



# FACULTAD DE NEGOCIOS

---

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN

"INFLUENCIA DEL TALENTO HUMANO EN EL  
DESARROLLO DE LA PRODUCTIVIDAD DEL PERSONAL  
DOCENTE QUE LABORA EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA  
PRIVADA JUAN PABLO II, CAJAMARCA 2017."

Tesis para optar el título profesional de:

**Licenciado en Administración**

**Autor:**

Marisabel Prado Rabanal  
Milagros Delicia Vara Reyna

**Asesor:**

Dr. Miguel Ángel Macetas Hernández

Cajamarca – Perú

2017

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

<b>APROBACIÓN DE LA TESIS.....</b>	<b>i</b>
<b>DEDICATORIA.....</b>	<b>ii</b>
<b>AGRADECIMIENTO .....</b>	<b>iii</b>
<b>ÍNDICE DE CONTENIDOS .....</b>	<b>iv</b>
<b>ÍNDICE DE TABLAS.....</b>	<b>vi</b>
<b>RESUMEN.....</b>	<b>vii</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>viii</b>
<b>CAPÍTULO 1. INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>1</b>
1.1. Realidad problemática .....	1
1.2. Formulación del problema.....	4
1.3. Justificación.....	4
1.4. Limitaciones .....	4
1.5. Objetivos .....	5
1.5.1 Objetivo general .....	5
1.5.1. Objetivos específicos.....	5
<b>CAPÍTULO 2. MARCO TEÓRICO .....</b>	<b>5</b>
2.1. Antecedentes .....	5
2.2. Bases teóricas.....	7
2.3. Definición de términos Básicos.....	19
2.3.1. Condición de trabajo.....	19
2.3.2. Comunicación efectiva .....	19
2.3.3. Actitud.....	20
2.3.4. Compañerismo. ....	20
2.3.5. Logro de objetivos. ....	20
2.3.6. Reconocimiento laboral. ....	20
2.3.7. Tecnología de Información y Comunicación. ....	20
2.3.8. Saberes previos.....	20
2.3.9. Identificación.....	21
2.3.10. Estabilidad laboral. ....	21
2.3.11. Actitud Proactiva.....	21
2.3.12. Liderazgo.....	21
2.4. Hipótesis .....	21
2.4.1. Formulación de Hipótesis.....	21
2.4.2. Variables.....	21
<b>CAPÍTULO 3. METODOLOGÍA .....</b>	<b>22</b>
3.1. Operacionalización de variables .....	22

3.2.	Diseño de investigación .....	24
3.3.	Unidad de estudio .....	24
3.4.	Población .....	24
3.5.	Muestra (muestreo o selección).....	24
3.6.	Técnicas, instrumentos y procedimientos de recolección de datos .....	25
3.7.	Métodos, instrumentos y procedimientos de análisis de datos .....	26
<b>CAPÍTULO 4.</b>	<b>RESULTADOS .....</b>	<b>27</b>
<b>CAPÍTULO 5.</b>	<b>DISCUSIÓN .....</b>	<b>31</b>
<b>CONCLUSIONES.....</b>		<b>33</b>
<b>RECOMENDACIONES.....</b>		<b>34</b>
<b>REFERENCIAS.....</b>		<b>35</b>

## ÍNDICE DE TABLAS

**Tabla n. ° 1:** Talento Humano en el desarrollo de la Productividad del personal docente que labora en la Institución Educativa Privada Juan Pablo II, Cajamarca 2017..... Pág. 27

**Tabla n. ° 2:** Talento Humano en el desarrollo de la Productividad en la dimensión Capital Humano del personal docente que labora en la Institución Educativa Privada Juan Pablo II, Cajamarca 2017. ....Pág. 28

**Tabla n. ° 3:** Talento Humano en el desarrollo de la Productividad en la dimensión Innovación del personal docente que labora en la Institución Educativa Privada Juan Pablo II, Cajamarca 2017. ....Pág. 29

**Tabla n. ° 4:** Talento Humano en el desarrollo de la Productividad en la dimensión Recursos del personal docente que labora en la Institución Educativa Privada Juan Pablo II, Cajamarca 2017. ....Pág. 30

## RESUMEN

El propósito general de la presente investigación fue determinar la influencia del Talento Humano en el desarrollo de la Productividad de los docentes que laboran en la Institución Educativa Privada Juan Pablo II, Cajamarca 2017. Para analizar dicha influencia se plantearon tres objetivos específicos: determinar la influencia del Talento Humano en el desarrollo de la Productividad en la dimensión Capital Humano, determinar la influencia del Talento Humano en el desarrollo de la Productividad en la dimensión Innovación, determinar la influencia del Talento Humano en el desarrollo de la Productividad en la dimensión Recursos. En el contexto teórico se presentan algunos antecedentes a nivel internacional, nacional y local, así como también bases teóricas relacionadas con el Talento Humano y la Productividad.

Esta investigación es un estudio no experimental – transversal, se desarrolló dos encuestas una de 24 preguntas referentes al Talento Humano y la otra de 16 preguntas referentes a la Productividad, con el propósito de recoger información y determinar si existe influencia del Talento Humano en la Productividad, teniendo como resultado una respuesta positiva.

Los análisis de los resultados determinaron que solo las dimensiones, Capital Humano e Innovación, de nuestra variable independiente "Productividad" tienen influencia con el Talento Humano, para ello se utilizó la prueba estadística Chi cuadrado, que demostró un nivel menor que el nivel significancia igual al 0.05 ( $\alpha = 0.05$ ).

Finalmente, en función de los resultados presentados se formularon recomendaciones orientadas a mejorar la influencia del Talento Humano en el desempeño de la Productividad de los docentes que laboran en la Institución Educativa Privada Juan Pablo II, Cajamarca 2017.

**Palabras claves:** *Talento Humano, Productividad, Satisfacción Laboral, Motivación Laboral, Trabajo en equipo, Clima Laboral, Capital Humano, Innovación, Recursos.*

## ABSTRACT

The general purpose of the present investigation was to determine the influence of the Human Talent in the development of the Productivity of the teachers who work in the Private Educational Institution Juan Pablo II, Cajamarca 2017. To analyze this influence three specific objectives were set: to determine the influence of Human Talent in the development of Productivity in the Human Capital dimension, determine the influence of Human Talent in the development of Productivity in the Innovation dimension, determine the influence of Human Talent in the development of Productivity in the Resources dimension. In the theoretical context, some antecedents are presented at international, national and local levels, as well as theoretical bases related to Human Talent and Productivity.

This research is a non - experimental - cross - sectional study, two surveys were developed one of 24 questions related to Human Talent and the other of 16 questions related to Productivity, in order to collect information and determine if there is influence of Human Talent in Productivity, Resulting in a positive response.

The analysis of the results determined that the dimensions have influence with the Human Talent, for that we used the chi-square statistical test, which showed a level lower than the level of significance equal to 0.05 ( $\alpha = 0.05$ ).

Finally, based on the results presented, recommendations were formulated aimed at improving the influence of human talent in the performance of the productivity of the teachers who work in the Private Educational Institution Juan Pablo II, Cajamarca 2017.

Key words: Human Talent, Productivity, Labor Satisfaction, Labor Motivation, Teamwork, Labor Climate, Human Capital, Innovation, Resources.

## **NOTA DE ACCESO**

**No se puede acceder al texto completo pues contiene datos confidenciales**

## REFERENCIAS

- Agüera Ibáñez, E. (2004). *Liderazgo y Compromiso Social* (Primera Ed.). Puebla, México: Benemérita Universidad Autónoma de Puebla.
- Aguilera, A. y Riascos S. (2009) *Direccionamiento Estratégico apoyado en las TIC. Estudios Gerenciales*, 111(25), pp. 131,132.
- Allport, 1935, en Martín-Baró, 1988
- ÁLVAREZ, C. (2006). *Una aproximación al Concepto de Cultura Organizacional*.
- Ander-Egg, E (1995). *Técnicas de investigación social*, Lumen, Argentina, 24ª edición.
- Arana, K. & Vásquez, A. (2015). *La gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral del personal en el área administrativa de la Universidad Privada Antenor Orrego de Trujillo en el 2014*, Perú.
- AUSUBEL-NOVAK-HANESIAN (1983). *Psicología Educativa: Un punto de vista cognoscitivo* .2º Ed. TRILLAS, México.
- Bernabéu Tamayo M. (2014). *Estudio sobre innovación educativa en universidades catalanas mediante el aprendizaje basado en problemas y en proyectos*. Facultad de Ciències de l'Educació. Departamento de Pedagogía Aplicada, Barcelona.
- Bittel, L. (2000). *Administración de Personal*. Traducción José Real Gutiérrez.
- Bravo Ramos, JL. (2004): "Los medios de enseñanza: Clasificación, selección y aplicación".
- Brynjolfsson, E. y Hitt, L. (1996): "Paradox lost? Firm-level evidence on the returns to information systems spending", *Management Science*, vol. 42, n.º 4, pp. 541- 558.
- Cabrera, I. (2015). *Gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los docentes de la maestría en Administración de la Educación en la Universidad César Vallejo, sede Huaral, 2014*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Alas Peruanas. Huaral. Perú.
- Calderón, G. Álvarez y C. Naranjo, J. (2006). *Gestión Humana en las Organizaciones Un Fenómeno Complejo: Evolución, Retos, Tendencias y Perspectivas de Investigación. Cuadernos de Administración - Pontificia Universidad Javeriana de Bogotá*, 19 (32), p. 227.
- Castillo, N. (2014). *Clima organizacional, motivación intrínseca y satisfacción laboral en trabajadores de diferentes Niveles Jerárquicos de una Empresa Privada (tesis de pregrado)*. Universidad Católica.



- Castillo, R. (2013). *El Clima Organizacional y su Relación con la Satisfacción Laboral de los Docentes de la Universidad Ricardo Palma*, Lima.
- Chiavenato I Administración de los Recursos Humanos, Colombia, Mc Graw Hill 2.000.
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión del talento humano: el nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones*. Bogotá, Colombia: McGraw–Hill.
- Chiavenato, I. (2005). Administración de Recursos Humanos. Editorial Mc Graw Hill
- Chiavenato, I. (2007). Administración de Recursos Humanos. (8a ed.). México: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones*. México: McGraw-Hill.
- Chiavenato, Idalberto. "Gestión del Talento Humano"; Tercera Edición. Lima – Perú (2009).
- Conde, (1996). *Medición a través de indicadores para determinar niveles y condiciones de aprendizaje organizacional en investigadores de la Universidad del Cauca*. Artículo en revisión de pares.
- Cruz (2013), *Motivación y satisfacción laboral. La experiencia de una empresa productiva*. Consultoría Gerencial. Tesis de Maestría, Lima.
- De-Pablos, C., López, J., Martín, S., Medina, S., Montero, A. y Nájera, J. (2006). *Dirección y gestión de los sistemas de información en la empresa, una visión integradora*. Madrid, España: ESIC.
- Díaz Lucea, J. (1996): "Los recursos y materiales didácticos en Educación Física". Apuntes: Educación Física i Esports, nº 43.
- Drucker P. F. (2002): "The discipline of innovation", Harvard Business Review, Agosto, pp 95-103.
- Edgar Vásquez Salcedo. (2010). la identificación: un concepto (in)cómodo Revista Affectio Societatis, Vol. 7, Nº 12, junio de 2010 Departamento de Psicoanálisis, Universidad de Antioquia Medellín, Colombia.
- Escorsa, P. y Valls, J. (1997): Manual de Gestión e Innovación Tecnológica en la empresa. Santiago de Chile: CINDA-AECI.
- Flores, H., Páramo, E., & Díaz, L. (2015). *Satisfacción Laboral y Calidad de vida Profesional en Docentes*. Tesis de grado, Universidad De La Salle Bajío. León de los Aldamas Guanajuato, México.

- Flores, Y.D., (2014). *Clima laboral y compromiso organizacional en docentes universitarios*. Tesis para optar el Título de Licenciatura en Psicología, en la Universidad Centro occidental “Lisandro Alvarado”, Barquisimeto, Venezuela.
- García, M.; LEAL, M. (2008). Evolución histórica del factor humano en las organizaciones: de recurso humano a capital intelectual. *Omnia*, 14(3): 144–159.
- García; Rondón (2013). *La Relación de la Motivación y el Trabajo de Equipo del Personal Administrativo que Labora en el Decanato de la Facultad de Ciencias Y tecnología de la Universidad de Carabobo*.
- Garrido, C. (2007). La educación desde la teoría del capital humano y el otro. *Educere*, 11(36): 73-80. Universidad de los Andes, Mérida, Venezuela.
- Ghiselli. (1998). *Administración de Personal*. Traducción José Real Gutiérrez.
- Gil, F. (2002). Crear conocimiento colectivamente: aprendizaje organizacional y grupal. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 18 (2-3) 259-301.
- Goleman. (2006). *La organización de las empresas*. Mc Graw Hill. México.
- Hernández (2013). *Análisis de la percepción del clima laboral*. Tesis doctoral, Interceramic-Puebla.
- Hernández, Fernández y Baptista, (2003) *Metodología de la investigación*, McGraw-Hill, México.
- Kaplan, R. (2011). *Cuadro de mando Integra: The balanced Scorecard*. Barcelona.
- Lorca-Sánchez, Belén Natalia Soledad (2014). *Inestabilidad laboral y compromiso organizacional en profesionales de una clínica de salud privada*. Tesis de grado, Mendoza, Universidad del Aconcagua.
- Magdalena Herdoiza (2017) *Capacitación Docente*.
- Martínez, Liliana (2014). *Evaluación del Potencial del Capital Humano. Una herramienta estratégica*. ADEN Business School.
- McClelland, D. C. (1965). *Toward A Theory of Motivation Acquisition*. *John Wiley & Sons Inc*. Recuperado el 28 de septiembre de 2014.
- Méndez (2000). “Gestión de Calidad Total en la Unidad Educativa Militar Gral. en Jefe Rafael Urdaneta”. Tesis de postgrado. Universidad Rafael Urdaneta. Maracaibo.

- Mercado H., S. (2002). *Administración Aplicada - Teoría y Práctica - Segunda Parte. (Segunda Ed.)*. (G. N. Editores, Ed.) México D.F., México: Limusa, S.A. de C.V.
- Meyer, J.P. & Allen, N.J. (1991). A three component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1, 61-89.
- Muñoz, A. Satisfacción e insatisfacción en el trabajo. Tesis doctoral inédita, Facultad de Psicología, Universidad Complutense de Madrid. (1990)
- Oscoco (2015), La tesis titulada *Gestión del Talento Humano y su relación con el Desempeño Laboral en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas 2015*, Perú.
- Pérez (2013). *Las necesidades Motivacionales como un Factor Clave en el Rendimiento Laboral del Personal de la Clínica la Milagrosa*. Tesis doctoral, Lima.
- Pérez, G. (2014). *La Gestión del Talento Humano y su incidencia en la Calidad del Servicio al Cliente en la Cooperativa de Ahorro y Crédito San Francisco Ltda. (Tesis Licenciatura)*. Universidad Técnica De Ambato, Ecuador.
- Pérez, López Peralta, Municio (2006). *Evaluación de competencias básicas*. Universidad Nacional. Bogotá.
- Robbins, S. y Judge, T. "Comportamiento Organizacional"; Editorial Pearson, Decimotercera Edición; México. 2009.
- Robinson, E. (2004). *The implication of adequate motivation on worker's productivity in an organization*. A dissertation submitted to St. Clements University, in partial fulfilment of the requirements for the award of Doctor of Philosophy. Septiembre 2004.
- Schlemenson, Aldo. (2002). *La estrategia del talento. Alternativas para su desarrollo en organizaciones y empresas en tiempos de crisis. (2a. ed.)*. México: Paidós.
- Schultz, D.P. (2014). *Psicología empresarial*. México: McGraw Hill.
- Singh, H. (2008). *Human factor and organisational productivity in textile industry and agricultural machinery industry in north India*. Thesis summary Submitted to the Faculty of Business Management & Commerce. For the degree of Doctor of Philosophy. Panjab University, Chandigarh. India.
- Tudesco, L. (2009) "La estrategia en Recursos Humanos". Buenos Aires