

# FACULTAD DE NEGOCIOS

Carrera de Administración

“RELACIÓN ENTRE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA WILLIAM PRESCOT DE LOS PROFESORES DE CAJAMARCA SRL, 2021”

Tesis para optar el título profesional de:

Licenciado en Administración

**Autor:**

Bachiller. César Iván Asencio Ambrosio

**Asesor:**

Mg. Paulo César Cáceres Iglesias

Cajamarca - Perú

2021



## DEDICATORIA

A mis padres, porque son las personas que siempre confiaron en mí, su apoyo para llegar a cumplir esta meta ha sido muy importante. Los amo.

A mis cuatro abuelitos  
Ananías Aladino Ambrosio Quiroz  
Carmen Rita Carrera Rodríguez  
María Trigidia Mendoza Vega (Q.E.P.D)  
Jorge Vidal Asencio Sangay (Q.E.P.D)

## AGRADECIMIENTO

Agradecer a mi familia, porque en cada momento de dificultades me dieron ánimos para seguir adelante, mamita Maribel y papito Jorge son lo más grande que tengo y solo puedo agradecer todo su apoyo y haberme formado como una persona de bien y buenos valores.

Hermanita Carmen, gracias por todo tu apoyo, porque no solo eres mi hermana, eres mi amiga y hasta madre como me dices. Los amo

## Tabla de contenidos

<b>DEDICATORIA.....</b>	<b>2</b>
<b>AGRADECIMIENTO .....</b>	<b>3</b>
<b>ÍNDICE DE TABLAS .....</b>	<b>5</b>
<b>RESUMEN.....</b>	<b>7</b>
<b>CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>8</b>
1.1.Realidad problemática.....	8
1.2.Formulación del problema.....	23
1.3.Objetivos.....	23
1.3.1.    Objetivo general .....	24
1.3.2.    Objetivos específicos.....	24
<b>CAPÍTULO II. METODOLOGÍA.....</b>	<b>26</b>
2.1.    Tipo de investigación.....	26
2.2.    Población y Muestra.....	27
2.2.1. Población.....	27
2.2.2. Censo.....	27
2.3.    Técnicas e instrumentos de análisis y recolección de datos.....	28
2.3.1. Técnica de recolección de datos.....	28
2.3.2. Instrumento de recolección de datos.....	28
2.4.    Procedimientos.....	29
2.4.1. Recolección de datos.....	29
2.4.2. Análisis de datos.....	29
<b>CAPÍTULO III. RESULTADOS.....</b>	<b>31</b>
<b>CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES.....</b>	<b>44</b>
4.1.    Discusión.....	44
4.2.    Conclusiones.....	45
<b>REFERENCIAS.....</b>	<b>48</b>

ANEXOS.....51

## ÍNDICE DE TABLAS

**Tabla 1.** Relación entre la Gestión del Talento Humano y la Productividad de trabajadores de la Institución Educativa William Prescott..... 31

**Tabla 2.** Relación significativa entre la Gestión del Talento Humano y la Productividad de trabajadores de la Institución Educativa William Prescott..... 32

**Tabla 3.** Relación entre la Admisión y la Productividad de trabajadores de la Institución Educativa William Prescott..... 33

**Tabla 4.** Relación significativa entre la Admisión y la Productividad de trabajadores de la Institución Educativa William Prescott..... 33

**Tabla 5.** Relación entre la aplicación de trabajadores y la Productividad de trabajadores de la Institución Educativa William Prescott..... 34

**Tabla 6.** Relación significativa entre la aplicación de trabajadores y la Productividad de trabajadores de la Institución Educativa William Prescott..... 35

**Tabla 7.** Relación entre compensación y la Productividad de trabajadores de la Institución Educativa William Prescott..... 36

**Tabla 8.** Relación significativa entre compensación y la Productividad de trabajadores de la Institución Educativa William Prescott..... 37

**Tabla 9.** Relación entre desarrollo de trabajadores y la Productividad de trabajadores de la Institución Educativa William Prescott..... 38

<b>Tabla 10.</b> Relación significativa entre desarrollo de trabajadores y la Productividad de trabajadores de la Institución Educativa William Prescott.....	39
<b>Tabla 11.</b> Relación entre mantenimiento y seguridad de trabajadores y la Productividad de trabajadores de la Institución Educativa William Prescott.....	40
<b>Tabla 12.</b> Relación significativa entre mantenimiento y seguridad de trabajadores y la Productividad de trabajadores de la Institución Educativa William Prescott.....	41
<b>Tabla 13.</b> Relación entre evaluación de trabajadores y la Productividad de trabajadores de la Institución Educativa William Prescott.....	42
<b>Tabla 14.</b> Relación significativa entre evaluación de trabajadores y la Productividad de trabajadores de la Institución Educativa William Prescott.....	43

## RESUMEN

La siguiente investigación tiene como objetivo principal determinar la relación existente entre la Gestión del Talento Humano y la Productividad de los trabajadores de la Institución Educativa William Prescott de los Profesores de Cajamarca SRL, 2021. El tipo de investigación fue descriptivo correlacional. La población es de 19 trabajadores, por lo que se determina un censo, ya que se trabajará con el cien por ciento de la población. Como técnica se utilizó la encuesta y el instrumento aplicado fueron dos cuestionarios, uno para cada una de las variables (Gestión del Talento Humano y Productividad). Los resultados mostraron un coeficiente Rho de Spearman de  $\rho=0,165$ , lo que indica que entre las dos variables existe una relación positiva media; también se encontró una  $p = 0,149$  ( $p > 0,05$ ) que implica que no existe una relación significativa entre la Gestión del Talento Humano y la Productividad de los trabajadores de la Institución Educativa William Prescott de los Profesores de Cajamarca SRL, 2021., ya sea por falta de evidencia o por tener una muestra pequeña.

**Palabras clave:** Gestión del Talento Humano, Productividad

## CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

### 1.1. Realidad problemática

Dentro de la administración científica, iniciada por Taylor (1904), quien fue uno de los pioneros en usar los sistemas de gestión de talento humano, mediante los cuales establecía objetivos de desempeño, metas, indicadores con los cuales podía medirse y premiarse, de ser el caso, la productividad del colaborador, su teoría básica era que los colaboradores harían un mayor esfuerzo o serían más productivos si tendrían un incentivo adicional si su producción era mayor a la esperada. Entonces ahora muchas empresas basan la evaluación del desempeño de los trabajadores, y las retribuciones económicas que pueden obtener.

Actualmente en el país si bien es cierto que el área de gestión de talento humano ha crecido de manera considerable, aún existen empresas que no cumplen con todas las funciones que deberían, las cuales son: reclutar, capacitar, desarrollar al personal, motivarlo y remunerarlo, son las funciones que harán que el capital humano en el país crezca.

Ante una observación fue evidente que la Institución Educativa no tenía un plan de gestión de talento humano, existen aspectos como en incentivos que no se toma en cuenta en esta empresa, lo que puede estar haciendo que la productividad de sus colaboradores baje, tenemos que darnos cuenta que si no cumplimos con nuestros empleados no lograremos cumplir objetivos y menos obtener una rentabilidad, viendo este problema es que se desarrolla el siguiente trabajo de investigación.

Las variables estudiadas en esta investigación son ya muy conocidas por los investigadores, pero aun así existen empresas que no terminan de realizar un plan de Gestión para el Talento Humano al 100%. Para poder analizar mejor la problemática de investigación es que se han buscado antecedentes Internacionales y Nacionales, esperando tener algo que agregar al estudio de estas variables.

Programa de gestión de talentos en una empresa chilena de ingeniería y construcción (Eimbcke, 2014). El objetivo del siguiente informe es rediseñar un sistema en el cual se va a identificar, desarrollar y retener a las personas con talento, para así poder aumentar la productividad. Según diversos estudios y evidencias empíricas, las empresas que gestionan a sus talentos mejoran sus resultados en un rango aproximado de 15% a 23%.

Análisis de productividad laboral en obras de construcción en proyectos subterráneos de la División El Teniente (Tello ,2016). El tema que se desarrolla consiste en la medición y análisis de la productividad en el área de la construcción de proyectos subterráneos. Donde el objetivo principal es determinar qué factores son los que afectan la productividad de los contratos a través de la estimación de rendimientos y tiempo efectivo de las cuadrillas presentes en la sala eléctrica principal. Para la estimación de la productividad se recopila información en terreno respecto al avance físico, horas efectivas y número de trabajadores. Se realiza un seguimiento continuo a la jornada identificando las principales causas de tiempo perdido y bajo ritmo de trabajo. En el presente estudio se determina que la productividad de las cuadrillas en su conjunto es aproximadamente un 76 %, es decir, uno de cuatro trabajadores no genera un avance significativo. En cuanto a la eficiencia de los trabajos, se calcula que el porcentaje de horas

efectivas alcanza el 63% mientras que la efectividad de la programación solo llega a un 70 %. Un aspecto positivo es que comparado al indicador de eficiencia con el promedio nacional estimado por la Corporación de Desarrollo Tecnológico y la Cámara Chilena de la Construcción se tiene que la empresa colaboradora es un 14% más eficiente. Los principales factores que reducen la productividad del contrato se relacionan con la logística de suministros y materiales, y la programación y planificación. Un 23% de la jornada no genera valor por estos conceptos y se traduce en pérdidas cercanas a los 750 mil dólares por contrato. Se comprueba que la estandarización de las mediciones y la generación de instructivos permite mejorar los indicadores y detectar de forma rápida los elementos que reducen el desempeño de las cuadrillas. Durante el trabajo el nivel de eficiencia al interior de la sala aumento de un 61% a un 63% que se traduce en 11 minutos más de tiempo efectivo disminuyendo las pérdidas económicas en alrededor de 30 mil dólares.

Amaya (2018). Relación de la Gestión del Talento Humano y la Productividad de los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Santa, 2018. Esta investigación tiene como objetivo identificar la relación existente entre la Gestión del Talento Humano y la Productividad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa, 2018. La investigación es de tipo cuantitativo, tiene un diseño descriptivo correlacional no experimental. Se trabajó con una población de 513 trabajadores administrativos, por lo que se aplicó el muestreo probabilístico aleatorio simple y obteniendo una muestra de 220 trabajadores. De esta manera se llega a la conclusión que existe relación altamente significativa entre la gestión del talento humano y la productividad de los trabajadores de la

Municipalidad Provincial del Santa, esto se determinó mediante el estadístico Chi cuadrado, a través del cual se obtuvo un valor de significancia igual a 0.003, que al ser menor de 0.05, se rechaza la hipótesis nula y se aprueba la hipótesis del investigador.

Farfán (2020) Gestión del Talento Humano relacionado con el desempeño laboral en el personal administrativo de un hospital nivel III – E. El siguiente estudio tiene como objetivo determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en el personal administrativo de un hospital de EsSalud nivel III – E de Trujillo en los meses de octubre a diciembre 2019, se desarrolló en una muestra no probabilística, constituida por 36 trabajadores administrativos, a quienes se les aplicó dos cuestionarios para cada una de las variables. Los resultados de la investigación mostraron que la variable gestión de talento humano con 69% y sus dimensiones capacitación del personal y evaluación del personal con 61%; respectivamente, y selección del personal con 30% están consideradas por el personal en un nivel bueno. La variable desempeño laboral con 39% está considerada en un nivel excelente; y sus dimensiones calidad con 39% y nivel de productividad con 72% están consideradas en un nivel bueno; mientras que, metas en un nivel regular. Además, se encontró que mayormente el personal administrativo presenta una gestión humana buena pero un desempeño laboral regular de 28%; mientras que, la dimensión selección de personal y capacitación del personal con el desempeño laboral presentan un nivel regular y excelente de 31%; respectivamente, y la dimensión evaluación del personal con el desempeño laboral presenta un nivel regular y excelente de 33%; respectivamente. Se concluye que, la gestión

del talento humano tiene una relación significativa con el desempeño laboral del personal administrativo con un  $Rho = 0.614$  y una Sig. Bilateral equivalente a 0.000 ( $p$  valor  $< 0.05$ ).

Guzmán (2018) Gestión del Talento Humano y la Productividad laboral de los trabajadores del área de administración en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de MDD, 2018. El problema de la investigación se basa en el cumplimiento de labores por parte de los colaboradores y cuan eficaces son, y que si realmente las tareas administrativas tienen la calidad que se requiere para cumplir con los objetivos de la empresa, estos objetivos se pueden determinar a partir del estudio de la variable de Productividad laboral. La investigación se orientó a cumplir con el objetivo de relacionar las variables Gestión del talento humano y la productividad laboral. De acuerdo a los datos obtenidos en cuanto a la variable gestión del talento humano, el promedio de toda la muestra es de 45.41 puntos, lo cual la ubica en el nivel de tendencia a inoperante. De acuerdo a los datos obtenidos en cuanto a la variable productividad laboral, el promedio de toda la muestra es de 35.50 puntos, lo cual la ubica en el nivel de tendencia a ineficaz. El coeficiente de correlación de Pearson entre las variables gestión del talento humano y productividad laboral, según la percepción de los trabajadores es de 0.768, lo cual indica la existencia de una correlación positiva alta. La dimensión capacitación y desarrollo es la que tiene mayor relación con la variable productividad laboral con un 0.702 positiva moderada.

Caicho (2021). Gestión del Talento Humano y Productividad Laboral de los Trabajadores Asistenciales del P.S “Mariscal Cáceres”, SJL, 2020. Relación entre Gestión del Talento Humano y Productividad de los colaboradores de la empresa JESPRODENT

SAC. Lima, 2017. Esta investigación se basó en determinar la relación entre la gestión del talento humano y la productividad laboral de los colaboradores. La investigación tiene un diseño no experimental, de nivel correlacional con un enfoque cuantitativo y como instrumento se aplicaron dos cuestionarios. En la investigación se concluyó que, entre la gestión del talento humano y la productividad laboral si existe una relación significativa al obtener un valor de coeficiente de correlación de Spearman de 0,324, lo que significa que es una relación positiva media y una significancia bilateral igual a  $0,02 < 0,05$ .

Pérez (2017). Relación de la Gestión del Talento Humano con el Desempeño Laboral en J.R. CONTRATISTAS GENERALES SCRL del distrito de Guadalupe, 2017. La presente investigación se orientó en establecer la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral, ya que ambas son una de las principales fuentes de desarrollo e innovación de las organizaciones modernas. La metodología de investigación aplicada correspondió a un estudio cuantitativo de corte transversal del tipo descriptivo-correlacional. Con el propósito de identificar la relación que existe entre la gestión del talento humano con el desempeño laboral, se empleó como instrumento de evaluación la encuesta a través de un cuestionario estructurado, encuestándose a 20 colaboradores. Los resultados obtenidos fueron analizados estadísticamente a través del aplicativo IBM SPSS Versión 23. En base a los datos procesados se determinó la correlación R Pearson es moderada positiva de ( $r = 0.623$ ) y un nivel de significancia 0.05, lo que permitió comprobar la hipótesis que existe una relación significativa entre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral en

J.R. Contratistas Generales SCRL del Distrito de Guadalupe – 2017. Demostrando así, que si se desarrolla una moderada gestión del talento humano.

A nivel local también encontramos proyectos de investigación como es el caso de:

Uribe y Rodríguez (2018). Gestión del Talento Humano y su relación con el Desempeño Laboral de los Docentes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Hno. Victorino Elorz Goicochea, Cajamarca, 2018. Investigación la cual tiene como objetivo principal identificar la gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral de los docentes en la I.E.S.P. Hno. Victorino Elorz Goicochea de Cajamarca, 2018. La investigación tiene un enfoque cuantitativo, diseño transaccional – correlacional, donde se aplicó una encuesta para la recolección de datos, para comprobar la hipótesis del investigador. Según los resultados obtenidos se muestra que la correlación positiva entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los docentes del I.E.S.P. Hno. Victorino Elorz Goicochea de Cajamarca.

Rondón (2020). Relación entre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral en la empresa Zasal, Bambamarca 2019. El siguiente estudio tuvo como objetivo principal determinar la relación existente entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la empresa Zasal, Bambamarca, 2019. Para el desarrollo se utilizó una metodología de tipo no experimental – transaccional, el cual tuvo un alcance correlacional, además, como técnica de recolección de datos se utilizó la encuesta y como instrumento al cuestionario, los cuales fueron dos conformados por 20 ítems cada uno, cuyas opciones de respuesta es en escala Likert que va desde totalmente en desacuerdo hasta totalmente de

acuerdo. La muestra determinada fue 30 colaboradores a través de un muestreo no probabilístico por conveniencia. Los resultados fueron que el 73% considera que el nivel de gestión de talento humano es muy alto y desempeño laboral 97% muy alto, el estudio determinó como factores al nivel de previsión de personal, nivel de organización, nivel de mantenimiento, nivel de desarrollo y nivel de auditoría del talento humano, así mismo, se determinó en la relación de variables un Sig=0.010 y un Rho=423 evidenciando su relación. Se concluyó que existen tres factores que presentan niveles de significancia 0.298, 0.57 y 0.093 > 0,05 que corresponden nivel de provisión, organización y mantenimiento del talento humano, lo cual demuestra que no hay relación significativa, a diferencia del nivel de desarrollo y nivel de auditoría del talento humano que tienen un Sig= 0.001 y 0.00 respectivamente, demostrando su relación significativa con el desempeño laboral.

Tello (2017). Relación de la Gestión del Talento Humano con la Productividad Laboral en la Escuela de Conductores Conduce Perú, Cajamarca 2017. Esta investigación se realizó en la escuela de conductores Conduce Perú en la ciudad de Cajamarca en el año 2017se usó un diseño transversal de tipo observacional y descriptivo. El objetivo principal de esta investigación, es Conocer la relación de la gestión de talento humano con la productividad laboral en la escuela de conductores conduce Perú, Cajamarca 2017. Para obtener la información adecuada se aplicó una encuesta a los 30 trabajadores de la escuela de conductores conduce Perú, en relación al instrumento de recolección de datos; esta se aplicó a cada variable. El cuestionario de gestión de talento humano estuvo compuesto por 19 preguntas, con una escala de Likert y para productividad unos 15 ítems. La validez y la

confiabilidad de los datos obtenidos según la hipótesis, obtuvimos en la correlación de Pearson a la (significación aproximada =0.036) es menor al nivel de significancia de alfa ( $\alpha = 0.05$ ), esto quiere decir que existe suficiente evidencia para firmar que hay relación significativa y positiva y muy alta ( $r=0.963$ ) según la SPSS, sobre la gestión de talento humano con la productividad laboral en la escuela de conductores conduce Perú, Cajamarca 2017.

Castañeda (2018). Relación entre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Baños del Inca, 2018. El presente trabajo de investigación tiene un diseño transversal – correlacional. Como objetivo principal es identificar la relación existente entre la Gestión del Talento Humano con el Desempeño Laboral en dicha entidad. Las dimensiones empleadas para la investigación son; reclutamiento, selección de personal, capacitación. Para obtener los datos se realizó una encuesta de opinión a 187 colaboradores entre hombres y mujeres. Para la recolección de datos se aplicó un cuestionario para cada variable. Finalmente, se realizó un coeficiente de correlación, el que dió como resultado 0,655, lo que significa que existe una relación positiva entre las variables; y con respecto al valor “sig.” Se obtuvo un resultado de 0,000, que es menor a 0,05(nivel de significancia), por ende, existe una relación significativa entre la Gestión del Talento Humano con el Desempeño Laboral en la Municipalidad distrital de los Baños del Inca.

Para poder tener un conocimiento más amplio sobre los conceptos más relevantes en la investigación es que se tomó como referencia a algunos de los autores más reconocidos, donde se explica los conceptos de nuestras variables.

Como primera variable tenemos la Gestión del Talento Humano, para esto se expone algunos puntos claves a tener en cuenta.

Chiavenato (2007) define que: “La administración de recursos humanos es la función administrativa que se dedica a la adquisición, entrenamiento, evaluación y remuneración de los empleados. En cierto sentido, todos los gerentes son gerentes de personas porque están involucradas en actividades como reclutamiento, entrevistas, selección y entrenamiento”.

Montes y Gonzales (2006) nos dice que: “La Gestión del Talento Humano es el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos relacionados con las personas incluidas el reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño.”

Por otro lado; Dolan, Valle, Jackson y Shuler (2007) afirman que:” La gestión adecuada de los recursos humanos de una organización incide favorablemente en el comportamiento de los individuos, orientándolos hacia el logro de los objetivos estratégicos, constituyendo así una ventaja para los rivales”

Chiavenato (2009), dice que si se quiere lograr objetivos propuestos por el área de recursos humanos es necesario tratarlas como elementos básicos para la eficacia de la organización, menciona como principales objetivos que contribuirán con la eficiencia de la empresa:

- a. Ayudar a la organización a alcanzar sus objetivos y a realizar su misión.
- b. Proporcionar competitividad a la organización.
- c. Proporcionar a la organización trabajadores bien entrenadas y motivadas.
- d. Aumentar la auto actualización y la satisfacción de los trabajadores.
- e. Administrar e impulsar el cambio.

Dolan, Valle, Jackson y Shuler (2007) hablan de objetivos a largo plazo, o de balance final, donde expone que, “A la rentabilidad y competitividad, al incremento del valor de la empresa y, en definitiva, a una mejora de la eficiencia y eficacia de la organización. El centrarse en el balance final y orientarse hacia los resultados es el camino mediante el cual la gestión de recursos humanos puede ganarse el reconocimiento y el respeto de las organizaciones”. (pág. 58).

De acuerdo con Werther y Davis (2008), encontramos las siguientes funciones inmersas en el talento humano.

Reclutamiento. Según Werther y Davis (2008), es un proceso muy importante donde el área de gestión del talento humano debe determinar las competencias prioritarias para el desarrollo de la organización y contratar a personas que perfeccionen sus habilidades y capacidades. Se enfoca de manera exclusiva en 25 tres funciones, obtener nuevos candidatos, seleccionarlos y contratarlos (p. 17).

Formación. Para Buckley y Jim (1991), es un esfuerzo metódico y planeado para fomentar el conocimiento, las técnicas y las actividades a través del aprendizaje. Preparar al personal para que puedan realizar acertadamente un trabajo o una actividad encomendada.

Desarrollo profesional. El interés fundamental de las empresas exitosas es acrecentar el valor de las personas de manera continua e intensa, y no como un esfuerzo único y aislado, sino como un esfuerzo constante y permanente. (Chiavenato, 2007, pág. 410).

Evaluación del desempeño. Un sistema que comienza con una explicación del trabajador respecto al logro de objetivos que se trazaron, también las pautas y propuestas respecto al mejoramiento de la productividad. Esto necesita ser supervisado por el jefe directo y finalmente por la gerencia de cada área de la empresa (Werther y Davis, 2008, p. 306).

Modos de compensación. Para Pérez (2015), es una de las herramientas de gestión que las organizaciones usan para este propósito, el cual permite desarrollar el talento y permite crear una cultura con orientación al desempeño. La compensación incluye los incentivos, que es fuente de motivación para el trabajador, logrando incrementar la productividad de la empresa, por ende, su rentabilidad.

Podemos mencionar las dimensiones de la gestión del talento humano propuesto por Chiavenato (2009):

Admisión de trabajadores, procesos para integrar personas. La finalidad de este proceso es que los colaboradores al ingresar para cumplir sus funciones en la institución, de muy aparte de contar con las mayores conocimientos y destrezas sepan adaptarse rápidamente a la ideología, operaciones de la institución, de esta manera generar valor para la institución (Chiavenato, 2009, p.15).

Aplicación de trabajadores, procesos para organizar a las personas. Proceso para diseñar las actividades que las personas realizan en busca de conducir el cumplimiento de sus funciones, incorporando la estructura institucional y puestos de trabajo, estudio e interpretación de éstos, asignación del personal, y valoración de su trabajo (Chiavenato, 2009, pág.15).

Compensación de los trabajadores, procesos para recompensar a las personas.

Desarrollo de trabajadores, procesos para retener a las personas. Procedimientos que se emplean para motivar a los trabajadores, de esta forma cubrir sus requerimientos personales. Comprenden los incentivos, remuneraciones y asistencias generales (Chiavenato, 2009, p.15).

Mantenimiento de trabajadores, procesos para retener a las personas. Son los procedimientos que se encargan de inventar correctos espacios de trabajo agradable para que los trabajadores se desenvuelvan en sus actividades. Comprenden la gestión de la cultura organizacional, clima laboral, calidad de vida, seguridad y salud en el trabajo (Chiavenato, 2009, p.16).

Evaluación de trabajadores, procesos para auditar a las personas. Procedimientos que brinden dirección y comprobación de funciones de los trabajadores, de esta forma evaluar los rendimientos. (Chiavenato, 2009, p.16).

Como segunda variable se tiene a la Productividad, Robbins y Coulter (2010), menciona que la productividad es la cantidad de recursos fabricados, dividido entre el número de bienes usados para crear un producto. Además, el mejoramiento tanto de la

capacidad de los colaboradores como de las herramientas de producción limitan el índice de productividad. (Pág. 35)

Prokopenko (2001), nos dice que: “Aunque la productividad puede significar cosas diferentes para diferentes personas, el concepto básico es siempre la relación entre la cantidad y calidad de bienes o servicios producidos y la cantidad de recursos utilizados para producirlos” (Pág. 3).

Por otro lado, Delgadillo (2003) define a la productividad como: “El resultado de la armonía y articulación entre la tecnología, los recursos humanos, la organización y los sistemas, gerenciados o administrados por las personas o eficacia, siempre que se consiga la combinación óptima o equilibrada de los recursos o eficiencia”

Teniendo en cuenta estos conceptos se puede decir que la productividad básicamente es la relación que existe entre la cantidad de recursos utilizados y la cantidad de bienes y servicios que se ofrece.

La productividad tiene ciertos beneficios, Robbins y Judge (2009) define evidenciar efectivamente el grado de productividad en la empresa es principalmente obligación y objetivo del área directiva de la misma.

Según Singh (2008), afirma lo siguiente, que los bienes son gestionados por los colaboradores, los cuales brindarán su empeño fundamental para elaborar productos y/o servicios de calidad.

De acuerdo con Perea (2006), menciona que los colaboradores dirigen todo su trabajo para lograr los fines importantes en la organización. Dentro de estas finalidades esta la rentabilidad, lo cual es fundamental para cubrir la necesidad de la población.

Entonces podemos decir que la productividad que generen los empleados es sumamente importante, y dependerá de la eficacia con la que realicen su labor. Gracias a la productividad de los trabajadores es que se podrá cumplir los objetivos de la empresa y aumentar la rentabilidad.

Kootz y Weihrich (2004), mencionan que hay criterios que se usan en la valoración de la productividad de una organización:

**Eficiencia:** Kootz y Weihrich (2004), menciona lo siguiente, es el vínculo entre el número de recursos usados respecto al número de bienes tasados. Consiste en alcanzar las metas propuestas por la organización con la menor cantidad de recursos y tiempo posible.

**Eficacia:** Kootz y Weihrich (2004), evalúa lo que genera el bien o servicio que brinda la empresa; consiste en el logro de las metas por parte de la organización, no importando la cantidad de recursos y tiempo utilizados para el logro de éstas.

Bain (2000), menciona las siguientes dimensiones que forman parte de la productividad:

**Competencias Laborales.** Para mejorar la productividad normalmente no se requiere recursos adicionales, sino competencias básicas sobre como multiplicar los esfuerzos mediante la labor de los trabajadores. Comprenden los conocimientos y habilidades que cada trabajador posee. (Bain, 2000, p.272).

Las competencias laborales tienen un gran impacto para motivar a los trabajadores a desarrollar la disposición de ir más allá y lograr los objetivos organizacionales (Bain, 2000, p.197).

Utilización de Recursos: Es la exactitud con la cual la capacidad con que se cuenta para realizar el trabajo se iguala a la cantidad de trabajo que hay que realizar. (Bain, 2000, p.13).

Teniendo un concepto claro de nuestras variables es que ya se puede especificar cuál es el motivo de la investigación, se realiza al ver una falta de conocimiento por parte de la empresa de cómo Gestionar al Talento Humano correctamente, se buscará determinar cuál es la relación que existe entre la Gestión del Talento Humano y la Productividad de los trabajadores de la Institución Educativa William Prescott, para lo cual responderemos a la pregunta ¿Existe relación significativa entre la Gestión del Talento Humano y la productividad de los trabajadores de la Institución Educativa William Prescott ?

## **1.2. Formulación del problema**

¿Existe relación entre la Gestión del Talento Humano y la productividad de los trabajadores de la Institución Educativa William Prescott de los Profesores de Cajamarca, 2021?

## **1.3. Objetivos**

### **1.3.1. Objetivo general**

Determinar la relación entre la Gestión del Talento Humano y la Productividad de los trabajadores de la Institución Educativa William Prescott de los Profesores de Cajamarca SRL, 2021.

### **1.3.2. Objetivos específicos**

- Identificar la relación entre la admisión de trabajadores y la productividad de los trabajadores de la Institución Educativa William Prescott de los Profesores de Cajamarca SRL, 2021.
- Identificar la relación entre la aplicación de trabajadores y la productividad de los trabajadores de la Institución Educativa William Prescott de los Profesores de Cajamarca SRL, 2021.
- Identificar la relación entre la compensación de trabajadores y la productividad de los trabajadores de la Institución Educativa William Prescott de los Profesores de Cajamarca SRL, 2021.
- Identificar la relación entre desarrollo de trabajadores y la productividad de los trabajadores de la Institución Educativa William Prescott de los Profesores de Cajamarca SRL, 2021.
- Identificar la relación entre mantenimiento y seguridad y la productividad de los trabajadores de la Institución Educativa William Prescott de los Profesores de Cajamarca SRL, 2021.

- Identificar la relación entre la evaluación de trabajadores y la productividad de los trabajadores de la Institución Educativa William Prescott de los Profesores de Cajamarca SRL, 2021.

## **1.4. Hipótesis**

### **1.4.1. Hipótesis General**

Existe relación significativa entre la Gestión del Talento Humano y la Productividad en los trabajadores de la Institución Educativa William Prescott de los Trabajadores de Cajamarca SRL, 2021.

### **1.4.2. Hipótesis Específicas**

- Existe una relación significativa entre la Admisión de trabajadores y la Productividad en los trabajadores de la Institución Educativa William Prescott de los Trabajadores de Cajamarca SRL, 2021.
- Existe relación significativa entre Aplicación de trabajadores y Productividad en los trabajadores de la Institución Educativa William Prescott de los Trabajadores de Cajamarca SRL, 2021.
- Existe relación significativa entre compensación de trabajadores y Productividad en los trabajadores de la Institución Educativa William Prescott de los Trabajadores de Cajamarca SRL, 2021.
- Existe relación significativa entre desarrollo de trabajadores y Productividad en los trabajadores de la Institución Educativa William Prescott de los Trabajadores de Cajamarca SRL, 2021.
- Existe relación entre el mantenimiento y seguridad de trabajadores y Productividad en los trabajadores de la Institución Educativa William Prescott de los Trabajadores de Cajamarca SRL, 2021.
- Existe relación significativa entre la evaluación de trabajadores y Productividad en los trabajadores de la Institución Educativa William Prescott de los Trabajadores de Cajamarca SRL, 2021.

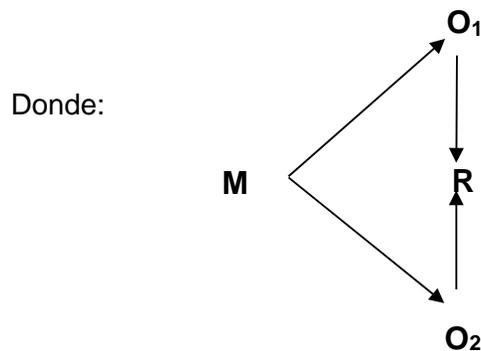
## CAPÍTULO II. METODOLOGÍA

### 2.1. Tipo de investigación

Para el desarrollo de esta investigación se realizará un tipo de estudio correlacional, esto se hace porque se quiere llegar a saber cuál es la relación que existe entre nuestras dos variables, las cuales son Gestión del Talento Humano y Productividad. Este método se usa ya que no se puede usar el tipo de investigación experimental, debido a que las variables a investigar son conceptos hipotéticos y no pueden ser manipulados.

Según Hernández (2003) dice, “la investigación correlacional es un tipo de estudio el cual tiene el propósito de evaluar la relación existente entre dos o más conceptos, categorías o variables. Es decir, miden cada variable presuntamente relacionada y después también miden y analizan la correlación” (Pág.121).

Esquema de investigación:



M: Muestra (19 trabajadores de la Institución Educativa William Prescott de Cajamarca)

O<sub>1</sub>: observación de la Variable 1: Gestión del Talento Humano

R: Relación entre ambas variables en estudio

O<sub>2</sub>: Observación de la variable 2: Productividad

## **2.2. Población y muestra**

### **2.2.1. Población**

Arias et al. (2016) expresa que “La población de estudio es un conjunto de casos, definido, limitado y accesible, que formará el referente para la elección de la muestra, y cumple con una serie de criterios predeterminados. Es importante especificar a la población, ya que al concluir con la investigación a partir de una muestra es cuando será posible generalizar los resultados obtenidos”.

La Institución Educativa William Prescott de los Profesores de Cajamarca cuenta con un total de 19 trabajadores entre personal administrativo y educativo en el año 2021.

### **2.2.2. Censo**

En esta investigación se realizará un censo, según Trejo (2021) el censo tiene como peculiaridad que se trata de hacer sobre toda una población. Los gobiernos lo emplean para conocer más sobre sus habitantes. (p.55).

En este trabajo se hará el censo a 19 trabajadores, quienes son el 100% de la población, donde se encuentra personal administrativo y educativo.

## **2.3. Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos**

### **2.3.1. Técnicas de recolección de datos**

La técnica que se usará para poder obtener la información necesaria será la ENCUESTA, la cual se hace para conocer la opinión de los trabajadores de “Institución Educativa William Prescott de los Profesores de Cajamarca SRL”.

### **2.3.2. Instrumento para la recolección de datos**

El instrumento para la recolección de datos será un cuestionario dirigido a las 19 personas de la muestra.

Se utilizó como instrumento el elaborado por Amaya (2016). “Relación de la Gestión del Talento Humano y la Productividad de los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Santa, 2018”. Son dos los cuestionarios realizados, uno por cada una de las variables en donde se utilizó la Escala de Likert para medir el nivel de cada una de las variables.

#### **Validez**

En toda investigación tiene que hacerse válido el instrumento, esto para poder saber si en realidad el instrumento nos ayuda a medir nuestras variables.

Para el caso de nuestras dos variables se utilizará la validez de expertos, Hernández et al. (2014) expresan que la validez de expertos es la cual se refiere al grado en que aparentemente un instrumento mide la variable en cuestión. De acuerdo con “voces calificadas”.

El instrumento fue validado con la firma de cuatro expertos, los cuales fueron: Mg. Urbina Suasnabar Cristian, Mg. Gonzáles Rueda Néstor, Mg. Aguilar Sánchez Sonia y Mg. Chacón Arenas Edinson Miguel.

## Confiabilidad

La confiabilidad es el grado en que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes. (Hernández et al. 2014).

En el siguiente cuadro se puede observar los cálculos para el nivel de confiabilidad de los instrumentos para cada una de las variables, lo que nos permite determinar que el instrumento otorga la confiabilidad para su aplicación.

VARIABLE	ALFA DE CRONBACH	INTERPRETACIÓN
Gestión del Talento Humano	$\alpha = 0,861$	Bueno
Productividad	$\alpha = 0,845$	Bueno

## 2.4. Procedimientos

### 2.4.1. Recolección de datos

En esta etapa de la investigación, primero hubo un contacto con el representante legal de la empresa con la cual estamos trabajando, donde se le muestra los dos cuestionarios y se le explica la validez y confiabilidad de estos. Se nos facilitó los correos privados de cada uno de los colaboradores a donde se les envió el link de los cuestionarios que están en la aplicación “GOOGLE FORMS” para que todos puedan contestar de manera anónima.

### 2.4.2. Análisis de datos

Al momento de analizar los datos se trabajó con dos programas, los cuales fueron Excel y SPSS, se usó Excel para poder crear la base de datos de los cuestionarios y SPSS se utilizó para poder realizar el análisis de datos.

Para poder dar respuesta a nuestra hipótesis se realizó el estadístico Chi-cuadrado, el cual nos ayudó a encontrar la relación existente entre la variable Gestión del Talento Humano y Productividad.

## **2.5. Aspectos éticos**

Este trabajo de investigación está basado en el principio de confidencialidad de las respuestas que se den al momento de realizar los cuestionarios, se garantiza que la información recaudada no será manejada de manera negativa, todo esto los participantes de la investigación deberán saberlo con anticipación.

### CAPÍTULO III. RESULTADOS

En este capítulo se muestra los resultados de la investigación a los trabajadores de la Institución Educativa William Prescott de Cajamarca. 2021; el análisis de datos se realizó en el programa estadístico SPSS.

#### Objetivo general

Determinar la relación entre la Gestión del Talento Humano y la Productividad de los trabajadores de la Institución Educativa William Prescott de los Profesores de Cajamarca SRL, 2021.

#### Tabla 1

*Relación entre Gestión del Talento Humano y Productividad de los trabajadores de la Institución Educativa William Prescott de Cajamarca, 2021.*

		Gestión del Talento Humano		Productividad	
Rho de Spearman	de Gestión del Talento Humano	Coefficiente de correlación	de 1.000	.165	
		Sig. (bilateral)	.	.499	
		N	19	19	
Productividad		Coefficiente de correlación	de .165	1.000	
		Sig. (bilateral)	.499	.	
		N	19	19	

Nota. Información de la base de datos.

En la tabla 2 muestra que la correlación obtenida por el estadístico Rho de Spearman entre la Gestión del Talento Humano y la Productividad de los trabajadores de la Institución Educativa William Prescott es de 0,165; lo que determina que ambas variables están

relacionadas de una manera positiva media, por lo que se puede afirmar que la Gestión del Talento Humano y la Productividad se desarrolla de forma eficaz en la empresa.

### **Hipótesis General**

Existe relación entre la Gestión del Talento Humano y la Productividad en los trabajadores de la Institución Educativa William Prescott de los Trabajadores de Cajamarca SRL, 2021.

### **Tabla 2**

*Existe relación entre Gestión del Talento Humano y Productividad de los trabajadores de la Institución Educativa William Prescott de Cajamarca, 2021.*

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	142.500 <sup>a</sup>	126	.149
Razón de verosimilitud	79.297	126	1.000
Asociación lineal por lineal	.955	1	.329
N de casos válidos	19		

Nota. Información de base de datos.

En la tabla 3 se muestra el resultado de Chi-cuadrado, el p-valor = 0.149, que es mayor al nivel de significancia ( $\alpha=0,05$ ) por lo tanto se rechaza la hipótesis de investigación y se acepta la hipótesis nula, lo que muestra que no existe una relación entre las variables Gestión del Talento Humano y Productividad de los trabajadores de la institución educativa William Prescott de Cajamarca, 2021.

### **Objetivo Especifico 1**

Identificar la relación entre la admisión de trabajadores y la productividad de los trabajadores de la Institución Educativa William Prescott de los Profesores de Cajamarca SRL, 2021.

**Tabla 3**

*Relación entre admisión de trabajadores y productividad de los trabajadores de la Institución Educativa William Prescott de Cajamarca, 2021.*

<b>Correlaciones</b>						
					Admisión de los Trabajado res	Producti vidad
Rho de Spearman	de	Admisión de los Trabajador es	Coeficiente de correlación	de	1.000	-.051
			Sig. (bilateral)		.	.837
			N		19	19
		Productivid ad	Coeficiente de correlación	de	-.051	1.000
			Sig. (bilateral)		.837	.
			N		19	19

Nota. Información de la base de datos.

En la tabla 4 muestra que la correlación obtenida por el estadístico Rho de Spearman entre la dimensión Admisión de trabajadores y la Productividad de los trabajadores de la Institución Educativa William Prescott es de -0,051; lo que determina que ambas variables están relacionadas de una manera negativa débil.

**Hipótesis específica 1**

Existe relación significativa entre admisión de trabajadores y productividad en los trabajadores de la Institución Educativa William Prescott de los Trabajadores de Cajamarca SRL, 2021.

**Tabla 4**

*Existe relación entre la admisión de trabajadores y productividad de los trabajadores de la Institución Educativa William Prescott de Cajamarca, 2021.*

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	39.372 <sup>a</sup>	36	.321
Razón de verosimilitud	37.744	36	.389
Asociación lineal por lineal	.080	1	.778
N de casos válidos	19		

En la tabla 5 se muestra el resultado de Chi-cuadrado, el p-valor = 0.321, que es mayor al nivel de significancia ( $\alpha=0,05$ ) por lo tanto se rechaza la hipótesis de investigación y se acepta la hipótesis nula, lo que dice que no existe una relación entre la dimensión Admisión de Trabajadores y la variable Productividad en los trabajadores de la Institución Educativa William Prescott de Cajamarca, 2021.

### Objetivo Específico 2

Identificar la relación entre la aplicación de trabajadores y la productividad de los trabajadores de la Institución Educativa William Prescott de los Profesores de Cajamarca SRL, 2021.

### Tabla 5

*Relación entre la aplicación de trabajadores y la productividad de los trabajadores de la Institución Educativa William Prescott de los Profesores de Cajamarca SRL, 2021.*

Correlaciones						
					Aplicación de los Trabajado res	Productivi dad
Rho	de	Aplicación de los	Coeficiente	de	1.000	.129
Spearman		Trabajadores	correlación			
			Sig. (bilateral)		.	.600

		N	19	19
Productividad	Coefficiente de correlación		.129	1.000
	Sig. (bilateral)		.600	.
	N		19	19

Nota. Información obtenida de base de datos.

En la tabla 6 se observa que la correlación obtenida por el estadístico Rho de Spearman entre la dimensión Aplicación de Trabajadores y la Productividad de la empresa trabajada es de 0,129; lo que determina que ambas variables están relacionadas de una manera positiva media.

### Hipótesis específica 2

Existe relación significativa entre Aplicación de trabajadores y Productividad en los trabajadores de la Institución Educativa William Prescott de los Trabajadores de Cajamarca SRL, 2021.

### Tabla 6

*Existe relación entre la admisión de trabajadores y productividad de los trabajadores de la Institución Educativa William Prescott de Cajamarca, 2021.*

		Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
		r		
Chi-cuadrado	de	51.1	45	.245
Pearson		42 <sup>a</sup>		
Razón de verosimilitud		38.7	45	.731
		91		
Asociación lineal por lineal		.747	1	.387
N de casos válidos		19		

En la tabla 7 se muestra el resultado de Chi-cuadrado, el p-valor = 0.245, que es mayor al nivel de significancia ( $\alpha=0,05$ ) por lo tanto se rechaza la hipótesis de investigación y se acepta la hipótesis nula, lo que dice que no existe una relación entre la dimensión Aplicación de Trabajadores y la variable Productividad en los trabajadores de la Institución Educativa William Prescott de Cajamarca, 2021.

### Objetivo específico 3

Identificar la relación entre la compensación de trabajadores y la productividad de los trabajadores de la Institución Educativa William Prescott de los Profesores de Cajamarca SRL, 2021.

**Tabla 7**

*Relación entre la compensación de trabajadores y la productividad de los trabajadores de la Institución Educativa William Prescott de los Profesores de Cajamarca SRL, 2021.*

					Compensación de los Trabajadores	Productividad
Rho de Spearman	de	Compensación de los Trabajadores	Coeficiente de correlación	de	1.000	.493*
			Sig. (bilateral)		.	.032
			N		19	19
		Productividad	Coeficiente de correlación	de	.493*	1.000
			Sig. (bilateral)		.032	.
			N		19	19

En la tabla 8 se observa que la correlación obtenida por el estadístico Rho de Spearman entre la dimensión compensación de trabajadores y la Productividad de la empresa

trabajada es de 0,493; lo que determina que ambas variables están relacionadas de una manera positiva media.

### Hipótesis específica 3

Existe relación significativa entre compensación de trabajadores y Productividad en los trabajadores de la Institución Educativa William Prescott de los Trabajadores de Cajamarca SRL, 2021.

### Tabla 8

*Existe relación entre la compensación de trabajadores y productividad de los trabajadores de la Institución Educativa William Prescott de Cajamarca, 2021.*

		Valo r	df	Significaci ón asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado	de	59.9	63	.587
Pearson		03 <sup>a</sup>		
Razón de verosimilitud		47.7	63	.923
		52		
Asociación lineal por		4.14	1	.042
lineal		2		
N de casos válidos		19		

Nota. Información obtenida de base de datos.

En la tabla 9 se muestra el resultado de Chi-cuadrado, el p-valor = 0.587, que es mayor al nivel de significancia ( $\alpha=0,05$ ) por lo tanto se rechaza la hipótesis de investigación y se acepta la hipótesis nula, lo que dice que no existe una relación entre la dimensión Aplicación de Trabajadores y la variable Productividad en los trabajadores de la Institución Educativa William Prescott de Cajamarca, 2021.

### Objetivo específico 4

Identificar la relación entre desarrollo de trabajadores y la productividad de los trabajadores de la Institución Educativa William Prescott de los Profesores de Cajamarca SRL, 2021.

**Tabla 9**

*Relación entre desarrollo de trabajadores y la productividad de los trabajadores de la Institución Educativa William Prescott de los Profesores de Cajamarca SRL, 2021.*

					Desarroll o de los trabajado res	Product ividad
Rho	de	Desarrollo	Coefficiente	de	1.000	.168
Spearman		de los	correlación			
		trabajadore s	Sig. (bilateral)		.	.492
			N		19	19
		Productivid ad	Coefficiente	de	.168	1.000
			correlación			
			Sig. (bilateral)		.492	.
			N		19	19

Nota. Información obtenida de base de datos.

En la tabla 10 se observa que la correlación obtenida por el estadístico Rho de Spearman entre la dimensión desarrollo de trabajadores y la Productividad de la empresa trabajada es de 0,168; lo que determina que ambas variables están relacionadas de una manera positiva media.

**Hipótesis específica 4**

Existe relación significativa entre desarrollo de trabajadores y Productividad en los trabajadores de la Institución Educativa William Prescott de los Trabajadores de Cajamarca SRL, 2021.

**Tabla 10**

*Existe relación entre desarrollo de trabajadores y Productividad en los trabajadores de la Institución Educativa William Prescott de los Trabajadores de Cajamarca SRL, 2021.*

		Valo r	df	Significaci ón asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado	de	59.6	54	.278
Pearson		39 <sup>a</sup>		
Razón de verosimilitud		42.8	54	.862
		87		
Asociación lineal por		.047	1	.828
lineal				
N de casos válidos		19		

Nota. Información obtenida de base de datos.

En la tabla 11 se muestra el resultado de Chi-cuadrado, el p-valor = 0.278, que es mayor al nivel de significancia ( $\alpha=0,05$ ) por lo tanto se rechaza la hipótesis de investigación y se acepta la hipótesis nula, lo que dice que no existe una relación entre la dimensión Aplicación de Trabajadores y la variable Productividad en los trabajadores de la Institución Educativa William Prescott de Cajamarca, 2021.

**Objetivo específico 5**

Identificar la relación entre mantenimiento y seguridad y la productividad de los trabajadores de la Institución Educativa William Prescott de los Profesores de Cajamarca SRL, 2021.

**Tabla 11**

*Relación entre mantenimiento y seguridad y la productividad de los trabajadores de la Institución Educativa William Prescott de los Profesores de Cajamarca SRL, 2021.*

				Mantenimi ento y Seguridad de los Trabajado res	Productivi dad
Rho de Spearman	Mantenimiento y Seguridad de los Trabajadores	Coefficiente de correlación	de	1.000	.136
		Sig. (bilateral)		.	.578
		N		19	19
	Productividad	Coefficiente de correlación	de	.136	1.000
		Sig. (bilateral)		.578	.
		N		19	19

Nota. Información obtenida de base de datos.

En la tabla 12 se observa que la correlación obtenida por el estadístico Rho de Spearman entre la dimensión desarrollo de trabajadores y la Productividad de la empresa trabajada es de 0,136; lo que determina que ambas variables están relacionadas de una manera positiva media.

### Hipótesis específica 5

Existe relación significativa entre el mantenimiento y seguridad de trabajadores y Productividad en los trabajadores de la Institución Educativa William Prescott de los Trabajadores de Cajamarca SRL, 2021.

### Tabla 12

*Existe relación entre el mantenimiento y seguridad de trabajadores y Productividad en los trabajadores de la Institución Educativa William Prescott de los Trabajadores de Cajamarca SRL, 2021.*

Pruebas de chi-cuadrado				
		Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson		55.417 <sup>a</sup>	63	.740
Razón de verosimilitud		45.382	63	.954
Asociación lineal por lineal		.193	1	.660
N de casos válidos		19		

Nota. Información obtenida de base de datos.

En la tabla 13 se muestra el resultado de Chi-cuadrado, el p-valor = 0.740, que es mayor al nivel de significancia ( $\alpha=0,05$ ) por lo tanto se rechaza la hipótesis de investigación y se acepta la hipótesis nula, lo que dice que no existe una relación entre la dimensión Aplicación de Trabajadores y la variable Productividad en los trabajadores de la Institución Educativa William Prescott de Cajamarca, 2021.

### Objetivo específico 6

Identificar la relación entre la evaluación de trabajadores y la productividad de los trabajadores de la Institución Educativa William Prescott de los Profesores de Cajamarca SRL, 2021.

**Tabla 13**

*Relación entre la evaluación de trabajadores y la productividad de los trabajadores de la Institución Educativa William Prescott de los Profesores de Cajamarca SRL, 2021.*

			Evaluación de los Trabajadores	Productivi dad
Rho de Spearman	Evaluación de los Trabajadores	Coefficiente de correlación	1.000	-.020
		Sig. (bilateral)	.	.936
		N	19	19
	Productividad	Coefficiente de correlación	-.020	1.000
		Sig. (bilateral)	.936	.
		N	19	19

Nota. Información obtenida de la base de datos.

En la tabla 14 se observa que la correlación obtenida por el estadístico Rho de Spearman entre la dimensión desarrollo de trabajadores y la Productividad de la empresa trabajada es de -0,020; lo que determina que ambas variables tienen una relación correlativa negativa débil.

### **Hipótesis específica 6**

Existe relación significativa entre la evaluación de trabajadores y Productividad en los trabajadores de la Institución Educativa William Prescott de los Trabajadores de Cajamarca SRL, 2021.

**Tabla 14**

*Existe relación entre la evaluación de trabajadores y Productividad en los trabajadores de la Institución Educativa William Prescott de los Trabajadores de Cajamarca SRL, 2021.*

		Valo	df	Significaci ón asintótica (bilateral)
		r		
Chi-cuadrado	de	30.0	27	.310
Pearson		83 <sup>a</sup>		
Razón de verosimilitud		30.7	27	.282
		50		
Asociación lineal por		.153	1	.696
lineal				
N de casos válidos		19		

Nota. Información obtenida de base de datos.

En la tabla 15 se muestra el resultado de Chi-cuadrado, el p-valor = 0.310, que es mayor al nivel de significancia ( $\alpha=0,05$ ) por lo tanto se rechaza la hipótesis de investigación y se acepta la hipótesis nula, lo que dice que no existe una relación entre la dimensión Aplicación de Trabajadores y la variable Productividad en los trabajadores de la Institución Educativa William Prescott de Cajamarca, 2021.

## CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

### 4.1. Discusión.

Como objetivo general de esta investigación fue determinar la relación entre la Gestión del Talento Humano y la productividad de los trabajadores de la Institución Educativa William Prescott de los profesores de Cajamarca SRL, 2021. Como resultado se obtuvo que la correlación entre las dos variables es positiva baja ya que el coeficiente de Pearson tiene un valor de 0.230. Este resultado tiene una diferencia al resultado de Amaya (2018) en su tesis titulada "Relación de la Gestión del Talento Humano y la Productividad de los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Santa, 2018", donde menciona que las dos variables tienen una relación altamente significativa, al obtener un valor de significaría de 0.003 usando el estadístico Chi-cuadrado.

Farfán (2020) en su investigación "Gestión del Talento Humano relacionado con el desempeño laboral en el personal administrativo de un hospital nivel III-E" obtiene un resultado de 0,614 usando Rho de Spearman, lo que también indica una relación altamente significativa.

Por otro lado, Ramírez (2017) en su tesis "Relación de la Gestión del Talento Humano y Productividad de los colaboradores de la empresa JESPRODENT SAC. Lima, 2017" comparte su resultado con nuestra investigación, donde afirma que la correlación entre las dos variables trabajadas es baja, al obtener un 0 540, que al ser mayor que 0,05 afirma la hipótesis nula, rechazando la hipótesis del investigador.

Con respecto a los objetivos específicos de esta investigación podemos comparar las dimensiones de mantenimiento y desarrollo con Rondón (2020) que en su investigación expone que el mantenimiento no tiene relación con la productividad de los trabajadores, esto al obtener 0.57, que al ser mayor que 0.05 afirma lo mencionado; caso contrario a esta investigación, que el mantenimiento y la productividad de los trabajadores si tiene una correlación. En cuestión de la dimensión desarrollo, con Rondón (2020) si hay una similitud, al diagnosticar que entre la dimensión mencionada y la productividad si existe una relación de forma positiva.

#### **4.2. Conclusiones**

Tras el análisis correspondiente a todos los objetivos podemos concluir que, la relación entre la Gestión del Talento Humano y la Productividad de los trabajadores de la Institución Educativa William Prescott de los Profesores de Cajamarca SRL, 2021 es positiva baja al obtener un Rho de Spearman de 0,165 y no significativa al tener un chi-cuadrado 0,149, que es mayor a 0,05 del valor de significancia.

También se concluye que la Admisión y la Productividad de los trabajadores de la Institución Educativa William Prescott de los Profesores de Cajamarca SRL, 2021 tienen una correlación negativa débil al tener un resultado de -0,051, en el estadístico de correlación Rho de Spearman y esta no es significativa ya que el chi-cuadrado, p-valor= 0,321, el cual es mayor a 0,05 del valor de significancia.

Se concluye que la Aplicación y la Productividad de los trabajadores de la Institución Educativa William Prescott de los Profesores de Cajamarca SRL, 2021, tienen una correlación positiva media al obtener 0,129 mediante el estadístico Rho de Spearman, y este no es significativo por el chi-cuadrado que es 0,245 que es mayor que 0,05 del valor de significancia.

Otra conclusión es que entre la Compensación y la Productividad de los trabajadores de la Institución Educativa William Prescott de los Profesores de Cajamarca SRL, 2021, existe una correlación positiva media, porque el Rho de Spearman tiene un valor de 0,493 y esto no es muy significativo ya que el chi-cuadrado tiene un resultado de 0,587, que es mayor a 0,05 del valor de significancia.

También se concluye que entre la dimensión Desarrollo y la Productividad de los trabajadores de la Institución Educativa William Prescott de los Profesores de Cajamarca SRL, 2021, existe una correlación positiva media, al dar un valor de 0,168 en el Rho de Spearman y esto no es significativo, ya que el chi-cuadrado es de 0,278, que es mayor a 0,05 del valor de significancia.

También se concluye que la dimensión Mantenimiento y Seguridad y la Productividad de los trabajadores de la Institución Educativa William Prescott de los Profesores de Cajamarca SRL, 2021, existe una correlación positiva media, al obtener un Rho de Spearman de 0,136, y esto no es significativo porque el chi-cuadrado es 0,740 que es mayor a 0,05 del valor de significancia.

Finalmente se concluye que la Evaluación y la Productividad de los trabajadores de la Institución Educativa William Prescott de los Profesores de Cajamarca SRL, 2021, tienen una relación negativa débil al tener un valor de  $-0,20$  de Rho de Spearman y esta no es significativa porque el chi-cuadrado tiene un valor de  $0,310$ , el cual es mayor a  $0,05$  del valor de significancia.

## REFERENCIAS

- Agapito Miscan, M. A. (2017). Plan De Gestión Del Talento Humano Para Aumentar La Productividad En La Planta Callanca - Empresa Latercer SAC. Chiclayo 2017.
- Amaya Vega, J. E., & Villanueva Araujo, A. J. (2018). Relación de la Gestión del Talento Humano y la Productividad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa, 2018.
- Bain, R. (2000). Productividad: La solución a los problemas de la empresa. México: Editorial McGraw Hill.
- Buckley y Jim (1991). La formación, teoría y práctica. Madrid: Ediciones Diaz de Santos.
- Caicho Villaverde, Y. (2021). Gestión del Talento Humano y Productividad Laboral de los Trabajadores Asistenciales del P.S. “Mariscal Cáceres”, SJL-2020. [Tesis de Maestría. Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional – Universidad César Vallejo
- Castañeda Durand, D.G. (2018). Relación de Gestión del Talento Humano con el Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Baños del Inca, 2018. [Tesis de Título. Universidad Privada del Norte]. Repositorio de la universidad – Universidad Privada del Norte.
- Chiavenato, I. (2007). Administración de Recursos Humanos. 8ª Edición. México: Editorial McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2009). Gestión Del Talento Humano. 2ª Edición. México: Editorial McGraw Hill.
- Dolan, S. & Valle, R & Jackson, S. & Shuler, R. (2007). La Gestión de los Recursos humanos (3ra ed.). España, España: Mc Graw Hill.

- Eimbcke Bosch, C. (2014). Programa de gestión de talentos en una empresa chilena de ingeniería y construcción
- Farfán Varas, B. R. V. (2020). Gestión del Talento Humano relacionado con el Desempeño Laboral en el personal administrativo de un Hospital Nivel III – E. [Tesis de Maestría. Universidad César Vallejo] Repositorio de la universidad – Universidad Cesar Vallejo.
- Galindo Gonzales, D. (2018). Gestión del Talento Humano para mejorar la Productividad de los trabajadores integrantes del batallón Policía Militar N°503, Lima-2017.
- Guzmán Berrio, J. (2018). Gestión del Talento Humano y la Productividad Laboral de los trabajadores del área de administración en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de MDD, 2018. [Tesis de Maestría. Universidad César Vallejo] Repositorio de la universidad - Universidad César Vallejo
- Koontz, H., y Weihrich, H. (2004). Administración una perspectiva global y empresarial. 12ª Edición. México: McGraw-Hill
- Montes. M.J., & Gonzales, P. (2006) Selección de personal. España. Ideas propias.
- Pérez. (2015). Qué es la administración de compensaciones y cuáles son sus beneficios.
- Pérez Chávarri, N. E. Relación de la Gestión del Talento Humano con el Desempeño Laboral en JR CONTRATISTAS GENERALES SCRL del Distrito de Guadalupe, 2017. [Título de Tesis. Universidad Privada del Norte] Repositorio de la universidad – Universidad Privada del Norte.
- Prokopenko, C. (2001). La Gestión de la Productividad. Suiza, Ginebra: Organización Internacional del trabajo.
- Robbins, S. & Coulter, M. (2010). Administración. (10ª ed.) México: Editorial Pearson.

Rodríguez Goicochea, J.E. & Uribe Romero, C. R. (2018). Gestión del Talento Humano y su relación con el Desempeño Laboral de los Docentes del Instituto Superior Pedagógico Hno. Victorino Elorz Goicochea, Cajamarca, 2018. [Tesis de Título. Universidad Privada del Norte.] Repositorio de la universidad – Universidad Privada del Norte

Tello Morales, P. (2016). Análisis de productividad laboral en obras de construcción en proyectos subterráneos de la División El teniente.

Tello Palomino, J. (2017). Relación de la Gestión del Talento Humano con la Productividad Laboral en la escuela de conductores Conduce Perú, Cajamarca, 2017. [Tesis de Título. Universidad Privada del Norte] Repositorio de la universidad – Universidad Privada del Norte.

Werther, B. (2008). Elementos De Administración De Personal Y RR. HH”. 7ª. Edición. México D.F.: McGraw – Hill

## ANEXOS

### ANEXO N° 1: Operacionalización de Variables

#### Matriz de operacionalización de Variables.

<i>VARIABLE</i>	<i>DIMENSIONES</i>	<i>INDICADORES</i>	<i>ÍTEMS</i>	<i>INSTRUMENTO</i>
<i>V1: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</i>	<i>Admisión de trabajadores</i>	<i>Reclutamiento</i>	1	<i>Encuesta - Escala de Likert</i>
		<i>Selección de personal</i>	2	
	<i>Aplicación de trabajadores</i>	<i>Diseño organizacional</i>	3, 4	
		<i>Enfoque en las</i>	5	
	<i>Compensación de trabajadores</i>	<i>Remuneración</i>	6	
		<i>Programa de</i>	7	
		<i>Beneficios y servicios sociales</i>	8	
	<i>Desarrollo de trabajadores</i>	<i>Capacitaciones</i>	9, 10	
		<i>Crecimiento personal y profesional</i>	11	
	<i>Mantenimiento y seguridad de trabajadores</i>	<i>Seguridad laboral</i>	12, 13	
<i>Relaciones laborales</i>		14		
<i>Bienestar social laboral</i>		15		
<i>Evaluación de trabajadores</i>	<i>Controlar y verificar</i>	16, 17		
<i>V2: PRODUCTIVIDAD</i>	<i>Competencias laborales</i>	<i>Conocimientos</i>	1, 2	<i>Encuesta - Escala de Likert</i>
		<i>Habilidades</i>	3, 4	
	<i>Utilización de recursos</i>	<i>Puntualidad en su</i>	5, 6	
		<i>Horas trabajadas</i>	7	
		<i>Uso de materiales de escritorio</i>	8, 9, 10	
	<i>Producto</i>	<i>Trabajo final</i>	11, 12	

## Anexo N° 2: Cuestionario.

### Cuestionario de la variable Productividad

INSTRUCCIÓN: A continuación, se presentará una lista de ítems respecto a algunas características de la Institución Educativa William Prescott.

Después de leer cuidadosamente cada enunciado, maque con una (X) el número que corresponda, utilizando la escala siguiente:

Totalmente en Desacuerdo (1)	En Desacuerdo (2)	Ni de acuerdo Ni en desacuerdo (3)	De Acuerdo (4)	Totalmente de Acuerdo (5)
------------------------------------	----------------------	---	-------------------	---------------------------------

N°	ITEMS	ALTERNATIVAS				
		1	2	3	4	5
1	Considera que sus conocimientos contribuyen al cumplimiento de sus actividades.					
2	Efectúa aportes de carácter académico o técnico que beneficien a su área de trabajo.					
3	Posee la capacidad para atender asuntos laborales bajo presión.					
4	Posee la capacidad de aprendizaje para asumir nuevas funciones.					
5	Usted trabaja con puntualidad las actividades asignadas por el jefe.					
6	Usted cumple con el horario de trabajo establecido.					
7	Brinda más tiempo del requerido para finalizar una actividad asignada por su jefe.					
8	Los materiales con que dispone su área de trabajo le permiten cumplir con sus actividades.					
9	Utiliza de forma apropiada los materiales de trabajo.					
10	Usted mantiene el control físico y administrativo sobre el material y equipo para desempeñar las actividades diarias.					
11	El trabajo final que realiza cumple con los requerimientos en términos de contenido, exactitud y presentación.					
12	El trabajo final que usted realiza contribuye al desarrollo integral de su área.					

### Anexo N° 3: Cuestionario

Cuestionario de la variable Gestión del talento humano

**INSTRUCCIÓN:** A continuación, se presentará una lista de ítems respecto a algunas características de la Institución Educativa William Prescott.

Después de leer cuidadosamente cada enunciado, maque con una (X) el número que corresponda, utilizando la escala siguiente:

Totalmente en Desacuerdo (1)	En Desacuerdo (2)	Ni de acuerdo Ni en desacuerdo (3)	De Acuerdo (4)	Totalmente de Acuerdo (5)
------------------------------------	----------------------	---	-------------------	---------------------------------

N°	ITEMS	ALTERNATIVAS				
		1	2	3	4	5
1	Considera que el reclutamiento de personal que se lleva a cabo en la Municipalidad es el correcto.					
2	Considera que el proceso de selección del personal se efectúa de manera transparente.					
3	Considera que recibió un adecuado proceso de inducción para su cargo.					
4	Considera los trabajadores cumplen con el perfil del puesto dado por la Institución Educativa.					
5	La inducción que recibió al ingresar a laborar le facilitó la realización de sus actividades.					
6	La remuneración que recibe por su labor cumple con sus expectativas.					

7	La municipalidad posee un adecuado programa de incentivos.					
8	Los servicios sociales y beneficios satisfacen su necesidad.					
9	Los programas de capacitación son acordes a sus funciones.					
10	Las capacitaciones que recibe le ayudan a desempeñar mejor su función.					
11	Considera que la Municipalidad promueve su desarrollo profesional y personal.					
12	Cree que es seguro el área o lugar en donde labora.					
13	Cree que la infraestructura es la mejor para desempeñar su función.					
14	Se preocupa la Municipalidad por promover las buenas relaciones laborales.					
15	Considera que es prioridad en la Municipalidad el bienestar social laboral.					
16	Considera que el proceso de evaluación de los trabajadores es el apropiado.					
17	Su jefe verifica su trabajo y le brinda pautas a mejorar en sus actividades.					

Anexo N° 4: Base de datos de cuestionarios

N° Encuestado	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO																PRODUCTIVIDAD												
	D1		D2			D3			D4			D5				D6													
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29
1	5	5	5	4	5	3	1	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5
3	4	5	5	3	5	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	4	4	3	3	2	2	3	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	3	3	4	3	5	5	1	1	1	1	2	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
7	5	5	5	5	5	3	2	2	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4
8	4	4	5	4	4	2	2	2	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4
9	5	5	5	5	5	3	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
10	4	5	4	3	4	2	2	2	4	4	4	3	3	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5
11	2	5	4	4	4	2	2	2	2	2	4	2	2	5	5	4	4	5	5	1	4	5	5	2	5	4	4	5	5
12	4	5	5	5	4	3	3	4	4	4	5	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5
13	3	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	2	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
15	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5
16	5	4	5	4	5	4	3	3	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4
17	4	5	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	3	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5
18	4	4	5	4	4	5	3	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5
19	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5

Anexo N° 5: Carta de autorización de uso de información

CARTA DE AUTORIZACIÓN DE USO DE INFORMACIÓN DE EMPRESA



Yo Simmy Alexander Saldano Calderon  
(Nombre del representante legal o persona facultada en permitir el uso de datos)  
Identificado con DNI 99656752, en mi calidad de Gerente General  
(Nombre del puesto del representante legal o persona facultada en permitir el uso de datos)  
del área de \_\_\_\_\_  
(Nombre del área de la empresa)  
de la empresa/institución I.E.P. William Prescott  
(Nombre de la empresa)  
con R.U.C N° 20491892767, ubicada en la ciudad de Cajamarca

OTORGO LA AUTORIZACIÓN,

Al señor CÉSAR IVÁN ASECIO AMBROSIO, identificado con DNI N° 71484504, egresado de la Carrera profesional de ADMINISTRACIÓN para que utilice la siguiente información de la empresa:

- Datos generales de la empresa.
- Planilla de trabajadores de la empresa.

con la finalidad de que pueda desarrollar su ( ) Trabajo de Investigación, (X) Tesis o ( ) Trabajo de suficiencia profesional para optar al grado de ( ) Bachiller, ( ) Maestro, ( ) Doctor o (X) Título Profesional.

Recuerda que para el trámite deberás adjuntar también, el siguiente requisito según tipo de empresa:

- Vigencia de Poder. *(para el caso de empresas privadas).*
- ROF / MOF / Resolución de designación, u otro documento que evidencie que el firmante está facultado para autorizar el uso de la información de la organización. *(para el caso de empresas públicas)*
- Copia del DNI del Representante Legal o Representante del área para validar su firma en el formato.

Indicar si el Representante que autoriza la información de la empresa, solicita mantener el nombre o cualquier distintivo de la empresa en reserva, marcando con una "X" la opción seleccionada.

- ( ) Mantener en Reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa; o  
(X) Mencionar el nombre de la empresa.

REP. WILLIAM PRESCOT EL CECOSO  
DE LOS PROFESORES DE CAJAMARCA S.R.L.

Firma y sello del Representante Legal o Representante del área  
DNI: 99656752

El Egresado/Bachiller declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación, en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Egresado será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.

Firma del Egresado

DNI: 71484504