para la aplicación en consecuencia de sus objetivos, y guiar las decisiones de gestión, según Campo (2016).

En síntesis, según lo postulado por Campo (2016), todo colaborador de una entidad visiona el por ganar más dinero por la función que desempeña, y estarían con mejor disposición para contribuir, si se eleva la remuneración en el caso del sector educativo, donde los profesores desearían ganar el doble de lo que perciben, tomándose en consideración la productividad, por otro lado sería los condicionantes para la motivación en el trabajo, el marketing interno, en incentivo emocional permanente, los programas de capacitación, entre otros, que pueden tener una incidencia en el comportamiento del personal de la institución. Hay muchas maneras diferentes de ver la "gestión del talento". Una forma es pensar en ello como un grupo de cosas que todos los recursos humanos tienen en común, como atracción, capacitación, selección y planificación. Otra forma es pensar en él como un grupo de cosas que todos los recursos humanos tienen en común, como capacitación, selección y planificación.

Por consiguiente, como segunda variable esta la productividad según Lefcovich (2013), indico que es un importante el factor que determina el aumentar de bienestar a nivel nacional, donde la actividad humana, garantice el aumento en el ingreso o utilidad en la institución, buscando en la mano de obra, la calidad y la eficacia del producto de bien o servicio, evitando el abuso de la utilización innecesaria de capital, como, por ejemplo: en el aumento directo en los niveles de vida, y determinar la distribución de los beneficios frente a la productividad que aporta a los empleados. El autor postula que la productividad es lo fundamental para el cumplimiento de las metas. Detallando que los beneficios que se logran al obtener una mayor productividad, donde se cubre la maximizando en el futuro, usando eficaz y eficiente los recursos, elevando el nivel de vida.

Así mismo el autor Álvarez (2015), postula que, la productividad sirve para medir el desempeño de manera eficiente y eficaz. Donde se determina que la eficiencia, consiste en el uso adecuado de los recursos con el que se disponen, en los medios y los procesos. Por lo tanto, es bueno mencionar, que la eficacia en el cumplir lo trazado, es importante en los fines y los resultados para la organización.

Por otro lado, Vande (2014) postula que la productividad laboral, es la actividad que le da valor a la entidad, en donde el recurso humano, que lo conforman los colaboradores que poseen la experiencia y el conocimientos con la

orientación al cambio, innovación continua, calidad, perfeccionamiento de los servicios y los productos., de acuerdo a ello, se podrá incrementar la productividad en la institución, puesto que se asegurara el futuro y el crecimiento de la misma, siempre y cuando se considere a este factor como un activo y no como un costo, ya que con ello se podrá tener resultados positivos, y muchas veces obviando el salario, donde la gerencia de la organización debe cambiar de actitud, con la finalidad de motivar al personal, de acuerdo a las normas, principios y políticas, para lograr una institución competitiva. Bajo los principios de considerar la importancia del cargo que, permite tomar decisiones, bajo un salario justo y acorde con la productividad como resultado, aplicar la mega gerencia, despertando en el personal el sentido de pertenencia hacia la institución. Cuanto más sepa sobre la motivación, mejor podrá comprender cómo afecta tanto su trabajo como sus posibilidades de permanecer en su empresa. La motivación puede ayudar a las personas a ser más productivas y conservar sus trabajos. Muchas empresas gastan mucho dinero tratando de "motivar" a sus empleados con muchas reglas y cosas diferentes. Los "entrenadores de motivación", por otro lado, cobran hasta \$50,000 por cada discurso que dan. Algunas organizaciones contratan oradores motivacionales para inspirar a sus empleados.

Por lo tanto, existe un nivel de compromiso cuando los Colaboradores participan y se comunican, la organización debe asegurar vías que fortalecen la participación para el logro de los objetivos, con responsabilidad, la satisfacción del personal en sociedad, al pertenecer a un grupo, alcanzando la productividad laboral.

Por consiguiente, Gómez. (2012), según lo postulado, se puede mediar la productividad laboral, por medio de la participación que es un indicador que comprende los efectos positivos o negativos, los cuales se fundamentan en los factores. En consecuencia, es conveniente enfocar de manera práctica después de haber realizado un estudio teórico, ya que la práctica tiene una incidencia positiva sobre la productividad.

Según Gaiter. (2011), si se toma en consideración los beneficios de la productividad, el considerar como un medio de comparación para los ejecutivos, profesionales y políticos; de tal forma de comparar el rendimiento en los distintos

niveles del sistema económico, de manera que los beneficios serán constantes con la implementación de ciertas estrategias, por los que se desarrolle la habilidad y la capacidad relevante, seleccionando al personal en puestos o cargos claves, de acuerdo a su manejo de los recursos, y la institución pueda incentivarlos con una organización administrativa, creando planes de incentivos y recompensas equilibradas y justificables, otro aspecto a considerar para abordar sobre la mejora en la productividad laboral es determinar estrategias, en relacionan, con la planificación después de análisis del diagnóstico de la percepción del personal, a continuación, considerando la estrategias de adecuar o adaptación del personal a las condiciones de trabajo, encuadrado en la forma de trabajo o precisión de área.

En la presente investigación se tomaron dimensiones de la productividad laboral, según Álvarez. (2015), se cuenta con dos dimensiones, para evidenciar la existencia de efectos positivos, identificando como se presenta la participación del personal bajo el modelo de relación laboral que están presentes en la institución, Donde la eficacia y eficiencia son las dimensiones.

En la primera dimensión, se considera a la capacitación del personal, es una labor establecida que se genera comprendiendo cuales son las necesidades del escenario interno de la entidad, para lo cual está contemplado como meta la renovación y actualización de conocimientos.

En la segunda dimensión se considera la eficacia, el cual se alcanzar mediante la correcta utilización, maximizando esfuerzos y los recursos destinados al logro de metas y objetivos, alineado al logro de las tareas de corto, mediano y largo plazo.

La tercera dimensión es la eficiencia, consiste en el uso adecuado de los recursos disponibles, se refiere a los medios empleados para lograr los fines establecidos por la institución, que muchas veces impliquen situaciones o circunstancias muy competitivas, con la finalidad de poder realizar un comparativo del rendimiento de las acciones, bajo las condiciones actuales en el marco de la norma que midan el rendimiento, se defina previamente y aceptada, considerando el trabajo útil del individuo, el esfuerzo y el tiempo empleado para el mismo.

La cuarta dimensión, es la efectividad, se basa en la relación directa entre resultados alcanzados y los expuestos, eso admite determinar el rango de similitud basado en lo planificado.

Como quinta dimensión, incentivos, estímulos y compensaciones dentro de las empresas se base en la cantidad de responsabilidad, desempeño, resultados, habilidades, contribución, potencial creativo y antigüedad. Simultáneamente, realizar estadísticas sobre las instituciones educativas públicas del país a fin de sentar las bases para desarrollar un sistema de incentivos y recompensas (Campo, 2016).

Así mismo, está constituido por cuatro tipos de justificaciones para dar a conocer los motivos, razones de constituir y seguir la investigación que permitió adquirir la erudición en relación a la administración de la genialidad humana en la producción laboral, que determino mejores resultados en educación, y en lo cual se tuvo en cuenta a los teóricos como Campos (2016) variable de la gestión de la producción humana en consecuencia se pueda continuar con procesos adecuados a la enseñanza y el aprendizaje, para del talento humano, Alvares (2015) variable de la producción laboral, así esta manera se pudo garantizar una adecuada gestión de las variables a los docentes, no docente y auxiliar, logrado mejoras en la selección, para luego empoderarlos en sus competencias como en sus capacidades profesionales, durante su permanencia en la institución.

Otro es el caso de la justificación práctica, donde la investigación constituyó en realizar el trabajo que garantice la educación en lo que se refiere a las variables como propósito del estudio, la reflexión que hace en las prácticas educativas en el marco de la gestión de la administración de la producción humana y la producción laboral. La investigación fue orientado a las instituciones educativas para contribuir con su gestión en un enfoque que, de valor a los colaboradores, que cumplen funciones, buscando empoderarlos para que puedan desempeñarse en una mejora continua, y por tal motivo se pueda identificar el problema real que se da en la relación.

Por consiguiente, estuvo la justificación social, donde la investigación fue en beneficio de la comunidad que se desarrolla en el entorno de los Colegios en la zona de Chorrillos, la mejor aplicación de las variables, de la misma manera

adquirirá más información sobre la productividad de los trabajadores, tomando acciones inmediatas de mejora dentro del entorno donde existe la problemática; de mejorar la gestión en el talento humano. Así mismo, fue útil para la comunidad intelectual, en los estudios desarrollados según las variables de estudio, es así que esta investigación fue fundamental para ser tomado como antecedente.

Finalmente, la metodológica justifica la investigación en lo confiables y validados en la elaboración de los instrumentos, con los cuales nos permitió describir la relación de la administración de la gestión humana en la producción laboral, el análisis realizado en los docentes que laboran de los Colegios del distrito de Chorrillos, permitió evidenciar el nivel de relación entre las variables. Asimismo, estos instrumentos servirán para realizar otros estudios similares.

La finalidad de esta investigación; es determinar la conexión entre la administración del talento humano y la producción laboral de los Colegios del distrito de Chorrillos, 2019 y los objetivos específicos; Determinar la relación entre la planificación y la productividad laboral de los Colegios del distrito de Chorrillos, 2019; Determinar la relación entre el desarrollo de personas y la producción laboral de los Colegios del distrito de Chorrillos, 2019; Determinar la relación entre integración y la producción laboral de los Colegios del distrito de Chorrillos, 2019; Determinar la relación entre el monitoreo y la productividad laboral de los Colegios del distrito de Chorrillos, 2019; y Determinar la relación entre los incentivos y la productividad laboral de los Colegios de la zona de Chorrillos, 2019.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Hernández. (2014), diseño que para todo investigador debe de ver de manera hábil, lógica y precisa el trabajo de investigación, la finalidad es recopilar información de las preguntas formuladas en la investigación, para alcanzar los objetivos planteados, posteriormente desarrollar el estudio. En un estudio no experimental, según Peter (2014), se tratará de no estremecer las variables sino apreciar y describir como se encuentran en su situación natural. Por tal motivo se la investigación de diseño no experimental, en el cual no se manipuló las variables, ¿dentro del enfoque ambiental y de convivencia del alumnado de los Colegios de la zona de Chorrillos?

Para Ranjit. (2015), indico que, la investigación del diseño transversal se puede tratar cierta conformidad por desarrollar el estudio en una cierta temporalidad proyectada.

Para Kothari. (2014), indico que, un estudio de investigación es transversal, es donde se puede seguir una trayectoria de tiempo, para poder concretarse o culminarse una investigación siguiendo ciertos ámbitos de metodología en favor de un conocimiento más analítico.

La investigación es transversal, se aplicó el censo como única forma, para lograr la recolectar información de las variables empleando los instrumentos.

Para Lerma (2015), el tipo de estudio, se consideró, investigación aplicada, los resultados se utilizarón de manera inmediata, buscando explicar los problemas de una realidad existente.

Según Gelfand (2014), define que, para que un estudio sea más analítico se debe alcanzar o adquirir conocimiento relevante en favor de ciertas explicaciones sobre una problemática comprendida.

El presente estudio de investigación, buscó identificar el problema existente de los Colegios de la zona de Chorrillos, con la finalidad de concretar una solución óptima, de manera que el tipo de estudio aplicado, buscó ampliar el conocimiento sobre las variables de administración de la buena capacidad de los trabajadores y la producción de su trabajo. El rango es descriptivo, Según Sahu (2013) describir

todo aquello que se relaciona sobre las causas que provocaron la problemática. Es correlacional, según Flick (2014), ver si hay o no relación en medio de las variables. Por lo tanto, el estudio de investigación es descriptivo correlacional se buscó la relación en las variables de la administración de la habilidad humana y la producción laboral de los Colegios del distrito de Chorrillos.

El enfoque cuantitativo, para Reguera (2016), al emplear instrumentos, se logró probar la hipótesis basada en medidas numéricas y en el análisis estadístico, se establece las pautas de comportamiento y es viable probar la teoría, se trata de una adquisición de información para demostrar si se puede considerar una suposición o hipótesis.

Por lo mencionado en los párrafos anteriores, la investigación tuvo un enfoque cuantitativo al aplicar los instrumentos de cuestionarios para la recopilación de información dirigida a los alumnos de los Colegios de la zona de Chorrillos.

El diagrama que representa el diseño de la investigación es:

Figura 1

Diseño de la investigación



X= Gestión del talento humano

Y= Productividad

R= Coeficiente de determinación

3.2. Variables y operacionalización

Según Becerril (2016), las variables establecen propiedades diferentes por lo que esas variaciones, tienen la capacidad de ser medibles o ser observables, según Muñoz (2015), específico que las variables tienen la característica o de aspecto cuantitativo y cualitativo, los cuales son objeto de búsqueda, para lo cual, en la presente investigación científica, se tomó las variables de dirección de la capacidad del personal del talento humano y la producción, así contribuir al análisis de este estudio de investigación.

Carvajal (2015) y García (2014), dicen que la operacionalización es un proceso metodológico inicia de lo general a lo específico. En este estudio se mostraron los dos cuadros de la administración de la habilidad humana y producción en las variables por su importancia.

La variable independiente es qué tan bien se administra a las personas. Se llama campamento (2016), cuando una institución está compitiendo, el talento humano es visto como el factor más importante. Es importante señalar que el comportamiento de una empresa es diferente según el tipo de empresa, pero es cierto que los empresarios deben conocer bien a sus empleados y orientarlos. Se puede medir con la ayuda de un cuestionario que pregunta sobre planificación, desarrollo de personas, integración, seguimiento e incentivos. Hay 22 artículos en total.

La productividad es la variable dependiente. Se llama Álvarez (2015), indico que la herramienta que puede medir el rendimiento en función a la eficacia y la eficiencia del empleo de los recursos, así como la forma en que los medios y los procesos funcionan en conjunto. Utilice el cuestionario para medir qué tan bien gestiona el talento humano. Son 24 ítems con cuatro dimensiones: capacitación del personal, eficiencia y eficacia.

3.3. Población, muestra y muestreo

Para Bernal, (2012), indico que la población, es el universo de los elementos a los que se basa el estudio. Conjunto es el total de las unidades de muestreo, en la investigación de aplico el criterio de inclusión, por lo que se incluyó a 101 trabajadores de la institución educativa en estudio, entre docentes, trabajadores y directivos.

Para Misra, (2013), la muestra es la parte de la población lo suficientemente importante del grupo del cual se espera y prioriza en tener un sentido global del problema. La muestra es la parte de la población representativa para ser incluida en el grupo que se espera y prioriza para tener un sentido global del problema.

Muestreo, para Carbajal, (2014), es una sección representativa de un subgrupo de personal donde se aplicará el estudio estadístico con los conceptos

que representa a la población total, se conoce el tamaño de la población por una eficiencia y eficacia del estudio, de manera que se aplica esta fórmula:

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

En donde:

z= 1.96 (Nivel de confianza = 95%)

p= 0.5

q= 0.5

e= 0.005(5% de error muestral)

N= 101

n= 80

El estudio de investigación realizado a la muestra de 80 colaboradores del IE, que fue objetivo de estudio. Los criterios de exclusión aplicado al trabajo de estudio de investigación; se retiró al personal de áreas diferentes que no están directamente relacionada a las funciones administrativas de la institución.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

El método de encuesta, fue empleada en el estudio y como mecanismo de medición la encuesta, el cuestionario según Peñuelas (2012), se aplica a toda investigación, la encuesta es un grupo de preguntas alineada a la intención de recopilar información relevante que permita explorar, explicar, pronosticar las características, objetivo de trabajo de investigación, la encuesta se aplicó a los 80 colaboradores de los Colegios de la zona de Chorrillos. Para realizar las encuestas se realizó la escala ordinal tipo Likert. Esto quiere decir que se medirán los ítems de cada una de las variables dependientes e independientes que se están estudiando.

Variable 1: Gestión del talento humano

Ficha Técnica: encuesta.

Instrumentos: cuestionario.

Nombre original: Cuestionario de gestión del talento humano

Autor: Carla Roxana Passuni Collado.

lugar: Institución educativa pública del distrito de Chorrillos.

Duración: 20 minutos.

Administración: Carla Roxana Passuni Collado.

Ámbito de aplicación: Trabajadores de los Colegios del distrito de Chorrillos.

Forma de administración: Individual.

Variable 2: Productividad laboral

Ficha Técnica: encuesta.

Instrumentos: cuestionario.

Nombre original: Cuestionario de Productividad laboral.

Autor: Carla Roxana Passuni Collado.

Lugar: Institución educativa pública del distrito de Chorrillos.

Duración: 20 minutos.

Administración: Carla Roxana Passuni Collado.

Ámbito de aplicación: Trabajadores de los Colegios del distrito de Chorrillos.

Forma de administración: individual.

Administración: Carla Roxana Passuni Collado.

Ámbito de aplicación: Trabajadores de los Colegios del distrito de Chorrillos.

Forma de administración: individual.

La confiabilidad es un coeficiente que le dice qué tan consistente es la toma en niveles o valores entre 0.7 y 1. También le dice qué tan preciso es el nivel de confiabilidad del instrumento, lo cual es importante para recopilar datos que son importantes en el uso del programa. Es el Alfa de Cronbach de SOFTWARE DE ANÁLISIS ESTADÍSTICOS que debe ser mayor a 0.7 para que funcione.

Tabla 1

Fiabilidad de la variable Gestión del talento Humano

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,854	22

La información ingresada al Software de Análisis Estadísticos, arrojaron un valor de 0.854 de alfa de Cronbach, la variable antes en mención, se aplicó el instrumento a 80 trabajadores, demostró que la de confiabilidad es muy bueno.

Tabla 2

Fiabilidad de la variable productividad

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,846	22

La información ingresada al Software de Análisis Estadísticos, se obtuvo el valor de 0.846 alfa de Cronbach, del instrumento de la variable productividad que se realizó a 80 trabajadores, demostró que el nivel de confiabilidad es muy bueno.

3.5. Procedimientos

Se obtuvo el consentimiento para aplicar los instrumentos al personal de la Institución Educativa. Luego se reunió a los trabajadores, donde están incluidos los docentes, trabajadores administrativos y directivos, de manera que se obtuvo información que fue almacenada y aplicada en una base de datos para tener luego resultados que afiancen la investigación.

3.6. Método de análisis de datos

Utilizamos el sistema de procesamiento de información estadísticos científicos, para ver los datos de cada una de las variables. Para ver si existe una relación entre las variables se utilizarán gráficos, porcentajes y tablas de frecuencia. También se utilizará la distribución y uso de cifras y con la prueba de la hipótesis determinar la existencia de relación de la administración de las habilidades humanas y la eficiencia en la producción.

3.7. Aspectos éticos

Este estudio, se desarrolló con el conocimiento absoluto de la individualidad de la propiedad intelectual de los teóricos, como prudencia del manejo de la identidad de los encuestados bajo el anonimato, se le hizo la prueba de similitud en el software TURNITIN, alcanzando el porcentaje menor a 25% de similitud.

IV. RESULTADOS

Resultados descriptivos de la variable gestión del talento humano

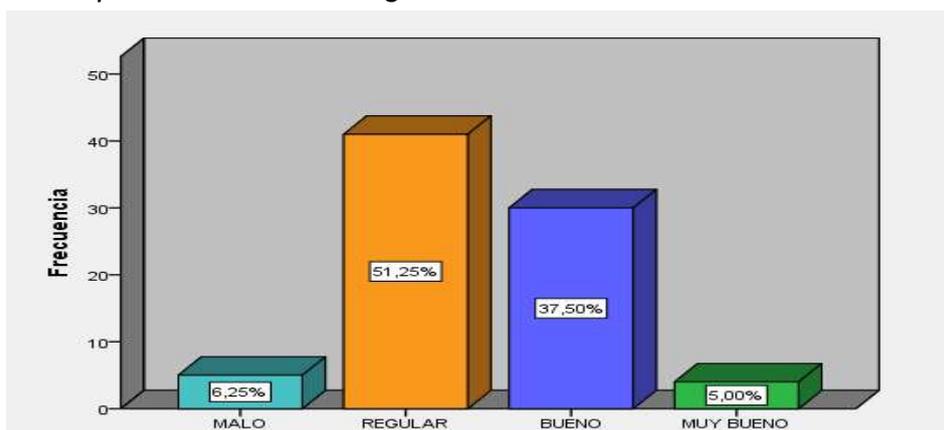
Tabla 3

Descripción de la variable gestión del talento humano

Gestión del talento humano (COD)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	5	6,3	6,3	6,3
	Regular	41	51,2	51,2	57,5
	Bueno	30	37,5	37,5	95,0
	Muy bueno	4	5,0	5,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Figura 2

Descripción de la variable gestión del talento humano



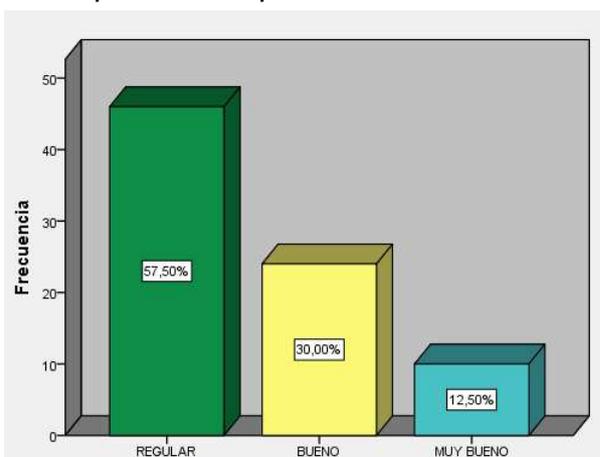
La tabla 5 y la figura 1, se visualizan los resultados de la gestión en mención cuyos niveles fueron 51.2% regular y un 5% es muy bueno. Es decir que la administración de la habilidad humana es alta de los Colegios de la zona de Chorrillos.

Tabla 4

Descripción de la dimensión planificación

Planificación (COD)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	46	57,5	57,5	57,5
	Bueno	24	30,0	30,0	87,5
	Muy bueno	10	12,5	12,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Figura 3
Descripción de la planificación

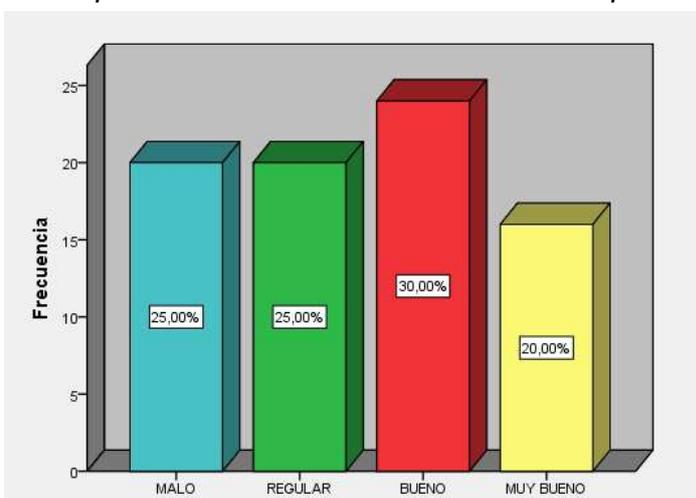


En la tabla 6 y la figura 2, se visualizan los resultados de la planificación cuyos niveles fueron 57.5% regular y un 12.5% es muy bueno. Es decir que la planificación es alta de los Colegios del distrito de Chorrillos.

Tabla 5
Descripción de la dimensión desarrollo de personas

Desarrollo de personas (COD)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	20	25,0	25,0	25,0
	Regular	20	25,0	25,0	50,0
	Bueno	24	30,0	30,0	80,0
	Muy bueno	16	20,0	20,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Figura 4
Descripción de la dimensión desarrollo de personas



En la tabla 7 y la figura 3, se visualiza el desarrollo de las personas cuyos niveles fueron 30% bueno y un 20% es muy bueno. Es decir que el desarrollo de personas es alto de los Colegios de la zona de Chorrillos.

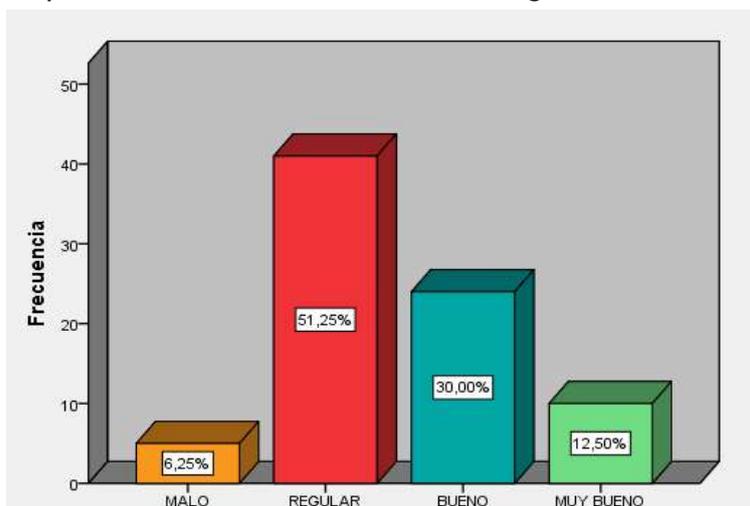
Tabla 6

Descripción de la dimensión integración

Integración (COD)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	5	6,3	6,3	6,3
	Regular	41	51,2	51,2	57,5
	Bueno	24	30,0	30,0	87,5
	Muy bueno	10	12,5	12,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Tabla 7

Representación de la dimensión integración



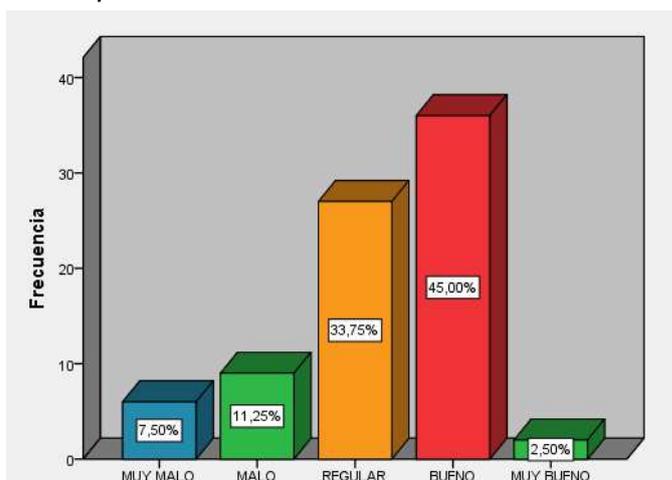
En la tabla 8 y la figura 4, visualizamos los resultados cuyos niveles fueron 51.2% regular y un 6.3% es malo. Es decir que la integración es alta de los Colegios del distrito de Chorrillos.

Tabla 8

Descripción de la dimensión monitoreo

Monitoreo (COD)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy malo	6	7,5	7,5	7,5
	Malo	9	11,3	11,3	18,8
	Regular	27	33,8	33,8	52,5
	Bueno	36	45,0	45,0	97,5
	Muy bueno	2	2,5	2,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Figura 5
Descripción del monitoreo

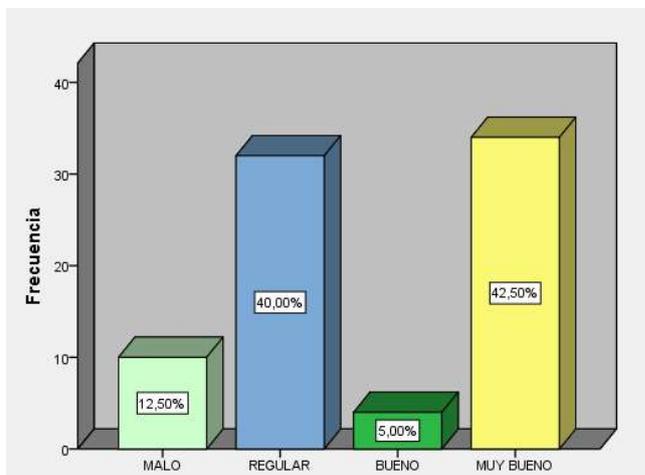


En la tabla 9 y la figura 5, se visualizan los resultados del monitoreo cuyos niveles fueron 51.2% regular y un 6.3% es malo. Es decir que el monitoreo es alto de los Colegios del distrito de Chorrillos.

Tabla 9
Descripción de la dimensión incentivos y estímulos

Incentivos y estímulos (COD)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	10	12,5	12,5	12,5
	Regular	32	40,0	40,0	52,5
	Bueno	4	5,0	5,0	57,5
	Muy bueno	34	42,5	42,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Figura 6
Descripción de la dimensión incentivos y estímulos



En la tabla 10 y la figura 6, se visualizan el resultado; los incentivos y estímulos cuyos niveles fueron 42.5% muy bueno y un 5% es bueno. Es decir que los incentivos y estímulos son altos en los Colegios de la zona de Chorrillos.

Tabla 10

Distribución de frecuencia para Gestión del talento humano y productividad laboral

Gestión del talento humano	Productividad laboral			Total
	Malo	Regular	Bueno	
Malo	3.3%	0.0%	0.0%	3.3%
Regular	0.0%	10.0%	16.7%	26.7%
Bueno	0.0%	0.0%	70.0%	70.0%
Total	3.3%	10.0%	86.7%	100%

Nota: Informe obtenido de las encuestas.

De la tabla 11, de un grupo representativo de 70% de los trabajadores con una base aceptable en la administración de los buenos talentos del personal y también en productividad laboral; el 10% nos mostró un nivel regular en la administración de la capacidad del trabajador y productividad laboral.

Tabla 11

Organización de periodicidad para planificación y productividad del trabajador

Planificación	Productividad laboral			Total
	Malo	Regular	Bueno	
Muy malo	3.3%	0.0%	3.3%	6.7%
Malo	0.0%	3.3%	3.3%	6.7%
Regular	0.0%	0.0%	20.0%	20.0%
Bueno	0.0%	6.7%	60.0%	66.7%
Total	3.3%	10.0%	86.7%	100%

Nota: Preparación de acuerdo al sondeo.

De la tabla 12, de un grupo representativo de 60% de trabajadores, se observa un nivel bueno en planificación como en productividad laboral; de igual forma el 0.0% nos muestra un estado moderado en la planificación y productividad laboral.

Tabla 12

Organización de la periodicidad en el desarrollo de personas y productividad del personal

Desarrollo de personas	Productividad laboral			Total
	Malo	Regular	Bueno	
Muy malo	0.0%	0.0%	3.3%	3.3%
Malo	3.3%	10.0%	0.0%	13.3%
Regular	0.0%	0.0%	13.3%	13.3%
Bueno	0.0%	0.0%	70.0%	70.0%
Total	3.3%	10.0%	86.7%	100%

Nota: Preparación particular con sustento según sondeo

De la tabla 13, observamos la existencia de un grupo representativo del 70% de los trabajadores que presentan un nivel bueno de crecimiento del grupo humano y también en el rendimiento laboral del personal; el 0.0% muestra un estado moderado en el desarrollo del grupo humano y la producción en el trabajo.

Tabla 13

Distribución en la frecuencia de forma y comunicación interna

Frecuencia de Formación	Comunicación Interna			Total
	Malo	Regular	Bueno	
Malo	3.3%	6.7%	3.3%	13.3%
Regular	0.0%	3.3%	20.0%	23.3%
Bueno	0.0%	0.0%	63.3%	63.3%
Total	3.3%	10.0%	86.7%	100%

Nota: Preparación particular por sondeo.

De la tabla 14, visualizamos un grupo representativo del 63.3% de los trabajadores que posee un nivel bueno en integración y también en productividad laboral; el 3.3% presentan un nivel regular en la integración y productividad laboral.

Tabla 14*Organización de periodicidad del monitoreo, y productividad del personal*

Monitoreo	Productividad laboral			Total
	Malo	Regular	Bueno	
Malo	0.0%	6.7%	0.0%	6.7%
Regular	0.0%	0.0%	16.7%	16.7%
Bueno	3.3%	3.3%	70.0%	76.7%
Total	3.3%	10.0%	86.7%	100%

Nota: Preparación particular con sustento según sondeo.

De la tabla 15, visualizamos un grupo representativo del 70.0% de trabajadores que poseen un nivel bueno en monitoreo y también en productividad laboral; el 0.0% nos muestra un estado moderado en dicho monitoreo y producción del trabajador.

Tabla 15*Reparto por beneficios laborales frecuencia en incentivos, estímulos y comunicación interna*

Incentivos y estímulos	Productividad laboral			Total
	Malo	Regular	Bueno	
Malo	3.3%	3.3%	6.7%	6.7%
Regular	0.0%	6.7%	23.3%	16.7%
Bueno	0.0%	0.0%	56.7%	76.7%
Total	3.3%	10.0%	86.7%	100%

Nota: Desarrollo por sondeo.

Del recuadro 16, visualizamos un grupo representativo del 56.7% de los trabajadores que posee un nivel bueno en incentivos, estímulos y también en productividad laboral; el 6.7% nos muestra un estado moderado en los incentivos, estímulos y la productividad laboral.

Prueba de hipótesis

Hipótesis general

H0: No se halla influencia elocuente entre la administración de la capacidad del personal con la productividad del trabajador en dicha institución del distrito de Chorrillos, 2019.

H1: Existe influencia elocuente entre la dirección de la capacidad del personal del grupo humano del Colegio ubicado en la zona de Chorrillos.

Nivel de importancia:

$$\alpha = 0.05$$

Regla de decisión:

Nivel de importancia "p" es inferior que α , se desestima H0.

Nivel de importancia "p" es superior que α , no se desestima H0.

Tabla 16

Adecuación entre la administración de la capacidad del grupo humano y productividad

			Gestión del talento humano	Productividad
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	1.000 .	,491** .000
		N	80	80
	Productividad	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	,491** .000	1.000 .
		N	80	80

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

En esta tabla, visualizamos que hay influencia importante con relación a las variables de administración de la capacidad del personal con respecto del nivel productivo del trabajador del colegio público de la zona de Chorrillos, coeficiente correlacional 0.491 nos muestra una adecuación efectiva con respecto a las variables, con un rango de importancia de 0.000 que es inferior al 0.000, se desestima la hipótesis nula.

Hipótesis específica 1

H0: No se encuentra influencia importante entre la planificación y productividad laboral en el colegio público de la zona donde se realiza el estudio.

H1: Se encuentra influencia elocuente en medio de la planificación y la productividad laboral del Colegio de la zona en estudio.

Nivel de significancia:

$$\alpha = 0.05$$

Medida de determinación:

Rango de importancia "p" es inferior que α , no se acepta H0.

Rango de importancia "p" es superior que α , se acepta H0

Tabla 17

Conformidad en medio de la planificación y productividad

Nombre	Variable	Coef	Planificación	Productividad
Rho de Spearman	Planificación	Coeficiente de correlación	1,000	,438**
		Sig. (bilateral)	.	,000
Rho = 0.438**		N	80	80
Sig. (bilateral) = 0.000)	Productividad	Coeficiente de correlación	,438**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

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

En la tabla 18, se visualiza la aceptación de la hipótesis específica, se confirma la hipótesis específica. Por qué la estimación de la importancia es de 0,000 y el indicador de conformidad igual a 0,438 donde indica que hay una disminución en la relación en medio de la planificación y productividad.

Hipótesis específica 2

H0: No hay influencia significativa en medio del progreso del trabajador y la productividad de la labor del Colegio de la zona de Chorrillos.

H1: Hay predominio real en medio del desarrollo de personas y productividad laboral del Colegio que se está investigando.

Rango de importancia:

$$\alpha = 0.05$$

Medida de determinación:

El rango de importancia de “p” es más bajo que α , se desestima H0.

El rango de importancia de “p” es más que α , se afirma H0

Tabla 18

Conformidad en medio del desarrollo de personas y productividad

			Desarrollo de personas	Productividad
Rho de Spearman	Desarrollo de personas	Coefficiente de correlación	1,000	,374**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
Rho = 0.374**	Productividad	Coefficiente de correlación	,374**	1,000
Sig. (bilateral)		,000	.	
= 0.000)		N	80	80

En la tabla 19, se han hallado muestras para incorporar evidencias para aceptar la presunción especial. Como el nivel de conformidad (en la que el valor p es inferior que 0,05), por lo que se niega el rechazo de la presunción especial, porque la medida de importancia es 0,000 y el rango de adecuación es de 0,374, que no da a entender que hay una relación debilitada entre el desarrollo de personas y la productividad.

Hipótesis específica 3

H0: Se niega influencia significativa en medio de la integración y la productividad que desempeña el trabajador de los Colegios de la zona en estudio.

H1: Hay influencia importante en medio de la integración y la productividad laboral de los Colegios del distrito de Chorrillos.

Rango de importancia:

$$\alpha = 0.05$$

Medida de valor:

El rango de importancia "p" es más bajo que α , se desestima H0.

El rango de importancia "p" es más que α , se confirma H0

Tabla 19

Adecuación en medio de la integración y productividad

			Integración	Productividad
Rho de Spearman	Integración	Coefficiente de correlación	1,000	,514**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
Rho = 0.514** Sig. (bilateral) = 0.000)	Productividad	Coefficiente de correlación	,514**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

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

En la tabla 20, hay muestras que nos indican la aceptación de la conjetura especial, y también vemos que el rango de adecuación (donde p medida inferior a 0,05), por lo que se confirma la conjetura especial, ya que la medida de importancia es 0,000 y el rango de adecuación es de 0,514, nos muestra que hay una relación regular entre la integración y la productividad.

Hipótesis específica 4

H0: Se niega influencia elocuente que está en medio del monitoreo y la productividad del trabajador de la institución educativa de Chorrillos.

H1: Existe influencia expresiva en medio del monitoreo y la productividad laboral de los Colegios del distrito.

Rango de importancia:

$$\alpha = 0.05$$

Medida de valor:

El rango de importancia "p" es más bajo que α , se niega H0.

El rango de importancia "p" es más superior que α , se confirma H0

Tabla 20

Adecuación en medio del monitoreo y productividad

		Monitoreo	Productividad
Rho de Spearman	Monitoreo	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,618*
		N	80
Rho = 0.618*	Productividad	Coefficiente de correlación	,618*
Sig. (bilateral) = 0.000)		Sig. (bilateral)	1,000
		N	80

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

Nota: SOFTWARE DE ANÁLISIS ESTADÍSTICOS 22 en base a las encuestas.

En la tabla 21, se reconoce conjeturas especiales para aceptar tal afirmación, porque el rango de adecuación, (donde p valor es menor que 0,05), por lo que no se desestima la conjetura especial, ya que la medida de importancia es de 0,000 cuyo indicador de adecuación es de 0,618, por lo que evidenciamos que hay una regular relación entre el monitoreo y productividad.

Hipótesis específica 5

H0: Se niega la influencia elocue3nte en medio de los incentivos y estímulos y la productividad laboral de los Colegios del distrito de Chorrillos, 2019.

H1: Existe influencia significativa entre los incentivos y estímulos y rendimiento del personal que labora en los Centros de estudios de Chorrillos.

Rango de importancia:

$$\alpha = 0.05$$

Medida de valor:

El rango de importancia "p" es inferior α , se desestima H0.

El rango de importancia "p" es más que α , no se desestima H0

Tabla 21

Adecuación en medio de los incentivos y estímulos y productividad

			Incentivos y estímulos	Productividad
Rho de Spearman	Incentivos y estímulos	Coefficiente de correlación	1,000	,528**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
Rho = 0.528** Sig. (bilateral) = 0.000)	Productividad	Coefficiente de correlación	,528**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

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

Nota: SOFTWARE DE ANÁLISIS ESTADÍSTICOS 22 en base a las encuestas.

En la tabla 22, se ha encontrado evidencias para aceptar la conjetura común de igual forma que el rango de adecuación es de 0,000 y como el valor de adecuación es de 0,528 que no da a entender que hay una regular relación en medio del incentivo, los estímulos, la productividad.

V. DISCUSIÓN

El estudio científico tiene la finalidad de determinar en qué medida influye la relación entre la administración de la capacidad en la productividad laboral de las escuelas del distrito de Chorrillos, 2019. Por ello, se ha buscado la forma de determinar en qué medida la relación entre la magnitud de las variables de administración de la capacidad humana (planificación, desarrollo de los trabajadores, integración, seguimiento, estímulo y estimulación) está relacionada con la variable productividad.

Las herramientas son aplicadas a los colegios públicos del distrito de Chorrillos, son validadas por expertos para realizar la encuesta, arroja alfa de Cronbach 0.854 en la administración de la capacidad de los trabajadores 0.846 en productividad.

Este resultado permite una comunicación horizontal recta en medio de las dos variables; se verifica mediante la prueba estadística Rho de Spearman ($Rho = 0.491$ Sig. (Bilateral) = 0.00; ($p \leq 0.05$), existe una relación lineal directa entre las variables. Los resultados a continuación son los obtenidos por Balarezo (2014), sus resultados de los exámenes de correlación de Pearson con chi-cuadrado es $X^2 = 11.7$, lo que desestima la conjetura negativa. Y no se desestima la conjetura de opción, que hay en la relación entre la capacidad de los trabajadores y la producción del personal que labora en los colegios del distrito de Chorrillos; Los procesos de gestión del rendimiento tienen que cambiar para satisfacer las necesidades de las situaciones modernas. Realizar investigaciones sobre el proceso de evaluación del desempeño en recursos humanos, para qué sirve y cómo ha cambiado con el tiempo.

De su adaptación a los nuevos tiempos. Eso significa un reto a afrontar con radicalidad ante los escenarios de la globalización, con ganas y ganas de competir en el entorno de chorrillos.

Así mismo, Bedoya, (2014). Con su resultado obtenidos de correlación de Pearson con el chi cuadrado de X^2 de 17.588, con valor de significancia de 0.000, se aprecia que existe una relación de la variable I y II. Así mismo se detalla que en el hospital Xalapa, los enfoques radicalizan el análisis de las variables, mejorar en tres dimensiones, financiero, entorno social y tecnológica.

Por otro lado, Piñero, (2015) demostró la relación entre las variables, así mismo se evidencio que la evaluación del desempeño dio como resultado, que es considerado excelente con el 51,09%, muy bueno con el 38,2 %, satisfactorio con el 8, 3%, regular e insuficiente con el 1,07%, pone en evidencia que a los servidores públicos no se aplica la meritocracia, pero paradójicamente se evidencia que cuenta los recursos intelectuales y experiencias obligatorias para ocupar el cargo.

Por consiguiente, Delgado (2015) el resultado obtenido en la prueba de Spearman, con un Rho de 0.582, la significancia de 0.000, evidencio la relación de la administración de la capacidad del personal y superar los niveles de la producción de los trabajadores de la institución educativa, así mismo, se verifico que el trabajo del docente estuvo centrado en cumplir los objetivos, misión y visión, gracias a la buena participación en la capacitación e instrucción continua del personal docente.

Otro es el caso del autor Reyes (2017), la correlación de Spearman de 0.592; la significativo de 0.000, demostró la dependencia entre las variables, el rango de importancia es inferior a 0.05, por lo tanto hay un vínculo relacional en medio de la administración por competencias con la producción del personal en la entidad del sector calzado, de manera que de acuerdo a esta relación se pudo destacar que se realizan supervisiones planeadas, orientadas a verificar la calidad de atención los usuarios, y como reconociendo a su esfuerzo se le capacita en el empleo de herramientas que permitan un mejor desempeño laboral y productividad.

Rojas (2015), de acuerdo al tanteo del examen de adecuación de Spearman obtuvo un coeficiente de 0.445, el rango de importancia de 0.010 demostró que, hay relación en medio de las variables estudiadas, así mismo demostró que los trabajadores dan mayor aceptación cuando se respetan y se establece un plan, de acuerdo a un proceso de llamado al personal tomando en cuenta valores capacidad habilidades de los seres humanos.

Finalmente, se encuentran los autores Vílchez y Rojas (2018), donde sus resultados muestran la relación entre las variables, donde se obtuvo el resultado obtenido, Pearson X cuadrada = 25,937, en este rango de significancia de 0.000 siendo inferior que 0.05, donde se acepta la conjetura que hay relación en la administración de la habilidad humana y la hipótesis en general donde hay un

enlace en medio de la administración de la capacidad laboral y su relación con los resultados de eficacia del trabajador del personal; Asimismo, luego verificar que la organización, al ser consciente de estos resultados, pueda buscar soluciones para mejorar el ambiente de trabajo, en condiciones mínimas

VI. CONCLUSIONES

- PRIMERA:** Sobre la conjetura común, se logró demostrar la adecuación de 0.491 es positiva débil, y el valor de significancia de 0.000 nos permite ver que hay relación en medio de la administración de la capacidad humana y la producción del trabajador. Reforzado con la recepción miembros trabajadores de dichos colegios se basa en que la administración y la capacidad laboral es buena en un 70% del personal, y el 86.7% consideran que la productividad es de un nivel bueno.
- SEGUNDA:** Observando la primera conjetura especial, se logró determinar que las adecuaciones de 0.438 indicaron una adecuación en aumento, pero débil, y con un valor de significancia de 0.000, evidenciar la relación entre la planificación y la productividad. Esto se reafirma con que la planificación es percibida como bueno en un 66.7% de los trabajadores, y el 86.7% de los trabajadores consideran que la productividad es de un nivel bueno.
- TERCERA:** La segunda conjetura especial, se determinó que hay una adecuación de 0.374 débil a nuestro entender, y con un valor de significancia de 0.000, la relación existente entre el progreso personal y la producción laboral. Esto se basa en el desarrollo del personal como bueno en un 70% de los trabajadores, y el 86.7% de los trabajadores consideran que la productividad es de un nivel bueno.
- CUARTA:** La tercera conjetura especial, hay una fórmula de adecuación de 0.514 que nos indica adecuación baja, y con un valor de significancia de 0.000, la conexión en medio de la y la productividad. Esto se basa en que la integración es catalogada con una medición superior en un 63.3% del personal que labora en estas instituciones, y el 86.7% de los trabajadores consideran que la productividad es de un nivel bueno.

QUINTA: Con respecto a la cuarta conjetura especial, la fórmula de adecuación de 0.618 es buena, pero tiene que aumentar, y el valor de importancia de 0.00, la correspondencia en medio del monitoreo y la productividad. Esto se basa en que el monitoreo es percibido como bueno en un 76.7% de los trabajadores, y el 86.7% de los trabajadores consideran que la productividad es de un nivel bueno.

SEXTA: Por último la quinta conjetura especial, con una fórmula de adecuación de correlación del 0.528 es buena en medio variables y con un valor de significancia de 0.000, la relación entre los incentivos, los estímulos y la productividad. Esto se basa en que los incentivos y estímulos es percibido como bueno en un 76.7% de los trabajadores, y el 86.7% de los trabajadores consideran que la productividad es de un nivel bueno.

VII. RECOMENDACIONES

- PRIMERA:** De acuerdo a la variable en la dirección de la capacidad de los trabajadores, se recomienda la realización de reuniones periódicas para agrupar al equipo de trabajadores, de modo que entre las áreas comprometidas se puedan conocer el accionar con los procedimientos para favorecer la transmisión de la información, que debe ser precisa y clara para desempeñar las funciones y tener buenos resultados en las evaluaciones por los directivos.
- SEGUNDA:** En el caso de los resultados de la dimensión planificación, se recomienda que se debe realizar capacitación para poder entender las necesidades prioritarias de la institución para llegar a una mejor productividad, de manera que luego los directivos se interés por el bienestar de los trabajadores, desarrollando políticas bien diseñadas a que fortalezca la capacitación y el empoderamiento del personal.
- TERCERA:** En el caso de la dimensión desarrollo de personas, se recomienda que se realicen talleres donde se brinden cursos motivacionales para conocer cuál sería el bienestar que obtendrían los profesionales durante las evaluaciones que permitan contar con oportunidades de desarrollo y fortalecimiento de las habilidades, y así mismo se debe implementar o ejecutar mejores planes de carrera que permita contar con mejores expectativas.
- CUARTA:** De conformidad con los resultados de la dimensión integración, se recomienda que la institución se enfoque en realizar el reclutamiento interno y luego externo para optar por personal mejor especializado en la temática de enseñanza y en la facultad administrativa, así mismo se debe implementar un programa de selección inculcando en las personas exámenes académicos para retener al personal con talento, compromiso y voluntad para desarrollarse en el puesto.
- QUINTA:** Conforme con los resultados de la dimensión monitoreo, se recomienda que la institución disponga de tecnología que facilite el

desarrollo del trabajo, de manera que se puede garantizar un sistema de trabajo donde se puede utilizar los recursos para avocar sus actividades en el mejor tiempo y asertividad, así mismo la institución para agilizar el trabajo, debe dar mejores fuentes de información al personal, para cumplir con el trabajo asignado.

SEXTA: De acuerdo a la dimensión incentivos y estímulos, se recomienda que la institución brinde mejores incentivos a sus trabajadores, esto se consigue con una buena elección de que personal cumple con sus tareas, así mismo el incentivo debe ser bien otorgado como un estimulante para que el personal se sienta motivado para dar todo su potencial, para dar su creatividad y eficiencia en las funciones.

REFERENCIAS

- Abdullah, R. (2020). The recruiting process in the human resource management. International journal of recent research in social sciences and humanities.
- Aguilar, E. (2012). *Gestión del talento humano y del conocimiento*. (4ª ed.). Bogotá: Ecoe Ediciones. <https://www.ecoediciones.com/libros/gestion-del-talento-humano-y-del>
- Alvarez, A. and Defaz, S. (2019). *Relationship between staff training and productivity in the manufacturing industry of food products in the Manta canton, Ecuador*. [Master's work, Catholic University of Santiago de Guayaquil]. <https://prezi.com/tfz79sskbzqe/nombre-de-integrantes-andrea-alvarez>
- Álvarez, F. (2015). *Administración una Perspectiva Global Interamericana*. (6ª ed.). México: McGraw-Hill. <https://idoc.pub/documents/koontz-harold-administracion-una>.
- Balarezo, J. (2014). *Gestión del talento humano y la productividad de los trabajadores de las Instituciones Educativas*. [Tesis de Maestría, Universidad Técnica de Ambato de Ecuador]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/64773>
- Becerril, J. (2016). *Metodología de la investigación*. (6ª ed.). México: Mc Graw Hill. https://www.academia.edu/44522100/Metodología_de_la_Investigación_6ta_ed
- Bedoya, R. (2014). *Gestión del talento humano y comunicación interna en el hospital Xalapa, Guadalajara*. [Tesis de Maestría, Universidad de Guadalajara de México]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/65537?locale-attribute=es>
- Bernal, E. (2012). *Metodología de la investigación*. (8ª ed.). Ecuador: McGraw-Hill. https://www.academia.edu/76957970/Metodología_de_la_investigación

- Brunet, D. (2012). Conceptos básicos y casos para discusión sobre dirección y gestión de recursos humanos. (5ª ed.). España: Editorial Promolibro.
<https://editorial.tirant.com/es/libro/conceptos-basicos-y-casos-para>.
- Campell, E. (2011). Dirección estratégica de recursos humanos. (11ª ed.). España: Granica.
<https://dokumen.pub/direccion-estrategica-de-los-recursos-humanos-1a>
- Campo, J (2016). Gestión del talento humano como estrategia para retención del Personal. (9ª ed.). México: Pearson Educación.
<https://www.academia.edu/es/28685480>
- Carbajal, G. (2014). Applications of Research Methodology. (8ª ed.). Estados Unidos: ELSEVIER LTD.
https://www.researchgate.net/publication/316438471_APPLICATIONS_OF..
- Chiavenato, I. (2012). Gestión del talento humano. (7ª ed.) México: McGraw-Hill/Interamericana editores.
<https://drive.google.com/file/d/0B08c1LEUictRa0gxZ0Vod0o5NGc/view?>
- Cohen, L. (2013). Research Methodology: A Step-by-Step Guide for Beginners. (3ª ed.). Estados Unidos: McGraw – Hill.
https://books.google.com/books/about/Research_Methodology.
- Damarasri, B. y Ahman, E. (2020). Talent management and work motivation to improve performance of employees. *Dijemss*.
<https://www.semanticscholar.org/paper/TALENT-MANAGEMENT-AND-WORK>.
- Del Castillo, Y. (2017). *The management of human talent and the work performance of the administrative workers of the District Municipality of Chaclacayo-2016*. [Master's Thesis, César Vallejo University of Lima].
https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-031-11438-0_47
- Delgado, S. (2015). *Gestión de talento humano y su mejora en la productividad laboral de los colaboradores de la institución educativa Santa Teresita*. [Tesis de Maestría, Universidad Urtecho Erick Abelardo de Perú]
<https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3084049>

- Destiny, O. (2017). Quantitative research methods a synopsis approach. *Arabian Journal of Business and Management*.
https://www.researchgate.net/publication/320346875_Quantitative.
- Diario Gestión (2016). El 57% de empresas planea invertir hasta 100,000 en su personal en el 2017. <https://archivo.gestion.pe/economia/57-empresas-planea-invertir-hasta>
- Díaz, G. y Quintana, M. (2021). La gestión del talento humano y su influencia en la productividad de la organización. *Revista Gestión Joven*.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7984628>.
- Druker, P. (2013). Introducción a la teoría general de la administración. (5ª ed.). México: Editorial Mc Graw – Hill Interamericana.
https://www.academia.edu/27865713/Introducción_a_la_teoría_general
- Escudero, C. and Cortez, L. (2018). Qualitative Techniques and Methods for Scientific Research (1st ed.). UTMACH.
https://www.academia.edu/27865713/Introducción_a_la_teoría_general.
- Flick, R. (2014). Research Methodology - Contemporary Practices: Guidelines for Academic. (5ª ed.). Estados Unidos: Mc Graw – Hill.
https://books.google.com/books/about/Research_Methodology_Contemporary.
- Fontalvo, T., De la Hoz, E. y Morelos, J. (2017). La productividad y sus factores: incidencia en el mejoramiento organizacional. *Dimensión Empresarial*. doi:
<http://dx.doi.org/10.15665/rd>.
- García, B. y Baltazar, L. (2018). Capacitación y productividad organizacional: un estudio de caso en una empresa productiva de estado. *Revista electrónica de difusión y divulgación científica, tecnológica y de innovación del estado de Querétaro*. <http://www.nthe.concyteq.edu.mx/>
- García, P. (2014). Metodología de investigación. (4ª ed.). Argentina: Patria Lanza.
<https://www.worldcat.org/title/metodologia-de-la-investigacion>.

- Gaspar, M. (2021). La gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral para el éxito de las empresas. *Polo del conocimiento*. <https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/download>.
- Gelfand, L. (2014). *Research Methodology* (6ª ed.). Estados Unidos: Pearson Education. https://books.google.com/books/about/Research_Methodology.
- Gonzales, G. and Loro, K. (2019). *Motivation and labor productivity in the collaborators of the company Maestranza Diesel S.A.C., Callao 2018* [Master's Thesis, Technological University of Peru]. Institutional repository, Lima. <https://bit.ly/3FwPpFD>
- Habib, D. (2015). *Fundamental of research methodology*. (3ª ed.). Estados Unidos: Rcoog Press. https://www.researchgate.net/publication/340622644_Fundamentals.
- Hernández, et al. (2014). *Metodología de investigación*. (9ª ed.). España: AEC. https://www.academia.edu/32697156/Hernández_R_2014_Metodologia.
- Hidalgo, A. (2019). Técnicas estadísticas en el análisis cuantitativo de datos. *Revista Sigma*. <https://www.studocu.com/pe/document/universidad-nacional-mayor-de-san>.
- Iscandarov, R., Mansurova, T., and Rudneva, N. (2018). Talent management as a method of development of the human capital of the company. Saint Gregory. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6841022.pdf>.
- Kothari, G. (2014). *Research methodology: practical and technical field*. (4ª ed.). Estados Unidos: Pearson Education. https://www.academia.edu/43821533/Research_Methodology_by_C_R_Kot_hari.
- Lefcovich, S. (2013). *Gestión del Talento humano*. (4ª ed.). Ecuador: Editorial Panorama. <https://docs.google.com/viewer?a=v&pid=sites&srcid>.
- Lerma, G. (2014). *Epistemología y Metodología de la investigación*. (3ª ed.). España: Paidotribo. https://www.researchgate.net/publication/315841803_Epistemologia.

- Mackey, S. (2015). *Research Methodology in strategy*. (5^a ed.). Estados Unidos: Princeton University.
[https://books.google.com/books/about/Research Methodology in Strategy](https://books.google.com/books/about/Research%20Methodology%20in%20Strategy).
- Masa'deh, R., Yassin, H., Shatnawi, Y., & Obeidat, B. (2018). Reviewing the literature of the effect of talent management on organizational effectiveness. *Journal of Social Sciences*.
<https://www.semanticscholar.org/paper/Reviewing-the-Literature>.
- Meneses, J. (2016). *Construcción de instrumentos para la investigación en las ciencias sociales y del comportamiento* (2^a ed.).
- Misra, F. (2013). *Scientific research administration: practice and theory*. (7^a ed.). Estados Unidos: Jones & Bartlett Learning.
<https://www.researchgate.net/publication/236931510>.
- Müller, E. (2013). *Research Methodology: Contemporary Practices*. (3^a ed.). Estados Unidos: Pearson Education.
[https://books.google.com/books/about/Research Methodology Contemporary](https://books.google.com/books/about/Research%20Methodology%20Contemporary).
- Munot, F. (2018). *Scientific research*. (4^a ed.). Estados Unidos: Prentice Hall.
<https://www.routledge.com/Research-Methodology-A-Practical>.
- Muñoz, L. (2015). *Método y conocimiento: metodología de investigación*. (3^a ed.). Colombia: EAFIT. <https://books.google.com.mx/books>.
- Novera, A. and Akhtar, B. (2018). Talent and talent management: Definition and issues. *IBTJournal of Business Studies*.
<https://www.researchgate.net/profile/Akhtar-Baloch/publication>.
- Osorio, Y. and Zaravia, F. (2017). Management of human talent and quality of service in the management of planning, budgeting and territorial conditioning, Regional Government of Huancavelica, 2016 [Bachelor's thesis, Universidad Peruana Los Andes]. doi:<https://bit.ly/3BrUvRm>
- Othman, B., Al-Kaki, F., Diah, M., Hasan, N. and Othman, B. (2019). This study examines the antecedents and the effects of knowledge management and information technology in the manufacturing industry. *International Journal of*

<https://www.psychosocial.com/article/PR190339/9012>.

Peñuelas, I. (2012). Metodología de investigación: práctica en ámbitos administrativos. (8va ed.). Colombia: Brujas.

https://drive.google.com/file/d/1OzAyRwb_hGWHFOuhs6iWpFv8bstIXLfs.

Peter, A. (2014). Scientific research methodology. (4ª ed.). Estados Unidos: Plymouth Plantation.

https://books.google.com/books/about/Research_Methodology.html.

Pillihuamán, J. (2019). *Comportamiento organizacional en la productividad laboral de los colaboradores de la empresa GYG PROMAX SAC, en Pucallpa, año 2019*. [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo].

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/65537?locale-attribute=es>.

Pinedo, C. y Quispe, L. (2017). *La gestión del talento humano y su influencia en la motivación en los colaboradores administrativos de la empresa Pretex S.A.* [Tesis de licenciatura, Universidad San Ignacio de Loyola].

<https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3209789>.

Piñero, F. (2015). *La gestión del talento humano y el desempeño laboral en el ministerio de Justicia*. [Tesis de Maestría, Universidad Tecnológica Equinoccial de Ecuador] <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/29523>.

Rahi, S. (2017). Research design and methods: A systematic review of research paradigms, sampling issues and instruments development. International Journal of Economics & Management Sciences.

<https://www.researchgate.net/publication/316701205>.

Ranjit, A. (2013). Research Methodology: The Aims, Practices and Ethics of Science. (3ª ed.). Estados Unidos: Princeton University.

https://books.google.com/books/about/Research_Methodology.

Ranjit, A. (2015). Investigation methodology. (5ª ed.). Estados Unidos: Elsevier LTD.

<https://biologywala.com/download-research-methodology-pdf-ranjit-kumar-5t>.

- Reguera, E. (2016). *Lecturas para Metodología de investigación*. (5ª ed.). México: Editorial Cira. <https://drive.google.com/file/d/1OzAyRwb>.
- Reyes, L. (2017). *Gestión por competencias y productividad laboral en la empresa del sector confección del calzado de Lima Metropolitana*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos de Perú]. <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/3155>.
- Rodriguez, Y. (2017). *The organizational climate and its relationship with productivity in a plastics producing industry*. [Master's Thesis, Catholic University of Ecuador]. Institutional repository. https://www.researchgate.net/publication/361279582_The_Organizational.
- Rojas, D. (2015). *Gestión de talento humano y la productividad laboral del personal operativo en la empresa FISIM SAC*. [Tesis de Maestría, Universidad de Huánuco de Perú]. <https://repositorio.unheval.edu.pe/handle/20.500.13080/2145>.
- Saavedra, E. (2019). *Reclutamiento de personal y productividad de una empresa de servicios de tercerización, Magdalena 2018*. [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/38805?locale-attribute>.
- Sahu, P. (2013). *Research Methodology*. (11ª ed.). Estados Unidos: Pearson Education. <https://link.springer.com/book/10.1007/978-81-322-1020-7>.
- Srivastav, S. (2014). *Research Methodology in Social Science*. (4ª ed.). Estados Unidos: Pearson Education. https://books.google.com/books/about/Research_Methodology_in_Social.
- Suárez, G., Echevarría, J. y Jiménez, D. (2017). Estrategias de diferenciación para la exportación de palta Hass (Persea Americana Mill) de la empresa Negociación Agrícola Yotita S.A. con destino a Alemania – 2016. <https://www.redalyc.org/journal/5217/521758010001/521758010>.
- Suárez, R., Rodríguez, Y. y Muñoz, N. (2017). Análisis de percepción sobre estrategias administrativas y el impacto en la productividad laboral. *Revista de ingeniería, matemáticas y ciencias de la información*. https://www.researchgate.net/publication/322890135_ANALISIS.

- Vigo, E. and Suarez, V. (2020). *Management of human talent based on the model of the Servir Law and its influence on labor productivity of the Provincial Municipality of San Martín, period 2018*. [Master's Thesis, Universidad Nacional San Martín de Tarapoto]. https://redib.org/Record/oai_articulo2540402-management-based-human.
- Vílchez, F. y Rojas, P. (2018). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del Puesto de Salud Sagrado Corazón de Jesús*. [Título de Maestría, Universidad Norbert Wiener de Perú]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/27177>.
- Wanjira, F. and Makau, M. (2017). Talent management: A conceptual framework from review of literature and a research agenda. <https://article.sciencepublishinggroup.com/pdf/10.11648.j.jhrm>.
- Word, J. and Sowa, J. (2017). *The nonprofit human resource management handbook: From theory to practice* (1st ed.). <https://www.taylorfrancis.com/books/edit/10.4324/9781315181>.
- Yeren, Y. (2017). *Satisfacción laboral y productividad de los colaboradores de la empresa Klauss S.A., Lima-2016*. [Tesis de licenciatura, Universidad Autónoma del Perú]. Repositorio institucional. <https://bit.ly/30uDdFn>. <https://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/20.500.13067/388>.
- Zeballos, R. (2019). *Management of human talent and job performance of workers in the ceramics industry company Mattaz Zeballos Limited Liability Company in the city of Sucre*. [Master's thesis, Universidad Andina Simón Bolívar]. https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-031-11438-0_47.
- Zepeda, J., Delgado, Z., Karas, J. y Soto, J. (2016). Involucramiento laboral y productividad en un agro negocio en Sinaloa, México. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6577482>.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Título: Gestión del talento humano en la productividad laboral de una Institución educativa pública de Chorrillos, 2019

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
			Variable X: Gestión del talento humano				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
<p>Problema General: ¿Qué relación existe entre la gestión de talento humano y la productividad laboral de una Institución educativa pública de Chorrillos, 2019?</p> <p>Problemas Específicos:</p> <p>Problema específico 1: ¿Qué relación existe entre la planificación y la productividad laboral de una Institución educativa pública de Chorrillos, 2019?</p> <p>Problema específico 2: ¿Qué relación existe entre el desarrollo de personal y la productividad laboral de la Institución</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación entre la gestión del talento humano y la productividad laboral de una institución educativa pública de Chorrillos, 2019.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Objetivo específico 1: Determinar la relación entre la planificación y la productividad laboral en una institución educativa pública de Chorrillos, 2019.</p> <p>Objetivo específico 2: Determinar la relación entre el desarrollo de personal y la productividad laboral de la institución educativa pública de Chorrillos, 2019.</p> <p>Objetivo específico 3: Determinar la relación entre la integración y la productividad laboral de</p>	<p>Hipótesis general: Existe relación entre la gestión de talento humano y la productividad laboral de una institución educativa pública de Chorrillos, 2019.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>Hipótesis específica 1: Existe relación entre la planificación y la productividad laboral de una institución educativa pública del distrito de Chorrillos, 2019.</p> <p>Hipótesis específica 2: Existe relación entre el desarrollo de personas y la productividad laboral de una institución educativa pública de Chorrillos, 2019.</p> <p>Hipótesis específica 3: Existe relación entre la integración y la productividad laboral de una institución</p>					
			<p>Planificación</p>	<p>Procedimientos</p> <p>Procesos</p> <p>Políticas</p>	<p>1</p> <p>2-3</p> <p>4-5</p>	Ordinal	Bajo (22-51) Medio (52-81) Alto (82-110)
<p>Desarrollo de personal</p>	<p>Capacitación</p> <p>Evaluación</p> <p>Retroalimentación</p>	<p>6</p> <p>7-9</p> <p>10</p>	El cuestionario está compuesto por 22 ítems de opción múltiple: Nunca = 1 Casi nunca = 2 A veces = 3 Casi siempre = 4 Siempre = 5				
<p>Integración</p>	<p>Reclutamiento</p> <p>Selección</p> <p>Vinculación</p>	<p>11-12</p> <p>13</p> <p>14</p>					
<p>Monitoreo</p>	<p>Manejo de recursos</p> <p>Seguimiento</p>	<p>15-16</p> <p>17-18</p>					
<p>Incentivos y estímulos</p>	<p>Satisfacción del empleado</p> <p>Función en las responsabilidades</p> <p>Potencial creativo</p>	<p>19</p> <p>20</p> <p>21</p> <p>22</p>					

<p>educativa pública de Chorrillos, 2019?</p> <p>Problema específico 3: ¿Qué relación existe entre la Integración y la productividad laboral de una institución educativa pública de Chorrillos, 2019?</p> <p>Problema específico 4: ¿Qué relación existe entre el monitoreo y la productividad laboral de una institución educativa pública de Chorrillos, 2019?</p> <p>Problema específica 5: ¿Qué relación existe entre los incentivos y estímulos y la productividad laboral de una institución educativa pública de Chorrillos, 2019?</p>	<p>una institución educativa pública de Chorrillos, 2019.</p> <p>Objetivo específico 4: Determinar la relación entre el monitoreo y la productividad laboral de una institución educativa pública de Chorrillos, 2019.</p> <p>Objetivo específico 5: Determinar la relación entre los incentivos y la productividad laboral de una institución educativa pública de Chorrillos, 2019.</p>	<p>educativa pública de Chorrillos, 2019.</p> <p>Hipótesis específico 4: Existe relación entre el monitoreo y la productividad laboral de una institución educativa pública de Chorrillos, 2019</p> <p>Hipótesis específico 5: Existe relación entre los incentivos y estímulos y la productividad laboral de una institución educativa pública de Chorrillos, 2019.</p>	Variable Y: Productividad laboral					
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos	
			Capacitación del personal	Superación académica conocimientos Participación Aplicación de nuevos	1 2 3-4 5 6-8	Ordinal	El cuestionario está compuesto por 22 ítems de opción múltiple: Nunca = 1 Casi nunca = 2 A veces = 3 Casi siempre = 4 Siempre = 5	Bajo (21-49) Medio (50-79) Alto (80-108)
			Eficacia	Cumplimientos de actividades Disponibilidad de ambientes de trabajo Disponibilidad de equipos	9 10 11-12 13-14			
			Eficiencia	Capacidad para realizar funciones Dedicación en las funciones Uso adecuado de los recursos materiales Trabajo con precisión	15-16 17-18 19-20			
			Efectividad	Mejora de la calidad de productividad Crecimiento de la productividad en el trabajo	21-22			

Nivel - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar
<p>Nivel: Descriptivo correlacional</p> <p>Según Sahu (2013) detallo que, “se puede entender como descriptivo a una relevancia en ciertas informaciones que son allegadas para poder dar una cierta interpretación sobre las causas que provocaron cierta problemática” (p.163).</p> <p>Según Flick (2014) definió que, “se hace énfasis que es correlacional siempre y cuando se puede determinar la relación entre las variables” (p.52).</p> <p>Diseño: No experimental y corte transversal. No se manipulará las variables.</p> <p>Método: Hipotético deductivo</p>	<p>Población: N = 101</p> <p>Tipo de muestreo: n =80</p> <p>Tamaño muestra:80 de</p> <p>Muestreo Probabilístico</p>	<p>Variable 1: Gestión del talento humano.</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p> <p>Autor: Carla Passuni Collado Año: 2019 Monitoreo: Validez y fiabilidad Ámbito de Aplicación: Chorrillos Forma de Administración: Individual y/o grupal</p> <hr/> <p>Variable 2: Productividad laboral</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p> <p>Autor: Carla Passuni Collado Año: 2019 Monitoreo: Validez y fiabilidad Ámbito de Aplicación: Chorrillos Forma de Administración: Individual y/o grupal</p>	<p>DESCRIPTIVA: Tabla de frecuencias y porcentajes, figura de gráficos de barras y tablas cruzadas.</p> <p>INFERENCIAL: Prueba de hipótesis: Se aplicará el estadístico de la prueba de Rho de spearman por que la variable independiente y dependiente se medirá en escala ordinal y en categorías.</p>

Anexo 2. Matriz de operacionalización

Operacionalización de la variable Gestión del talento humano

Definición Conceptual	Dimensiones	Indicador	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
Según Campo (2016) señaló que: La variable que determina el éxito en la empresa es el talento humano, posicionándose como la variable más competitiva de las instituciones, de manera que se toma en cuenta es que el comportamiento organizacional, es diferente de acuerdo con el tipo de organización, si bien es cierto los empresarios deben conocer a la perfección a su personal y guiar en sus actividades (p. 116).	Planificación	Procedimientos	1	Ordinal El cuestionario está compuesto por 22 ítems de opción múltiple: Nunca = 1 Casi nunca = 2 A veces = 3 Casi siempre = 4 Siempre = 5	Bajo (22-51) Medio (52-81) Alto (82-110)
		Procesos	2-3		
		Políticas	4-5		
	Desarrollo de personas	Capacitación	6		
		Evaluación	7-9		
		Retroalimentación	10		
	Integración	Reclutamiento Selección Vinculación	11-12		
			13		
			14		
	Monitoreo	Manejo de recursos Seguimiento	15-16		
17-18					
Incentivos y estímulos	Satisfacción del empleado Función en las responsabilidades Potencial creativo	19-20			
		21			
		22			

Operacionalización de la variable productividad laboral

Definición conceptual	Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
Álvarez (2015) define que, "la productividad es una medida del desempeño que incluye la eficiencia y la eficacia. La eficiencia es el uso adecuado de los recursos disponibles, es decir, hace hincapié en los medios y los procesos" (p.149).	Capacitación del personal	Superación académica	1	Ordinal El cuestionario está compuesto por 22 ítems de opción múltiple: Nunca = 1 Casi nunca = 2 A veces = 3 Casi siempre = 4 Siempre = 5	Bajo (21-49) Medio (50-79) Alto (80-108)
		conocimientos	2		
		Participación	3-4		
	Eficacia	Cumplimientos de actividades Disponibilidad de ambientes de trabajo Disponibilidad de equipos	5		
			6-8		
			9		
	Eficiencia	Capacidad para realizar funciones Dedicación en las funciones Uso adecuado de los recursos materiales Trabajo con precisión	10		
			11-12		
			13-14		
			15-16		
Efectividad	Mejora de la calidad de productividad Crecimiento de la productividad en el trabajo	17-18			
		19-20			
		21-22			

Anexo 3. Instrumentos

Cuestionario de la Gestión del Talento Humano

Finalidad:

El instrumento tiene la finalidad de conocer los niveles de uso de la gestión del talento humano.

Datos generales:

Sexo: Masculino () Femenino () Edad: ... años

Instrucciones:

Estimado Compañero:

El presente cuestionario tiene el propósito de recopilar información relevante para conocer los niveles de uso de la gestión del talento humano.

Lee detenidamente cada una de las preguntas y marca dentro de los recuadros sólo un aspa (X). Estas respuestas son anónimas, y no es necesario que pongas tu nombre, por lo que pedimos sinceridad en tu respuesta.

Dónde:

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

Ítems		Escala de Valoración				
VARIABLE 1: GESTIÓN DE TALENTO HUAMANO						
DIMENSIÓN 1: PLANIFICACION		1	2	3	4	5
1	Los trabajadores siguen los procedimientos necesarios para cumplir las tareas asignadas					
2	se promueve correcciones sobre las funciones desarrolladas					
3	Los directivos muestran interés por el bienestar de los trabajadores					
4	Se le explica al personal sobre sus responsabilidades que tienen en su cargo					
5	Las políticas establecidas durante las capacitaciones son influencias en los trabajadores para que logran un mejor desarrollo profesional					
DIMENSIÓN 2: DESARROLLO DE PERSONAS		1	2	3	4	5
6	Los conocimientos adquiridos en las capacitaciones se aplican a diario					
7	la información brindada por el directivo es compartida entre los trabajadores					
8	Durante las evaluaciones se puede identificar oportunidades para lograr un desarrollo oportuno de habilidades					

9	En la evaluación se verifica el rendimiento del personal para determinar un cargo y diferencia salarial					
10	Considera que la retroalimentación impartida por los directivos se realiza en favor de tener mejores conocimientos acerca de las funciones					
DIMENSION 3: INTEGRACION		1	2	3	4	5
11	La institución realiza el reclutamiento interno y luego externo					
12	Los directivos toman interés al reclutamiento del personal considerando el talento					
13	Considera que la documentación y los exámenes académicos solicitadas son los adecuados durante la selección del personal					
14	Considera que las funciones del puesto que realiza con compromiso					
DIMENSIÓN 4: MONITOREO		1	2	3	4	5
15	Se dispone de tecnología que facilita el desarrollo del trabajo					
16	Se cuenta con recursos tecnológicos útiles para cumplir con el trabajo en el menor tiempo					
17	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades encomendadas					
18	Los trabajadores cuentan con una base de datos para cumplir con el trabajo asignado					
DIMENSIÓN 5: INCENTIVOS Y ESTIMULOS		1	2	3	4	5
19	Los incentivos brindados al personal se adecuan a sus necesidades					
20	Las recompensas se otorgan de acuerdo con el cumplimiento de las actividades					
21	Los incentivos representan un estímulo adecuado para desarrollar as funciones					
22	Los incentivos son otorgados según la habilidad que muestra el personal en sus actividades					

Cuestionario de la productividad laboral

Finalidad:

El instrumento tiene la finalidad de conocer los niveles de uso de la gestión del talento humano.

Datos generales:

Sexo: Masculino () Femenino () Edad: ... años

Instrucciones:

Estimado Compañero:

El presente cuestionario tiene el propósito de recopilar información relevante para conocer los niveles de uso de la gestión del talento humano.

Lee detenidamente cada una de las preguntas y marca dentro de los recuadros sólo un aspa (X). Estas respuestas son anónimas, y no es necesario que pongas tu nombre, por lo que pedimos sinceridad en tu respuesta.

Dónde:

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

VARIABLE 2: PRODUCTIVIDAD LABORAL						
DIMENSIÓN 1: CAPACITACION DEL PERSONAL		1	2	3	4	5
1	la superación académica de los trabajadores se obtiene realizando cursos de capacitación en la institución					
2	Los conocimientos obtenidos en la capacitación son adecuados para desempeñarse en el puesto					
3	En las capacitaciones el personal tiene una buena participación					
4	El personal es puntual en la entrega de trabajos que se le asigna					
5	Durante la capacitación se obtiene nuevos conocimientos					
DIMENSION 2: EFICACIA		1	2	3	4	5
6	Los objetivos son traducidos en metas concretas					
7	Los directivos establecen un volumen de trabajo adecuado para el personal					
8	Se evalúa el logro de metas y objetivos asignados al personal					
9	Se resuelve de manera eficaz los problemas que surgen en la institución					
10	La institución brinda los recursos relevantes para cumplir las funciones					
DIMENSION 3: EFICIENCIA		1	2	3	4	5
11	Las funciones desarrolladas por el personal se realizan con precisión					
12	La entrega del trabajo se adecua con la programación establecida					
13	La aplicación de los conocimientos se da en cumplimiento de las actividades					

14	Los trabajadores se preocupan por actuar de acuerdo con los estándares técnicos o profesionales en todo lo que realiza					
15	Se utiliza adecuadamente los recursos de la institución para el logro óptimo de los objetivos de la institución					
16	La utilización de los equipos se realiza para el desempeño de funciones del personal					
17	Los trabajadores dan solución a los problemas que se presentan durante las actividades					
18	Los trabajos son evocados con precisión con los requerimientos en términos de contenido, exactitud y precisión					
DIMENSION 4: EFECTIVIDAD		1	2	3	4	5
19	La producción es evalúa en periodos cortos para comparar la calidad del producto final y generar mejoras					
20	El control de cada uno de sus procesos se ejerce de manera adecuada					
21	El desempeño que tiene cada trabajador es adecuado para mejorar la productividad en la institución					
22	El personal está involucrado con los procesos operativos					

Anexo 4. Base de datos

BASE DE DATOS DE LA VARIABLE GESTION DEL TALENTO HUMANO																						
Sujeto/ ítem	PLANIFICACION					DESARROLLO DE PERSONAS					INTEGRACION				MONITOREO				INCENTIVOS Y ESTIMULOS			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
1	2	2	4	3	4	5	4	5	4	5	4	1	4	5	3	2	2	1	1	1	4	2
2	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	5	2	5	5	2	5	1
3	2	3	4	4	3	3	3	1	3	1	3	4	2	3	3	2	5	2	1	2	2	2
4	2	3	3	4	3	3	3	3	2	3	1	4	3	1	3	5	2	5	1	4	5	2
5	2	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	1	1	3	3	2	5	5	5	2	5	5
6	2	3	3	3	2	3	4	1	2	1	3	2	3	2	3	5	3	1	2	5	2	1
7	3	3	3	3	2	3	4	2	3	3	3	4	3	2	3	3	5	5	2	5	5	5
8	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	4	2	2	3	3	2	4	5	5	4	5	2
9	3	3	3	3	3	4	4	1	3	2	4	4	2	1	3	5	3	2	2	5	1	5
10	2	2	4	3	4	5	4	5	4	5	4	1	4	5	3	2	2	1	1	1	4	2
11	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	5	2	5	5	2	5	1
12	2	3	4	4	3	3	3	1	3	1	3	4	2	3	3	2	5	2	1	2	2	2
13	2	3	3	4	3	3	3	3	2	3	1	4	3	1	3	5	2	5	1	4	5	2
14	2	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	1	1	3	3	2	5	5	5	2	5	5
15	2	3	3	3	2	3	4	1	2	1	3	2	3	2	3	5	3	1	2	5	2	1
16	3	3	3	3	2	3	4	2	3	3	3	4	3	2	3	3	5	5	2	5	5	5
17	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	4	2	2	3	3	2	4	5	5	4	5	2
18	3	3	3	3	3	4	4	1	3	2	4	4	2	1	3	5	3	2	2	5	1	5
19	5	1	4	3	4	5	1	5	4	5	4	5	4	5	1	4	3	2	4	1	4	2
20	1	5	4	3	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	1	4	4
21	2	5	4	3	4	5	4	5	4	1	4	5	4	5	5	4	5	4	2	1	4	4
22	5	4	1	5	5	4	4	4	1	1	5	4	5	4	5	3	3	2	5	2	1	1
23	5	1	4	3	4	5	1	5	4	5	4	5	4	5	1	4	3	2	4	1	4	2
24	1	5	4	3	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	1	4	4
25	2	5	4	3	4	5	4	5	4	1	4	5	4	5	5	4	5	4	2	1	4	4
26	5	4	1	5	5	4	4	4	1	1	5	4	5	4	5	3	3	2	5	2	1	1
27	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	2	4	5	4	1	4	4	2	4	4
28	4	4	5	1	5	4	4	4	4	2	5	4	4	4	3	1	5	5	2	5	5	1
29	5	5	4	3	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	3	5	2	3	1	3	3
30	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	1	4	5	4	2	4	4	1	4	4
31	4	4	5	5	1	4	4	4	4	1	5	4	4	4	4	5	5	5	2	5	5	5
32	5	4	5	1	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	3	5	5	2	5	5
33	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	2	4	5	2	5	4	2	5	4	4
34	5	4	5	2	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	2	5	4	5	5
35	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	3	4	4	3	5	3	3	2	3	3
36	5	4	5	5	5	4	2	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	2	5	4	5	5
37	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	1	4	4	1	5	4	3	4	4	2	4	4
38	5	5	4	3	4	5	4	5	4	5	4	5	1	5	4	5	5	5	2	2	5	5
39	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	1	2	4	2	5	4	4
40	4	4	5	5	1	4	4	4	4	5	5	4	3	4	5	5	4	2	2	4	5	5
41	5	5	4	3	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	2	4	5	4	4
42	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	2	4	5	2	3	1	2	5	5	5
43	5	5	4	3	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	1	2	5	5	5	5	2
44	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	2	4	5	4	1	4	4	2	4	4
45	4	4	5	1	5	4	4	4	4	2	5	4	4	4	3	1	5	5	2	5	5	1
46	5	5	4	3	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	3	5	2	3	1	3	3
47	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	1	4	5	4	2	4	4	1	4	4
48	4	4	5	5	1	4	4	4	4	1	5	4	4	4	4	5	5	5	2	5	5	5
49	5	4	5	1	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	3	5	5	2	5	5
50	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	2	4	5	2	5	4	2	5	4	4
51	5	4	5	2	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	2	5	4	5	5
52	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	3	4	4	3	5	3	3	2	3	3

53	5	4	5	5	5	4	2	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	2	5	4	5	5
54	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	1	4	4	1	5	4	3	4	4	2	4	4
55	5	5	4	3	4	5	4	5	4	5	4	5	1	5	4	5	5	5	2	2	5	5
56	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	1	2	4	2	5	4	4
57	4	4	5	5	1	4	4	4	4	5	5	4	3	4	5	5	4	2	2	4	5	5
58	5	5	4	3	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	2	4	5	4	4
59	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	2	4	5	2	3	1	2	5	5	5
60	5	5	4	3	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	1	2	5	5	5	5	2
61	2	2	4	3	4	5	4	5	4	5	4	1	4	5	3	2	2	1	1	1	4	2
62	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	5	2	5	5	2	5	1
63	2	3	4	4	3	3	3	1	3	1	3	4	2	3	3	2	5	2	1	2	2	2
64	2	3	3	4	3	3	3	3	2	3	1	4	3	1	3	5	2	5	1	4	5	2
65	2	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	1	1	3	3	2	5	5	5	2	5	5
66	2	3	3	3	2	3	4	1	2	1	3	2	3	2	3	5	3	1	2	5	2	1
67	3	3	3	3	2	3	4	2	3	3	3	4	3	2	3	3	5	5	2	5	5	5
68	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	4	2	2	3	3	2	4	5	5	4	5	2
69	3	3	3	3	3	4	4	1	3	2	4	4	2	1	3	5	3	2	2	5	1	5
70	2	2	4	3	4	5	4	5	4	5	4	1	4	5	3	2	2	1	1	1	4	2
71	2	3	4	4	3	3	3	1	3	1	3	4	2	3	3	2	5	2	1	2	2	2
72	2	3	3	4	3	3	3	3	2	3	1	4	3	1	3	5	2	5	1	4	5	2
73	2	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	1	1	3	3	2	5	5	5	2	5	5
74	2	3	3	3	2	3	4	1	2	1	3	2	3	2	3	5	3	1	2	5	2	1
75	3	3	3	3	2	3	4	2	3	3	3	4	3	2	3	3	5	5	2	5	5	5
76	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	4	2	2	3	3	2	4	5	5	4	5	2
77	3	3	3	3	3	4	4	1	3	2	4	4	2	1	3	5	3	2	2	5	1	5
78	5	1	4	3	4	5	1	5	4	5	4	5	4	5	1	4	3	2	4	1	4	2
79	1	5	4	3	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	1	4	4
80	2	5	4	3	4	5	4	5	4	1	4	5	4	5	5	4	5	4	2	1	4	4

BASE DE DATOS DE LAS VARIABLE PRODUCTIVIDAD LABORAL																						
Sujeto / ítem	CAPACITACION DEL PERSONAL					EFICACIA					EFICIENCIA							EFECTIVIDAD				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
1	3	2	3	5	2	5	5	2	5	1	2	3	4	4	3	2	2	1	1	1	4	2
2	2	3	3	2	5	2	1	2	2	2	2	3	4	4	3	5	2	5	5	2	5	1
3	3	1	3	5	2	5	1	4	5	2	2	3	3	4	3	2	5	2	1	2	2	2
4	1	3	3	2	5	5	5	2	5	5	2	3	4	4	3	5	2	5	1	4	5	2
5	3	2	3	5	3	1	2	5	2	1	2	3	3	3	3	2	5	5	5	2	5	5
6	3	2	3	3	5	5	2	5	5	5	3	3	3	3	3	5	3	1	2	5	2	1
7	2	3	3	2	4	5	5	4	5	2	3	3	3	3	3	5	5	2	5	5	5	5
8	4	5	1	2	4	2	5	4	4	5	4	5	5	3	3	2	4	5	5	4	5	2
9	4	5	5	4	2	2	4	5	5	4	4	5	5	3	3	5	3	2	2	5	1	5
10	5	4	4	5	2	4	5	4	4	5	5	4	3	4	3	2	2	1	1	1	4	2
11	4	5	2	3	1	2	5	5	5	4	4	5	5	4	3	5	2	5	5	2	5	1
12	5	4	1	2	5	5	5	5	2	5	5	4	3	4	3	2	5	2	1	2	2	2
13	4	5	4	1	4	4	2	4	4	5	4	5	5	4	3	5	2	5	1	4	5	2
14	4	3	1	5	5	2	5	5	1	4	4	5	1	3	3	2	5	5	5	2	5	5
15	5	4	3	5	2	3	1	3	3	5	5	4	3	3	3	5	3	1	2	5	2	1
16	4	5	4	2	4	4	1	4	4	5	4	5	5	3	3	3	5	5	2	5	5	5
17	4	4	5	5	5	2	5	5	5	4	4	5	5	3	3	2	4	5	5	4	5	2
18	4	4	5	3	5	5	2	5	5	5	4	5	1	3	3	5	3	2	2	5	1	5
19	4	5	2	5	4	2	5	4	4	4	4	5	5	3	1	4	3	2	4	1	4	2
20	4	5	5	4	2	5	4	5	5	4	4	5	2	3	4	4	5	4	4	1	4	4
21	4	4	3	5	3	3	2	3	3	4	4	5	5	5	5	4	5	4	2	1	4	4
22	4	4	5	4	2	5	4	5	5	5	4	5	5	3	5	3	3	2	5	2	1	1
23	1	5	4	3	4	4	2	4	4	4	4	5	5	3	1	4	3	2	4	1	4	2
24	5	4	5	5	5	2	2	5	5	5	5	4	3	3	4	4	5	4	4	1	4	4
25	4	5	1	2	4	2	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	2	1	4	4
26	4	5	5	4	2	2	4	5	5	4	4	5	5	5	5	3	3	2	5	2	1	1
27	5	4	4	5	2	4	5	4	4	5	5	4	3	1	5	4	1	4	4	2	4	4
28	4	5	2	3	1	2	5	5	5	4	4	5	5	3	3	1	5	5	2	5	5	1
29	5	4	1	2	5	5	5	5	2	5	5	4	3	5	4	3	5	2	3	1	3	3
30	5	3	2	2	1	1	1	4	2	2	2	4	3	5	5	4	2	4	4	1	4	4
31	2	3	5	2	5	5	2	5	1	2	3	4	4	1	4	5	5	5	2	5	5	5
32	3	3	2	5	2	1	2	2	2	2	3	4	4	5	4	5	3	5	5	2	5	5
33	1	3	5	2	5	1	4	5	2	2	3	3	4	2	5	2	5	4	2	5	4	4
34	3	3	2	5	5	5	2	5	5	2	3	4	4	2	2	5	5	5	5	4	3	5
35	2	3	5	3	1	2	5	2	1	2	3	3	3	2	5	4	4	5	4	5	5	3
36	2	3	3	5	5	2	5	5	5	3	3	3	3	2	4	5	5	4	4	5	5	5
37	3	3	2	4	5	5	4	5	2	3	3	3	3	4	5	4	4	5	5	4	3	4
38	1	3	5	3	2	2	5	1	5	3	3	3	3	2	5	5	5	4	4	5	5	5
39	5	3	2	2	1	1	1	4	2	2	2	4	3	5	5	5	2	5	5	4	3	4
40	4	4	5	5	1	4	4	2	4	5	4	1	4	4	2	4	4	5	4	5	5	5
41	5	5	4	3	4	5	4	4	4	3	1	5	5	2	5	5	1	4	4	5	1	4
42	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	3	5	2	3	1	3	3	5	5	4	3	5
43	5	5	4	3	4	5	4	1	4	5	4	2	4	4	1	4	4	5	4	5	5	2
44	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	2	5	5	5	4	4	5	5	4
45	4	4	5	1	5	4	4	5	4	4	5	3	5	5	2	5	5	5	4	5	1	1
46	5	5	4	3	4	5	4	2	4	5	2	5	4	2	5	4	4	4	4	5	5	3
47	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	2	5	4	5	5	5	4	5	2	4
48	4	4	5	5	1	4	4	3	4	4	3	5	3	3	2	3	3	4	4	5	5	5
49	5	4	5	1	5	4	4	5	4	4	5	4	2	5	4	5	5	5	4	5	5	5
50	4	4	5	5	5	4	4	4	1	5	4	3	4	4	2	4	4	4	4	5	5	4
51	5	4	5	2	5	4	4	1	5	4	5	5	5	2	2	5	5	5	5	4	3	5
52	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	1	2	4	2	5	4	4	5	4	5	5	3
53	5	4	5	5	5	4	2	3	4	5	5	4	2	2	4	5	5	4	4	5	5	5
54	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	2	4	5	4	4	5	5	4	3	4
55	5	5	4	3	4	5	4	2	4	5	2	3	1	2	5	5	5	4	4	5	5	5

56	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	1	2	5	5	5	5	2	5	5	4	3	4
57	4	4	5	5	1	4	4	4	5	3	2	2	1	1	1	4	2	2	2	4	3	5
58	5	5	4	3	4	5	4	3	2	3	5	2	5	5	2	5	1	2	3	4	4	4
59	4	4	5	5	5	4	4	2	3	3	2	5	2	1	2	2	2	2	3	4	4	5
60	5	5	4	3	4	5	4	3	1	3	5	2	5	1	4	5	2	2	3	3	4	2
61	2	2	4	3	4	5	4	1	3	3	2	5	5	5	2	5	5	2	3	4	4	2
62	2	3	4	4	3	3	3	3	2	3	5	3	1	2	5	2	1	2	3	3	3	1
63	2	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	5	5	2	5	5	5	3	3	3	3	2
64	2	3	3	4	3	3	3	2	3	3	2	4	5	5	4	5	2	3	3	3	3	2
65	2	3	4	4	2	3	3	2	1	3	5	3	2	2	5	1	5	3	3	3	3	5
66	2	3	3	3	2	3	4	4	5	3	2	2	1	1	1	4	2	2	2	4	3	1
67	3	3	3	3	2	3	4	3	2	3	5	2	5	5	2	5	1	2	3	4	4	5
68	3	3	3	3	2	4	4	2	3	3	2	5	2	1	2	2	2	2	3	4	4	2
69	3	3	3	3	3	4	4	3	1	3	5	2	5	1	4	5	2	2	3	3	4	5
70	2	2	4	3	4	5	4	1	3	3	2	5	5	5	2	5	5	2	3	4	4	2
71	2	3	4	4	3	3	3	3	2	3	5	3	1	2	5	2	1	2	3	3	3	2
72	2	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	5	5	2	5	5	5	3	3	3	3	2
73	2	3	4	4	2	3	3	2	3	3	2	4	5	5	4	5	2	3	3	3	3	5
74	2	3	3	3	2	3	4	2	1	3	5	3	2	2	5	1	5	3	3	3	3	1
75	3	3	3	3	2	3	4	4	5	1	4	3	2	4	1	4	2	5	1	4	3	5
76	3	3	3	3	2	4	4	5	5	4	4	5	4	4	1	4	4	1	5	4	3	2
77	3	3	3	3	3	4	4	4	5	5	4	5	4	2	1	4	4	2	5	4	3	5
78	5	1	4	3	4	5	1	5	4	5	3	3	2	5	2	1	1	5	4	1	5	2
79	1	5	4	3	4	5	4	4	5	1	4	3	2	4	1	4	2	5	1	4	3	4
80	2	5	4	3	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	1	4	4	1	5	4	3	4