



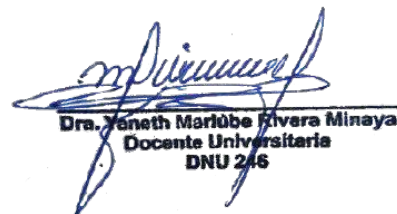
**Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión**  
**Escuela de Posgrado**

**Gestión de talento humano y productividad de los trabajadores de la facultad de educación  
de la Universidad Faustino, Huacho 2024**

**Tesis**  
**Para optar el Grado Académico de Maestro en Gestión Pública**

**Autor**  
**Romario Justino Principe Velasquez**

**Asesora**  
**Dra. Yaneth Marlube Rivera Minaya**



**Dra. Yaneth Marlube Rivera Minaya**  
**Docente Universitaria**  
**DNU 216**

**Huacho – Perú**  
**2026**



**Reconocimiento - No Comercial – Sin Derivadas - Sin restricciones adicionales**

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

**Reconocimiento:** Debe otorgar el crédito correspondiente, proporcionar un enlace a la licencia e indicar si se realizaron cambios. Puede hacerlo de cualquier manera razonable, pero no de ninguna manera que sugiera que el licenciante lo respalda a usted o su uso. **No Comercial:** No puede utilizar el material con fines comerciales. **Sin Derivadas:** Si remezcla, transforma o construye sobre el material, no puede distribuir el material modificado. **Sin restricciones adicionales:** No puede aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros de hacer cualquier cosa que permita la licencia.



# UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

LICENCIADA

(Resolución de Consejo Directivo N° 012-2020-SUNEDU/CD de fecha 27/01/2020)




**Escuela de Posgrado**

## METADATOS

<b>DATOS DEL AUTOR (ES):</b>		
<b>APELLIDOS Y NOMBRES</b>	<b>DNI</b>	<b>FECHA DE SUSTENTACIÓN</b>
<b>Romario Justino Principe Velasquez</b>	77148517	02 DE FEBRERO DE 2026
<b>DATOS DEL ASESOR:</b>		
<b>APELLIDOS Y NOMBRES</b>	<b>DNI</b>	<b>CÓDIGO ORCID</b>
<b>Dra. Yaneth Marlube Rivera Minaya</b>	15735300	<a href="https://orcid.org/0000-0002-0414-6651">https://orcid.org/0000-0002-0414-6651</a>
<b>DATOS DE LOS MIEMBROS DE JURADOS – PREGRADO/POSGRADO-MAESTRÍA-DOCTORADO:</b>		
<b>APELLIDOS Y NOMBRES</b>	<b>DNI</b>	<b>CÓDIGO ORCID</b>
M(o). Roberto Carlos Loza Landa	15760787	<a href="https://orcid.org/0000-0002-9883-1130">https://orcid.org/0000-0002-9883-1130</a>
M(o). Riss Paveli Garcia Grimaldo	40730807	<a href="https://orcid.org/0000-0002-8096-8606">https://orcid.org/0000-0002-8096-8606</a>
M(o). Alex Ernesto Quintana Palomino	42161710	<a href="https://orcid.org/0000-0002-2076-5751">https://orcid.org/0000-0002-2076-5751</a>

# Romario Justino Principe Velasquez 2025-091458

## GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN DE LA UNI...

-  Quick Submit
-  Quick Submit
-  DGI\_Tesis Posgrado 2025

### Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid::1:3434815362

Fecha de entrega

5 dic 2025, 2:38 p.m. GMT-5

Fecha de descarga

5 dic 2025, 2:43 p.m. GMT-5

Nombre del archivo

INFORME\_FINAL\_-\_PRINCIPE\_OK.pdf

Tamaño del archivo

1.6 MB

70 páginas

11.824 palabras

68.135 caracteres

## 20% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

### Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

### Exclusiones

- N.º de fuentes excluidas

### Fuentes principales

16%  Fuentes de Internet

7%  Publicaciones

15%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

### Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

## **DEDICATORIA**

Dedicado a mi familia por ser mi soporte y motivación para mi crecimiento profesional.

*Romario Justino Principe Velasquez*

## **AGRADECIMIENTO**

Agradecimiento especial para mi asesora y docentes por nutrirme de conocimientos y apoyo educativo en todo momento.

*Romario Justino Principe Velasquez*

# ÍNDICE

<b>DEDICATORIA</b>	<b>III</b>
<b>AGRADECIMIENTO</b>	<b>IV</b>
<b>RESUMEN</b>	<b>XI</b>
<b>ABSTRACT</b>	<b>XII</b>
<b>INTRODUCCIÓN</b>	<b>XIII</b>
<b>CAPÍTULO I</b>	<b>1</b>
<b>PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA</b>	<b>1</b>
<b>1.1 Descripción de la realidad problemática</b>	<b>1</b>
<b>1.2 Formulación del problema</b>	<b>2</b>
<b>1.2.1 Problema general</b>	<b>2</b>
<b>1.2.2 Problemas específicos</b>	<b>2</b>
<b>1.3 Objetivos de la investigación</b>	<b>3</b>
<b>1.3.1 Objetivo general</b>	<b>3</b>
<b>1.3.2 Objetivos específicos</b>	<b>3</b>
<b>1.4 Justificación de la investigación</b>	<b>3</b>
<b>1.5 Delimitaciones del estudio</b>	<b>4</b>
<b>1.6 Viabilidad del estudio</b>	<b>4</b>
<b>CAPÍTULO II</b>	<b>5</b>
<b>MARCO TEÓRICO</b>	<b>5</b>
<b>2.1 Antecedentes de la investigación</b>	<b>5</b>
<b>2.1.1 Investigaciones internacionales</b>	<b>5</b>
<b>2.1.2 Investigaciones nacionales</b>	<b>6</b>
<b>2.2 Bases teóricas</b>	<b>8</b>
<b>2.3 Definición de términos básicos</b>	<b>20</b>
<b>2.4 Hipótesis de investigación</b>	<b>21</b>
<b>2.4.1 Hipótesis general</b>	<b>21</b>
<b>2.4.2 Hipótesis específicas</b>	<b>22</b>
<b>2.5 Operacionalización de las variables</b>	<b>22</b>
<b>CAPÍTULO III</b>	<b>23</b>
<b>METODOLOGÍA</b>	<b>23</b>
<b>3.1 Diseño metodológico</b>	<b>23</b>
<b>3.1.1 Nivel de investigación</b>	<b>23</b>
<b>3.1.2 Diseño de investigación</b>	<b>23</b>

3.1.3 Enfoque de investigación	23
3.2 Población y muestra	23
3.2.1 Población	23
3.2.2 Muestra	23
3.3 Técnicas de recolección de datos	24
3.4 Técnicas para el procedimiento de la información	24
<b>CAPÍTULO IV</b>	<b>25</b>
<b>RESULTADOS</b>	<b>25</b>
4.1 Análisis de resultados	25
4.2 Contrastación de hipótesis	45
<b>CAPÍTULO V</b>	<b>46</b>
<b>DISCUSIÓN</b>	<b>46</b>
5.1 Discusión de resultados	46
<b>CAPÍTULO VI</b>	<b>47</b>
<b>CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b>	<b>47</b>
6.1 Conclusiones	47
6.2 Recomendaciones	48
<b>REFERENCIAS</b>	<b>49</b>
7.1 Fuentes bibliográficas	49
7.2 Fuentes electrónicas	50

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Considera que los trabajadores de la facultad tienen los conocimientos necesarios de acuerdo al área que pertenecen .....	25
Tabla 2	Considera que los trabajadores de la facultad tienen la habilidades necesarias de acuerdo al área que pertenecen .....	26
Tabla 3	Considera que los trabajadores de la facultad tienen la capacidad necesaria de acuerdo al área que pertenecen .....	27
Tabla 4	Considera que los trabajadores de la facultad tienen la motivación necesaria de acuerdo al área que pertenecen .....	28
Tabla 5	Considera que los trabajadores de la facultad tienen la actitud necesaria de acuerdo al área que pertenecen .....	29
Tabla 6	Considera que el clima laboral percibido en la Facultad de educación es adecuado .....	30
Tabla 7	Considera que las condiciones de trabajo en la Facultad de educación es adecuado .....	31
Tabla 8	Considera que el reconocimiento laboral en la Facultad de educación es adecuado .....	32
Tabla 9	Considera que el desarrollo profesional en la Facultad de educación es adecuado	33
Tabla 10	Considera que el liderazgo que se tiene en la Facultad de educación es adecuado .....	34
Tabla 11	Considera que en la Facultad de educación brindan las capacitaciones necesarias para que el personal sea productivo .....	35
Tabla 12	Considera que en la Facultad de educación brinda la motivación necesaria para que el personal sea productivo .....	36
Tabla 13	Considera que en la Facultad de educación tiene buen ambiente laboral para que el personal sea productivo .....	37
Tabla 14	Considera que en la Facultad de educación tiene el compromiso necesario para que el personal sea productivo .....	38
Tabla 15	Considera que en la Facultad de educación brindan los materiales necesarias para que el personal sea productivo .....	39
Tabla 16	Considera que en la Facultad de educación brinda la energía eléctrica necesaria para que el personal sea productivo .....	40

Tabla 17	Considera que en la Facultad de educación brinda la información necesaria para que el personal sea productivo.....	41
Tabla 18	Considera que en la Facultad de educación explica los procesos necesarios para que el personal sea productivo.....	42
Tabla 19	Considera que en la Facultad de educación brindan capacitaciones sobre la conciencia ambiental al personal administrativo.....	43
Tabla 20	Considera que en la Facultad de educación tienen políticas sobre el medio ambiente al personal administrativo .....	44

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	Considera que los trabajadores de la facultad tienen los conocimientos necesarios de acuerdo al área que pertenecen .....	25
Figura 2	Considera que los trabajadores de la facultad tienen la habilidades necesarias de acuerdo al área que pertenecen .....	26
Figura 3	Considera que los trabajadores de la facultad tienen la capacidad necesaria de acuerdo al área que pertenecen .....	27
Figura 4	Considera que los trabajadores de la facultad tienen la motivación necesaria de acuerdo al área que pertenecen .....	28
Figura 5	Considera que los trabajadores de la facultad tienen la actitud necesaria de acuerdo al área que pertenecen .....	29
Figura 6	Considera que el clima laboral percibido en la Facultad de educación es adecuado .....	30
Figura 7	Considera que las condiciones de trabajo en la Facultad de educación es adecuado .....	31
Figura 8	Considera que el reconocimiento laboral en la Facultad de educación es adecuado .....	32
Figura 9	Considera que el desarrollo profesional en la Facultad de educación es adecuado	33
Figura 10	Considera que el liderazgo que se tiene en la Facultad de educación es adecuado .....	34
Figura 11	Considera que en la Facultad de educación brindan las capacitaciones necesarias para que el personal sea productivo .....	35
Figura 12	Considera que en la Facultad de educación brinda la motivación necesaria para que el personal sea productivo .....	36
Figura 13	Considera que en la Facultad de educación tiene buen ambiente laboral para que el personal sea productivo .....	37
Figura 14	Considera que en la Facultad de educación tiene el compromiso necesario para que el personal sea productivo .....	38
Figura 15	Considera que en la Facultad de educación brindan los materiales necesarias para que el personal sea productivo .....	39
Figura 16	Considera que en la Facultad de educación brinda la energía eléctrica necesaria para que el personal sea productivo .....	40

Figura 17	Considera que en la Facultad de educación brinda la información necesaria para que el personal sea productivo.....	41
Figura 18	Considera que en la Facultad de educación explica los procesos necesarios para que el personal sea productivo.....	42
Figura 19	Considera que en la Facultad de educación brindan capacitaciones sobre la conciencia ambiental al personal administrativo.....	43
Figura 20	Considera que en la Facultad de educación tienen políticas sobre el medio ambiente al personal administrativo .....	44

## RESUMEN

A nivel mundial, diversas investigaciones muestran dificultades en torno a la administración del capital humano y a la generación de trabajo. El análisis hecho por Álvarez et al. (2018) expresa que la administración del capital humano se ha concentrado en el manejo de los empleados, sin embargo, ha progresado poco en la administración de las áreas y la contribución al éxito de la empresa, de modo que las compañías fallan al momento de administrar el capital humano en una perspectiva completa. Por otro lado, en relación a la productividad laboral, Ramírez (2019) indica que una causa de la insatisfacción, por ende, baja productividad laboral, es la alteración en la salud física y psicológica a causa de la petición de tiempo y otros recursos que tienen los empleados de la compañía. **Objetivo:** Determinar la relación de la gestión de talento humano y la productividad de los trabajadores de la Facultad de Educación de la Universidad Faustino, Huacho 2024. **Metodología:** nivel correlacional, diseño no experimental, tipo básico y enfoque cuantitativo. **Población y muestra:** la población y muestra la conforman los trabajadores de la facultad de educación siendo un total de 30. **Conclusión:** La gestión de talento humano se relaciona de manera significativa con la productividad de los trabajadores de la Facultad de Educación de la Universidad Faustino, Huacho 2024.

**Palabras claves:** Gestión, talento humano, productividad.

## ABSTRACT

Worldwide, various investigations show difficulties surrounding human capital management and job creation. The analysis conducted by Álvarez et al. (2018) expresses that human capital management has focused on employee management; however, little progress has been made in managing these areas and contributing to the company's success, resulting in companies failing to manage human capital from a comprehensive perspective. On the other hand, regarding labor productivity, Ramírez (2019) indicates that one cause of dissatisfaction, and therefore low labor productivity, is the alterations in physical and psychological health caused by the demands placed on company employees' time and other resources. **Objective:** To determine the relationship between human talent management and the productivity of employees at the Faculty of Education, Faustino University, Huacho 2024. **Methodology:** Correlational level, non-experimental design, basic type, and quantitative approach. **Population and sample:** The population and sample are comprised of 30 Faculty of Education employees. **Conclusion:** Human talent management is significantly related to the productivity of employees at the Faculty of Education, Faustino University, Huacho 2024.

**Keywords:** Management, human talent, productivity.

## INTRODUCCIÓN

A nivel nacional, Mestanza (2018) indica que, en su totalidad, muchos propietarios de empresas tienen un manejo deficiente del capital intelectual de sus compañías debido a que no le dan la importancia que requiere y los provechos de la transformación si se realiza. Por otro lado, en relación a la productividad del trabajo, Palomino (2017) manifiesta que una gran cantidad de empleados dentro de una compañía exhiben no poseer las habilidades fundamentales para hacer un buen trabajo, por lo que su productividad es regular –alta.

El primer capítulo: la parte de introducción, presenta principalmente la argumentación de este estudio, el alcance del estudio, el propósito general y específico de la investigación.

El Capítulo Segundo Marco Teórico son las teorías y conceptos de la gestión de talento humano y la productividad, sustentando las investigaciones, variables, características y teorías para realizar investigaciones de manera científica.

Capítulo 3: Metodología, incluyendo el tipo, diseño, niveles y métodos de la encuesta, la población y muestra utilizada en la encuesta, y las técnicas y herramientas utilizadas para la obtención de datos sobre la gestión de talento humano y la productividad.

Capítulo 4: En Resultados, se dan tablas, cifras para interpretación y decisión.

Capítulo V: Discusión se discuten los resultados obtenidos con otros autores.

Capítulo 6: Conclusiones y recomendaciones, da a conocer todas las conclusiones extraídas y hace algunas recomendaciones para la gestión de talento humano y la productividad.

# CAPÍTULO I

## PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

### 1.1 Descripción de la realidad problemática

A nivel mundial, diversas investigaciones muestran dificultades en torno a la administración del capital humano y a la generación de trabajo. El análisis hecho por Álvarez et al. (2018) expresa que la administración del capital humano se ha concentrado en el manejo de los empleados, sin embargo, ha progresado poco en la administración de las áreas y la contribución al éxito de la empresa, de modo que las compañías fallan al momento de administrar el capital humano en una perspectiva completa. Por otro lado, en relación a la productividad laboral, Ramírez (2019) indica que una causa de la insatisfacción, por ende, baja productividad laboral, es la alteración en la salud física y psicológica a causa de la petición de tiempo y otros recursos que tienen los empleados de la compañía.

A nivel nacional, Mestanza (2018) indica que, en su totalidad, muchos propietarios de empresas tienen un manejo deficiente del capital intelectual de sus compañías debido a que no le dan la importancia que requiere y los provechos de la transformación si se realiza. Por otro lado, en relación a la productividad del trabajo, Palomino (2017) manifiesta que una gran cantidad de empleados dentro de una compañía exhiben no poseer las habilidades fundamentales para hacer un buen trabajo, por lo que su productividad es regular –alta.

En el presente las instituciones, han logrado ejecutar proyectos de adiestramiento constantemente, sin embargo, no es óptimo, debido a que existen otras características, como la deficiencia de la infraestructura, la carencia de herramientas tecnológicas, la falta de internet. Aún existen pueblos que no tienen internet, luz, y agua. Otra de las equivocaciones es la incapacidad del gerente a cargo del área de recursos humanos, la falta de acato a los procedimientos de selección de personas. La estructura social y política que tiene en cuenta los complots para dotarse de habilidades, que no permite el desarrollo de la administración, inclusive para una persona que ingrese a un puesto en el estado es bastante complicado. Además, los mismos líderes no tienen la formación y educación necesaria, no tienen la habilidad de conducción.

La mayor dificultad en la facultad de educación se encuentra en el hecho de que a causa de que la selección de personal que ejecutan es errónea, no acatan los procedimientos de selección o compra de personas para la institución. Generalmente lo realizan las personas que contratan los empleados, en este caso se evidencia la deficiencia del trabajo ya que no poseen el requisito, capacidad y competencia necesarios para el área pretendida, además otra problemática es la motivación, como en todas partes, la misma motivación hará la diferencia y te ayudará a, ganarle la confianza y desarrollar más relación con tu personal, sin embargo, es posible que esta política no se aplique en la facultad.

## **1.2 Formulación del problema**

### **1.2.1 Problema general**

¿De qué manera la gestión de talento humano se relaciona con la productividad de los trabajadores de la Facultad de Educación de la Universidad Faustino, Huacho 2024?

### **1.2.2 Problemas específicos**

¿De qué manera la dimensión interna de la gestión de talento humano se relaciona con la productividad de los trabajadores de la Facultad de Educación de la Universidad Faustino, Huacho 2024?

¿De qué manera la dimensión externa de la gestión de talento humano se relaciona con la productividad de los trabajadores de la Facultad de Educación de la Universidad Faustino, Huacho 2024?

### **1.3 Objetivos de la investigación**

#### **1.3.1 Objetivo general**

Determinar la relación de la gestión de talento humano y la productividad de los trabajadores de la Facultad de Educación de la Universidad Faustino, Huacho 2024.

#### **1.3.2 Objetivos específicos**

Determinar la relación de la dimensión interna de la gestión de talento humano y la productividad de los trabajadores de la Facultad de Educación de la Universidad Faustino, Huacho 2024.

Determinar la relación de la dimensión externa de la gestión de talento humano y la productividad de los trabajadores de la Facultad de Educación de la Universidad Faustino, Huacho 2024.

### **1.4 Justificación de la investigación**

El presente análisis es significativo, debido a que apoya el entendimiento de la comunidad en torno a la manera en la que la administración del capital humano y la labor productividad de los empleados se encuentran o pueden estar relacionados. En particular, es necesario conocer la magnitud de la administración que realiza la

Facultad de Educación y los resultados que se han conseguido durante los últimos años.

### **1.5 Delimitaciones del estudio**

Delimitación temporal: año 2024.

Delimitación geográfica: Distrito de Huacho.

### **1.6 Viabilidad del estudio**

La investigación es posible debido a que tenemos los fondos económicos, humanos y materiales para poder garantizar su culminación. Además, poseemos programaciones y permisos de la escuela.

## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1 Antecedentes de la investigación

##### 2.1.1 Investigaciones internacionales

Aspiazu & Esquivel (2025) en su artículo titulado “*gestión de talento humano y productividad en funcionarios del Gobierno Autónomo*”, su resumen es que el objetivo fue establecer la relación entre la gestión del talento y la productividad de los empleados en el Gobierno de la Ciudad de Mokashi. El estudio se realizó mediante una metodología mixta, transversal, correlacional y no experimental. Se utilizaron cuestionarios para examinar la relación entre las variables. El uso de escalas facilitó la comprensión de la influencia de las variables. La población muestral fue de 222 personas y la muestra, de 141 trabajadores. El coeficiente de correlación de Pearson calculado fue de 0,676, por lo tanto, hubo una correlación positiva entre las variables. Se verificó la hipótesis alternativa que determinó que existía una relación directa; por lo tanto, la gestión del talento puede influir en la productividad en el Gobierno de la Ciudad de Mokashi.

Yagual (2023) en su tesis titulada “*gestión de talento humano: reclutamiento y selección del personal en la empresa Audioclinic*”, su objetivo es diagnosticar los procedimientos de reclutamiento y selección de la empresa Audioclínica según componentes, concluye que a través de cada trabajador que se censó, se consiguió determinar y analizar la gran parte de la población que se studied está

insatisfecho con el procedimiento de contratación, debido a esto es necesario realizar alteraciones cuanto antes, una buena forma de contratar a un trabajador tiene una influencia significativamente en su desempeño, puesto que los empleados deben estar educados para ejecutar las labores requeridas para el puesto (p. 67).

Parrales & Aguirre (2022) en su artículo titulado “*gestión de talento humano para la Eficiencia laboral en las haciendas bananeras de la provincia de Los Ríos*”, su resumen es el propósito de este artículo fue delimitar la administración de personas para la effectiveness en el trabajo que realizan las hacienda bananas de la provincia de Los Ríos. El procedimiento fue compuesto por dos categorías de investigación, la primera de ellas era cualitativa, la segunda era cuantitativa, el tipo de estudio era descriptivo, métodos que se utilizaban: histórico-lógico, analítico-sintético e Inductivo y deductivo; herramientas usadas, como por ejemplo: un cuestionario de preguntas, una computadora, una impresora, unas hojas, y una tecnología específica.

Ríos & Toro (2020) en su tesis titulada “*propuesta de modelo de gestión del talento humano para empresas del sector de comercialización de reactivos de laboratorio*”, su objetivo es elaborar un plan para la administración del capital humano de compañías de comercio de suministros de laboratorio y medicina, concluye que se alcanzaron los objetivos iniciales de la investigación, los cuales posibilitaron examinar la manera en que gerencia el capital humano de Biopromed Cía. Por otra parte, igualmente se consiguió obtener los objetivos iniciales que se esperaban, esto fue posible gracias a la propuesta de administración del capital humano que se creó (p. 73).

### **2.1.2 Investigaciones nacionales**

Balabarca (2023) en su tesis titulada “*gestión del talento humano y productividad laboral en la empresa P&G Solución*”, su objetivo es determinar la manera en la que la administración del capital humano está relacionado a la labor productiva en la compañía P&G Solución, concluye que el proceso de reclutamiento y selección está relacionado significativamente con la calidad del trabajo que realiza la empresa P&G Solución; los resultados de la Prueba de Rho Spearman son de 0.790 y tienen un grado de significación de  $p = 0.00$ , siendo inferior a lo que se estableció en 0.05. En efecto, en la medida en la que los procesos de selección de personal incorporen un periodo de prueba para determinar quienes entran en la potencialidad de cumplir requisitos, la eficiencia en el empleo se incrementará (p. 60).

Camacho, Duran & Luyo (2023) en su tesis titulada “*gestión del talento humano y productividad laboral en los GLM&LOSEACER S.A.C.*”, su objetivo es explicar el vinculo entre la gestion del talento humano y la productividad, concluye que la gestión del talento está altamente correlacionada con la productividad laboral en GLM&LOSEACER S.A.C. Los Olivos - Lima, 2021 ( $r_s = 0.954$ ,  $p = 0.000 < 0.05$ ) (p. 53).

Camarena (2023) en su tesis titulada “*gestión del talento humano y productividad laboral de los trabajadores de la empresa Moraval Consultores*”, su objetivo es construir la relación entre la gestión del talento y la productividad de los empleados (Moraval Consultores, Lurín – 2022), concluye que la conclusión es que la gestión del talento de Moravall Consultores (Lurín – 2022) tiene una correlación positiva significativa con la productividad laboral de los empleados ( $Rho = 0,603$ ;  $Sig. = 0,000$ ). Esto demuestra que el proceso de gestión

del talento tiene un impacto significativo en la productividad de los empleados (p. 69).

Bravo & Calle (2022) en su tesis titulada “*gestión del talento humano y la productividad laboral de los trabajadores en la Municipalidad de Pomahuaca*”, su objetivo es averiguar el vínculo entre la gestión de personas y la labor productiva que realizan los empleados en la municipalidad distrital de Pomahuaca, en la provincia de Jaén, durante el 2020, concluye que la variable de la Gestión del Talento del Personal de la municipalidad distrital de Pomahuaca, Jaen-2020, se evidencia en una magnitud uniforme con el 66,7%, esto quiere decir que los empleados, no están totalmente conforme con la manera en la que la municipalidad selecciona y recluta a su personal, tampoco tiene una buena dirección para que puedan desempeñar sus labores de manera eficaz (p. 83).

Aguilar & Palma (2022) en su tesis titulada “*gestión de talento humano y productividad laboral en la empresa de Telecomunicaciones Bitel*”, su objetivo es averiguar el vínculo entre la administración del Talento humano y la labor productividad en la compañía de telecommunicationas de Arequipa, 2021, concluye que existe una correlación entre la gestión del talento y la productividad laboral en la institución de telecomunicaciones Bitel Arequipa 2021, ya que, como se observó anteriormente, ambas tienen una eficiencia prácticamente igual. Para realizar las actividades correctamente y alcanzar las metas en el menor tiempo posible, se necesitan los talentos adecuados y deben estar motivados para alcanzarlas (p. 83).

## **2.2 Bases teóricas**

### **2.2.1 Gestión del talento humano**

Ugalde (2021) define que la gestión del capital humano se refiere a todos los procedimientos que una empresa lleva a cabo a través de su departamento de recursos humanos para atraer, reclutar y contratar nuevos empleados y retener a los empleados existentes.

Chiavenato (2009) dice que la administración del capital humano se trata de los métodos para gestionar las relaciones entre personas o recursos, y para ello se utilizan procedimientos de reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño.

Por otro lado, Eslava (2004) asegura que gobernar el capital humano, se trata de llevar un enfoque de dirección estratégica, cuyo objetivo es generar la mayor creación de valor posible para la compañía, a través de un conjunto de acciones que tienen como objetivo disponer en todo momento del conocimiento, habilidades y competencias para conseguir los resultados deseados y así ser competitivos en el ámbito presente y futuro. El individuo es importante para que la institución funcione de manera eficaz, pese a que no se vean reflejados en los libros de cuentas como una clase por sí sola, debido a la gran cifra de dinero que se invierte en ellos (Koontz y Wehrich, 2004).

Se puede afirmar que la performance de cada compañía está sujeto a la política de administración de recursos humanos interna. Las compañías más productivas suelen ser aquellas que proveen buenas condiciones y recompensas a los empleados. Con el fin de disminuir la tasa de reemplazo de su personal, muchas compañías han elaborado un programa de administración de talento que comprende el peligro de que los individuos más valiosos de la organización sean atraídos por algún competidor, es por esto que muchas compañías han creado un plan de reemplazo de personal.

La gestión de recursos humanos comprende una cadena de procedimientos que tiene como objetivo conseguir, preservar y volver a fidelizar a los empleados de una compañía. Con el desempeño de esta categoría es posible obtener mayor éxito en la performance de cada uno de los empleados de una compañía, esto ayuda a que las metas de la institución se puedan alcanzar (Ramos, 2023).

### **Objetivos de la gestión del talento humano:**

Ugalde (2021) indica que los objetivos de una buena gestión del talento humano son los siguientes:

- *Identificación y retención de candidatos:* Atraer y retener el talento clave es esencial para construir un equipo sólido. Para ello, es fundamental brindar oportunidades de desarrollo, crear una cultura organizacional atractiva y alinear los valores del candidato con los de la institución.
- *Identificar el talento potencial dentro de la institución:* Identificar a los empleados con alto potencial ayuda a optimizar la asignación de recursos y a promover el desarrollo interno. Los programas de evaluación del desempeño y mentoría ayudan a identificar socios capaces de asumir nuevos retos.
- *Asignación óptima de roles basada en las habilidades individuales:* Ubicar a cada empleado en el puesto adecuado puede maximizar su rendimiento y satisfacción. Herramientas como las matrices de habilidades permiten identificar las fortalezas de los empleados y garantizar una asignación eficiente dentro del equipo.
- *Identificar y satisfacer las necesidades y motivaciones de los empleados:* Comprender qué motiva a los empleados es clave para mejorar su compromiso. Las encuestas de clima laboral y la comunicación eficaz

pueden ayudar a diseñar políticas de bienestar y reconocimiento que aumenten la satisfacción y la productividad de los empleados.

- *Equilibrio entre los objetivos personales y los de la institución:* Alinear los objetivos de los empleados con los de la institución puede crear un entorno propicio para el crecimiento mutuo. Ofrecer oportunidades de desarrollo y establecer objetivos claros beneficia tanto a las personas como a las organizaciones.

### **Procesos fundamentales:**

Chiavenato (2008) indica que la gestión del talento humano se apoya en los siguientes procesos fundamentales:

- *Reclutamiento:* Es el procedimiento de información mediante el que la institución comunica y ofrece posibilidades de empleo al ámbito de la administración de recursos humanos. Hace referencia a un procedimiento de conversación de dos vías: difunde y comunica labores, a la vez que atrae a los aspirantes al procedimiento de selección.
- *Selección:* Se trata de elegir a las personas más adecuadas para el empleo. Está hecho por una sucesión de fases con diversas posibilidades. La comprobación de los resultados de la selección es fundamental para calcular el valor de la operación y las ganancias que genera.
- *Capacitación:* Es el procedimiento sistemático que tiene el objetivo de aumentar la conducta de las personas con el fin de que consigan las metas de la compañía. El adiestramiento y el progreso son procesos de conocimiento, que modifican la conducta de los individuos a través de cuatro clases de alteraciones: la transmisión de un conocimiento, el desarrollo de habilidades, de sentimientos y de ideas.

- *Recompensa*: Remuneración, galardón o simplemente reconocimiento por la labor de otra persona. La mayor recompensa es el pago. Hay premios monetarios y no monetarios. Las gratificaciones económicas pueden ser en forma de dinero directo (por ejemplo, el ingreso por vacaciones, el receso remunerado, las gratificaciones, etc.).
- *Evaluación del desempeño*: Se trata de una manera de conocer, en función de las labores que desempeña, de los objetivos y resultados que se busca conseguir, y de su potencial de desarrollo, es un sistema que se utiliza para juzgar, estimado, la calidad de una persona y, sobre todo, su contribución al progreso de la compañía.

### **Beneficios de la gestión del talento humano:**

Fernández (2025) indica que una buena gestión del talento humano tiene los siguientes beneficios:

- *Establecer metas y objetivos que sean compartidos*: El primer fallo que cometen los gerentes y que desmejora por completo la motivación del capital humano de una compañía, es tratar a su personal como si fuera un instrumento más para alcanzar el propósito. Un trabajador que únicamente recibe órdenes, sin tener la posibilidad de juzgarlas. Si les otorgas la seguridad precisa para ingresar al proceso de toma de decisión, aumentarías su grado de responsabilidad con el fin de preservar su lugar.
- *Incrementa las condiciones de trabajo*: Para nadie es interesante laborar en un lugar opresivo, con lugares diminutos o falta de ventilación. Si deseas que el personal tuyo responda de manera correcta, primeramente, debes proveerles las condiciones de trabajo apropiadas, de esta manera ellos podrán desarrollar su labor con éxito.

- *Genera un entorno de trabajo beneficioso:* Los problemas entre los colegas, la deficiencia de comunicación y el individualismo, disminuyen significativamente la capacidad de una compañía. El entorno laboral tiene una influencia directa en el estímulo del personal y para que este estímulo sea alto, es necesario crear el entorno específico, que promueva los vínculos entre todos los empleados. Desde el inicio, lleva a cabo actividades que mezclen todos los ámbitos, sean de recreación o de estudio. Mientras más positiva sea la atmósfera de la organización, habrá mayor estímulo para laborar y habrá mayor disposición para que todos triunfen.

### **Dimensiones de la gestión del talento humano:**

Rodríguez (2009) indica que la gestión del talento humano tiene dos dimensiones las cuales son detalladas a continuación:

**1. Dimensión interna:** Se trata acerca de la administración del personal, esto es: habilidades, motivos y actitudes; además, contiene información acerca de la manera en la que se gerencia el personal en diferentes compañías.

- **Conocimientos:** Con el continuo desarrollo de nuevas herramientas de información, la comprensión se vuelve cada vez más importante para transformar el mundo. Por lo tanto, la comprensión constituye un componente fundamental de la economía de la información y requiere diversas herramientas para su generación.
- **Habilidades:** Las habilidades se refieren a la capacidad de una persona para desempeñar diversas tareas en el trabajo;

por lo tanto, constituyen el estándar actual para medir la competencia individual. Estas habilidades incluyen tanto capacidades intelectuales como físicas. Cada persona aporta capacidades específicas a una organización, lo cual es la razón principal por la que se la contrata, ya que las habilidades son cruciales para una gestión eficaz de los recursos humanos.

- Motivación: Los mecanismos de incentivos son una cuestión a la que las empresas han buscado respuestas constantemente. La motivación individual se refiere a la energía que impulsa, guía y sostiene el comportamiento y las acciones de los empleados, y esta energía está estrechamente relacionada con las metas y los objetivos de la empresa.
- Actitudes. Una reacción se refiere a un sentimiento positivo o negativo hacia algo, una persona o un evento. Por lo tanto, una reacción expresa la opinión del hablante sobre un tema en particular; así pues, una reacción no es lo mismo que un principio, aunque estén relacionados.

**2. Dimensión externa:** Este estudio del clima laboral explora todos los componentes o elementos ambientales relacionados con la selección, el desarrollo y la retención de personas dentro de una organización, desde las perspectivas del desarrollo profesional, las condiciones de trabajo, el reconocimiento y la motivación, y los siguientes indicadores.

*Clima laboral:* El entorno laboral se refiere a cómo una empresa gestiona y valora a sus empleados, la capacidad de estos para

participar en la toma de decisiones y los recursos que la empresa destina para promover la igualdad y el equilibrio entre la vida laboral y personal.

*Perspectiva de crecimiento profesional:* El desarrollo profesional se refiere a un proceso de capacitación destinado a potenciar, desarrollar y mejorar las capacidades de una persona, permitiéndole desempeñar sus funciones laborales con mayor eficacia dentro de una organización o completar su trabajo actual de manera más eficiente. El desarrollo profesional se centra en objetivos a largo plazo, con el fin de proporcionar a los empleados las habilidades necesarias para cumplir con sus responsabilidades y capacitarlos para asumir tareas más complejas. Las empresas especializadas en desarrollo personal son las responsables de brindar este tipo de capacitación.

*Condiciones de trabajo:* La gestión del capital humano en el entorno externo puede mejorar las condiciones laborales, aumentar la motivación de los empleados mediante la mejora de la higiene en el lugar de trabajo, permitiendo así que las personas satisfagan sus necesidades básicas y eviten la insatisfacción laboral.

*Recompensa:* La gestión del capital humano en el entorno externo puede mejorar las condiciones laborales, aumentar la motivación de los empleados mediante la mejora de la higiene en el lugar de trabajo, permitiendo así que las personas satisfagan sus necesidades básicas y eviten la insatisfacción laboral.

### **2.2.2 Productividad**

Ortega (2023) define que la productividad laboral es la magnitud de la eficiencia económica por cada hora de labor. Esta puede ser determinada por la cantidad de productos o servicios que genera una compañía en un periodo específico.

La productividad se refiere a la capacidad de los empleados para utilizar los recursos necesarios para producir una cantidad específica de acciones o completar una serie específica de tareas en un tiempo y de una manera específicos.

Sánchez (2022) define que la productividad es la capacidad de una institución o individuo para crear valor a partir de los recursos consumidos. Sin embargo, cuando hablamos de productividad y técnicas para mejorarla, solemos referirnos al tiempo relativo necesario para completar una tarea y a cómo este tiempo puede aumentar o disminuir debido a diversos factores.

La productividad es un indicador económico que muestra la eficacia con la que una institución utiliza sus recursos para producir bienes o servicios rentables.

Mide la cantidad de bienes y servicios que se pueden producir por unidad de insumo (mano de obra, capital, tierra o tecnología) en un período específico.

Pérez (2022) define que es importante destacar que la productividad de los empleados no solo depende de cómo los empleados realizan sus tareas, sino también de otros factores como la forma en que la institución gestiona la comunicación entre los diferentes equipos y departamentos, los recursos disponibles para los empleados y la institución, y los métodos de trabajo seguidos dentro de la institución.

Medir la productividad de los empleados es esencial por las siguientes razones.

En primer lugar, le proporciona una comprensión más detallada de su empresa

y sus empleados. También puede comprender qué aspectos de su negocio funcionan mejor y cuáles pueden mejorarse para aumentar la productividad. Además, puede verificar la eficacia de las diferentes estrategias y métodos de trabajo utilizados e identificar las mejoras necesarias.

### **Factores que influyen en la productividad:**

Sánchez (2022) indica que la productividad depende de varios factores los cuales son:

- *Conocimientos, habilidades y formación:* iniciar un proyecto sin tener los conocimientos, las habilidades o la preparación necesaria puede dar como resultado una baja producción. En efecto, se cree que únicamente el cincuenta por ciento de los trabajadores del planeta tienen puestos que corresponden a su nivel de estudios.
- *Herramientas y suministros disponibles:* tener acceso a las herramientas de trabajo más adecuadas y en buenas condiciones tiene una influencia importante sobre el producto y el proceso.
- *Personalidad y satisfacción en el trabajo:* de acuerdo a los datos de Adecco, 1 de cada 4 empleados de España está descontento con su empleo. La insatisfacción provoca desánimo, esto es antagónico a una motivación alta en el trabajo.
- *Salud mental:* una persona que muestra signos de malestar o flojera física tiene posibilidades de tener problemas para concentrarse y conservar su trabajo. Conforme al informe de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), alrededor de 3 millones de empleados mueren anualmente por causas relacionadas con el trabajo en todo el planeta.

- *Salario*: el análisis de Adecco e Infoempleo de 2022 señala que el setenta por ciento de los empleados no está conforme con su remuneración, esto a menudo termina por disminuir la motivación, devoción y producción en el empleo.
- *Salario emocional*: el término salario emocional se refiere a todas las remuneraciones no económicas que le dan a un trabajador por su labor y que aumentan su agrado y bienestar. Por ejemplo, de acuerdo a una información de InfoJobs, la comodidad laboral es muy importante para el 37% de los empleados.
- *Condiciones del trabajo*: el entorno es posible que influya en la capacidad de trabajo. Un entorno laboral hostil o dañino puede influir en la motivación y la capacidad, en cambio, un entorno laboral bueno las aumenta.
- *Incentivos y premios adicionales*: los incentivos y premios adicionales pueden ser de gran ayuda para alentar al grupo. Cuando los trabajadores sienten que son valorados y sancionados por su labor, sienten mayor motivación para laborar de manera más eficaz.
- *Subir de puesto y liderar por parte de sus compañeros*: únicamente el doce por ciento de los empleados cree que su líder tiene una buena posición en su empleo. Un buen mando puede aumentar la labor del equipo al dirigir, estimular y asistir.
- *Descanso y sueño de calidad*: Según la especialista en trastornos de sueño, Yoaly Arana, trabajar poco o tener algún tipo de trastorno de sueño tiene una influencia adversa en la capacidad para trabajar. Dormir

menos de seis horas puede generar dificultades para concentrarse, tener reflejos y decidir, además de problemas de memoria.

### **Ventajas de la productividad:**

Rojas (2021) indica que las ventajas de ser productivos en el trabajo son las siguientes:

- *Mayor capacidad y agilidad:* La consecuencia inmediata de aumentar la productividad en el empleo es la reducción de las tareas, los procesos y las actividades, independientemente del departamento. Esto se traduce directamente en la disponibilidad de profesionales para atender a los clientes y en la respuesta de tiempos, la cual, se ve influenciada por la cantidad de profesionales presentes.
- *Ahorro en costes:* Al igual que mencionamos ciertas líneas atrás en el concepto, estamos frente a una circunstancia en la que realizarás más acciones, con el menor número de recursos posible. El producto de ello es, indudablemente, la optimización de los recursos economizados, en particular el tiempo. Igualmente, se traduce en disminuciones de desechos y hasta, una mayor durabilidad de la compañía; esto tendrá un gran efecto en el próximo debido a la popularidad que está teniendo el marketing verde en los últimos años.
- *Los costos de elaboración más bajos posibles:* Lógicamente, cuando se hace un uso menor de recursos por parte de la compañía se economiza dinero.
- *Una mayor capacidad de inversión:* La inversión, en efecto, es poner dinero en un proyecto luego de que se haya atravesado el procedimiento de planeamiento, dirección y toma de decisión.

- *Opción de contratar y preservar talentos:* Para hallar un nuevo talentoso de primera categoría, es fundamental que entendamos cómo el ambiente laboral actual produce un nuevo talentoso de calidad.

### **Dimensiones de la productividad:**

James (2024) indica que las dimensiones de la productividad son 3 y son las siguientes:

- 1. Recurso humano:** El principal recurso de cualquier organización es su gente. Los recursos humanos deben gestionarse inteligentemente utilizando diversas herramientas prácticas para alcanzar el máximo nivel de desarrollo. Mediante el trabajo individual y en equipo, se puede aumentar la productividad, mejorando así la calidad del personal.
- 2. Sistema productivo:** Todas las organizaciones son sistemas de producción que gestionan recursos humanos y materiales. Estos recursos deben gestionarse eficazmente utilizando tecnología moderna para aumentar la productividad y, por consiguiente, mejorar la calidad de los productos y servicios.
- 3. Medio ambiente:** Toda actividad productiva debe respetar el entorno natural que nos rodea. Mediante estrategias de gestión ambiental, se puede aumentar la productividad, mejorando así la calidad de vida.

## **2.3 Definición de términos básicos**

### **Gestión del talento humano:**

Ugalde (2021) define que la gestión del capital humano se refiere a todos los procedimientos que una empresa lleva a cabo a través de su departamento de recursos humanos para atraer, reclutar y contratar nuevos empleados y retener a los empleados existentes.

**Medio ambiente:**

Toda actividad productiva debe respetar el entorno natural que nos rodea. Mediante estrategias de gestión ambiental, se puede aumentar la productividad, mejorando así la calidad de vida.

**Productividad:**

Ortega (2023) define que la productividad laboral es la magnitud de la eficiencia económica por cada hora de labor. Esta puede ser determinada por la cantidad de productos o servicios que genera una compañía en un periodo específico.

La productividad se refiere a la capacidad de los empleados para utilizar los recursos necesarios para producir una cantidad específica de acciones o completar una serie específica de tareas en un tiempo y de una manera específicos.

**Recurso humano:**

El principal recurso de cualquier organización es su gente. Los recursos humanos deben gestionarse inteligentemente utilizando diversas herramientas prácticas para alcanzar el máximo nivel de desarrollo. Mediante el trabajo individual y en equipo, se puede aumentar la productividad, mejorando así la calidad del personal.

**Sistema productivo:**

Todas las organizaciones son sistemas de producción que gestionan recursos humanos y materiales. Estos recursos deben gestionarse eficazmente utilizando tecnología moderna para aumentar la productividad y, por consiguiente, mejorar la calidad de los productos y servicios.

**2.4 Hipótesis de investigación****2.4.1 Hipótesis general**

La gestión de talento humano se relaciona de manera significativa con la productividad de los trabajadores de la Facultad de Educación de la Universidad Faustino, Huacho 2024.

### 2.4.2 Hipótesis específicas

La dimensión interna de la gestión de talento humano se relaciona de manera significativa con la productividad de los trabajadores de la Facultad de Educación de la Universidad Faustino, Huacho 2024.

La dimensión externa de la gestión de talento humano se relaciona de manera significativa con la productividad de los trabajadores de la Facultad de Educación de la Universidad Faustino, Huacho 2024.

### 2.5 Operacionalización de las variables

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA
V1: Gestión del talento humano	Dimensión interna	Conocimiento Habilidad Capacidad Motivación Actitud	1, 2, 3, 4, 5	Likert
	Dimensión externa	Clima laboral Condiciones de trabajo Reconocimiento laboral Desarrollo profesional Liderazgo	6, 7, 8, 9, 10	Likert

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA
V2: Productividad	Recurso humano	Capacitación y desarrollo Motivación Ambiente laboral Compromiso	11, 12, 13, 14	Likert
	Sistema productivo	Materiales Energía Información Procesos	15, 16, 17, 18	Likert
	Medio ambiente	Conciencia ambiental Políticas del medio ambiente	19, 20	Likert

## **CAPÍTULO III**

### **METODOLOGÍA**

#### **3.1 Diseño metodológico**

##### **3.1.1 Nivel de investigación**

El nivel que tiene el presente estudio es correlacional

##### **3.1.2 Diseño de investigación**

El diseño que tiene el presente estudio es no experimental

##### **3.1.3 Enfoque de investigación**

El enfoque que tiene el presente estudio es cuantitativo

#### **3.2 Población y muestra**

##### **3.2.1 Población**

La población está constituida por 30 trabajadores que pertenecen a la Facultad de educación y se encuentran distribuidos en las distintas áreas.

##### **3.2.2 Muestra**

La muestra está compuesta por el total de la población siendo los 30 trabajadores de la Facultad de educación.

### **3.3 Técnicas de recolección de datos**

El instrumento que se utiliza es la encuesta a través de un cuestionario que tiene 10 preguntas para la variable 1 y 10 preguntas para la variable 2.

### **3.4 Técnicas para el procedimiento de la información**

El análisis de datos se aplica a través del Software Spss y Microsoft Excel.

## CAPÍTULO IV

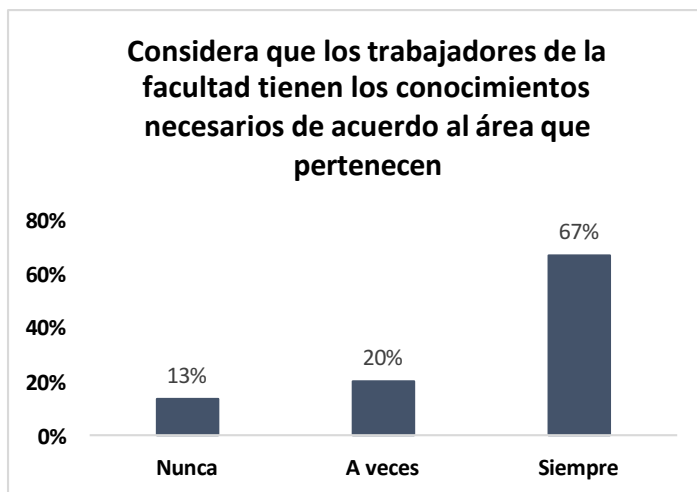
### RESULTADOS

#### 4.1 Análisis de resultados

Tabla 1

*Considera que los trabajadores de la facultad tienen los conocimientos necesarios de acuerdo al área que pertenecen*

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	4	13%
A veces	6	20%
Siempre	20	67%
TOTAL	30	100%



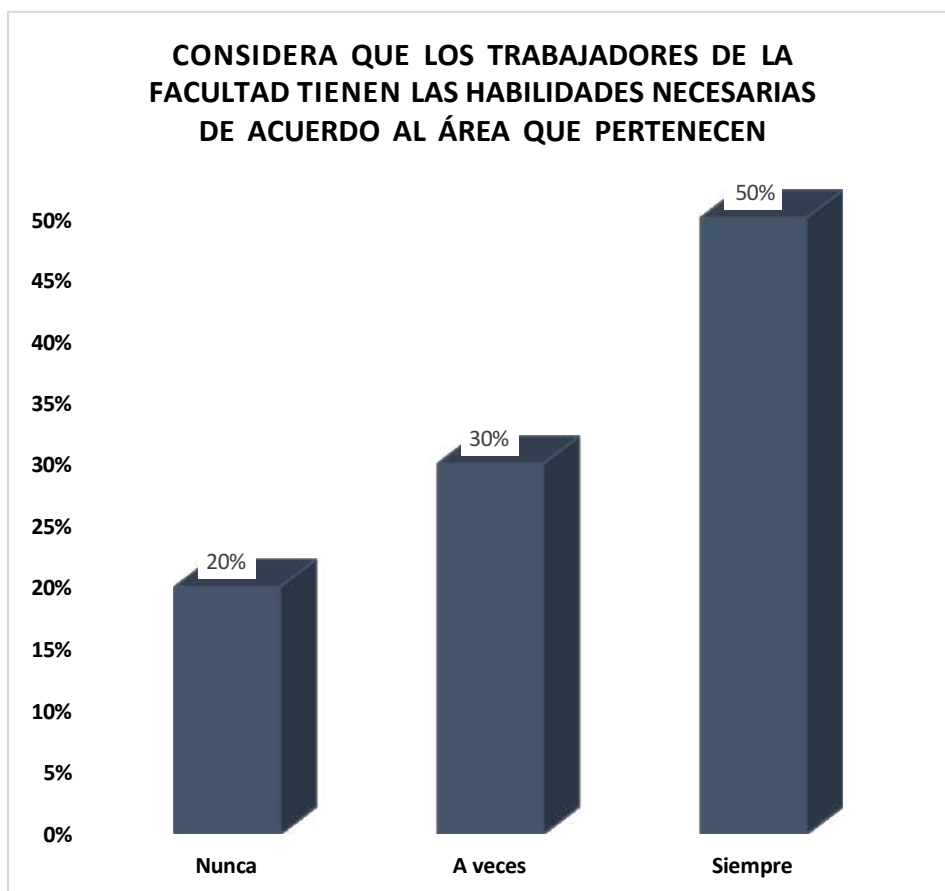
*Figura 1* Considera que los trabajadores de la facultad tienen los conocimientos necesarios de acuerdo al área que pertenecen

**INTERPRETACIÓN:** Se encuestó a los 30 trabajadores afirmando que; el 13% nunca tienen los conocimientos necesarios de acuerdo al área que pertenecen, el 20% a veces tienen los conocimientos necesarios de acuerdo al área que pertenecen y el 67% siempre tienen los conocimientos necesarios de acuerdo al área que pertenecen.

Tabla 2

*Considera que los trabajadores de la facultad tienen las habilidades necesarias de acuerdo al área que pertenecen*

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	6	20%
A veces	9	30%
Siempre	15	50%
TOTAL	30	100%



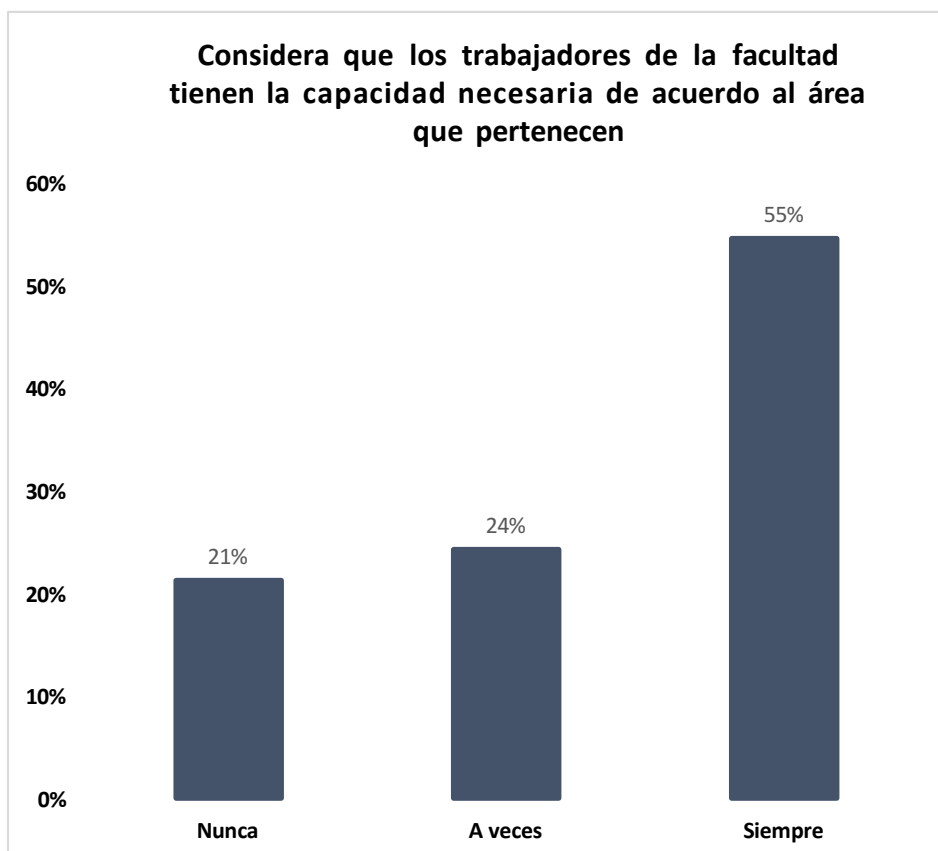
*Figura 2* Considera que los trabajadores de la facultad tienen las habilidades necesarias de acuerdo al área que pertenecen

**INTERPRETACIÓN:** Se encuestó a los 30 trabajadores afirmando que; el 20% nunca tienen las habilidades necesarias de acuerdo al área que pertenecen, el 30% a veces tienen las habilidades necesarias de acuerdo al área que pertenecen y el 50% siempre tienen las habilidades necesarias de acuerdo al área que pertenecen.

Tabla 3

*Considera que los trabajadores de la facultad tienen la capacidad necesaria de acuerdo al área que pertenecen*

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	7	21%
A veces	8	24%
Siempre	18	55%
TOTAL	33	100%



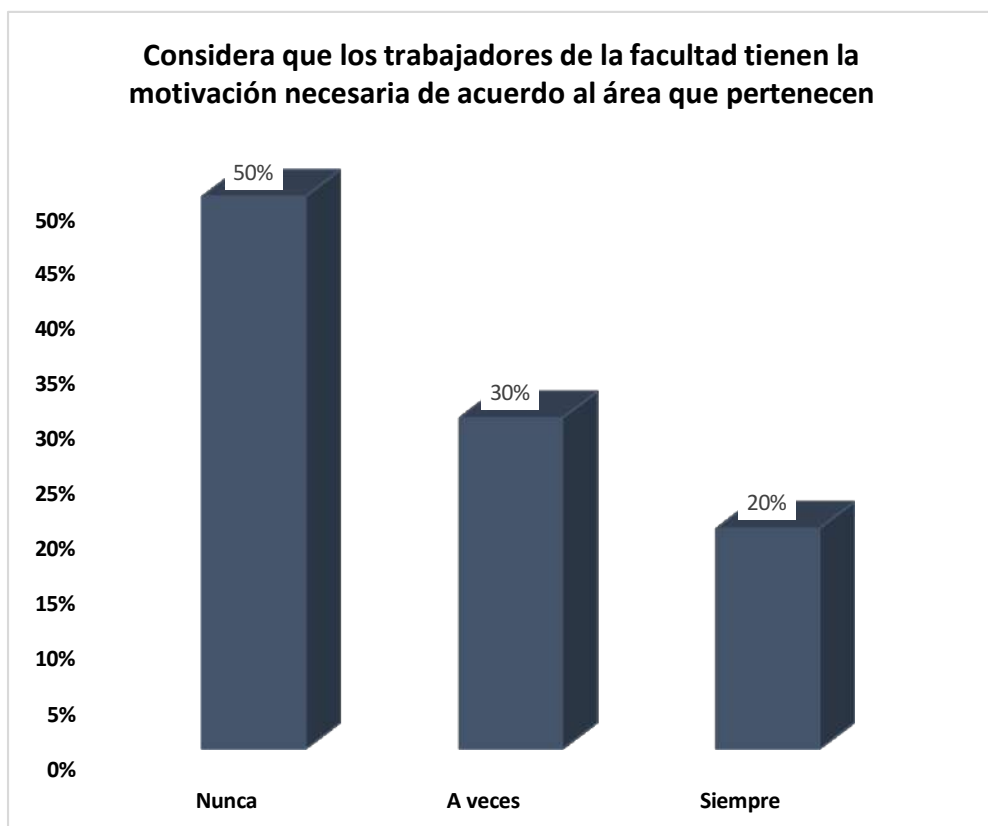
*Figura 3* Considera que los trabajadores de la facultad tienen la capacidad necesaria de acuerdo al área que pertenecen

**INTERPRETACIÓN:** Se encuestó a los 30 trabajadores afirmando que; el 21% nunca tienen la capacidad necesaria de acuerdo al área que pertenecen, el 24% a veces tienen la capacidad necesaria de acuerdo al área que pertenecen y el 55% siempre tienen la capacidad necesaria de acuerdo al área que pertenecen.

Tabla 4

*Considera que los trabajadores de la facultad tienen la motivación necesaria de acuerdo al área que pertenecen*

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	15	50%
A veces	9	30%
Siempre	6	20%
TOTAL	30	100%



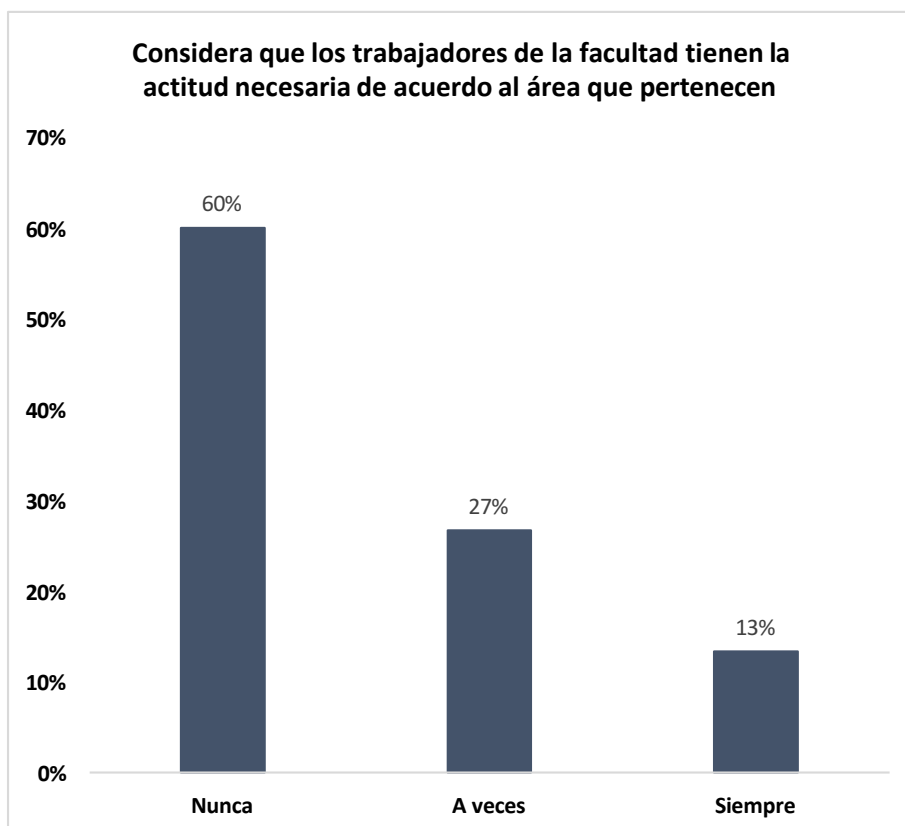
*Figura 4* Considera que los trabajadores de la facultad tienen la motivación necesaria de acuerdo al área que pertenecen

**INTERPRETACIÓN:** Se encuestó a los 30 trabajadores afirmando que; el 50% nunca tienen la motivación necesaria de acuerdo al área que pertenecen, el 30% a veces tienen la motivación necesaria de acuerdo al área que pertenecen y el 20% siempre tienen la motivación necesaria de acuerdo al área que pertenecen.

Tabla 5

*Considera que los trabajadores de la facultad tienen la actitud necesaria de acuerdo al área que pertenecen*

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	18	60%
A veces	8	27%
Siempre	4	13%
TOTAL	30	100%



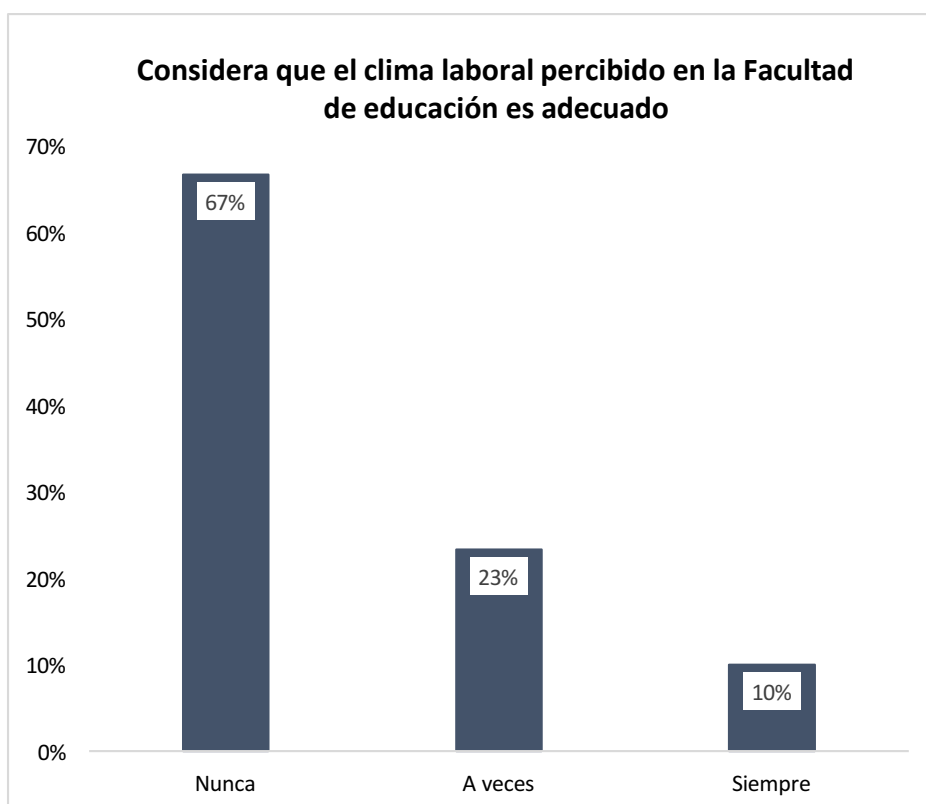
*Figura 5* Considera que los trabajadores de la facultad tienen la actitud necesaria de acuerdo al área que pertenecen

**INTERPRETACIÓN:** Se encuestó a los 30 trabajadores afirmando que; el 60% nunca tienen la actitud necesaria de acuerdo al área que pertenecen, el 27% a veces tienen la actitud necesaria de acuerdo al área que pertenecen y el 13% siempre tienen la actitud necesaria de acuerdo al área que pertenecen.

Tabla 6

*Considera que el clima laboral percibido en la Facultad de educación es adecuado*

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	20	67%
A veces	7	23%
Siempre	3	10%
TOTAL	30	100%



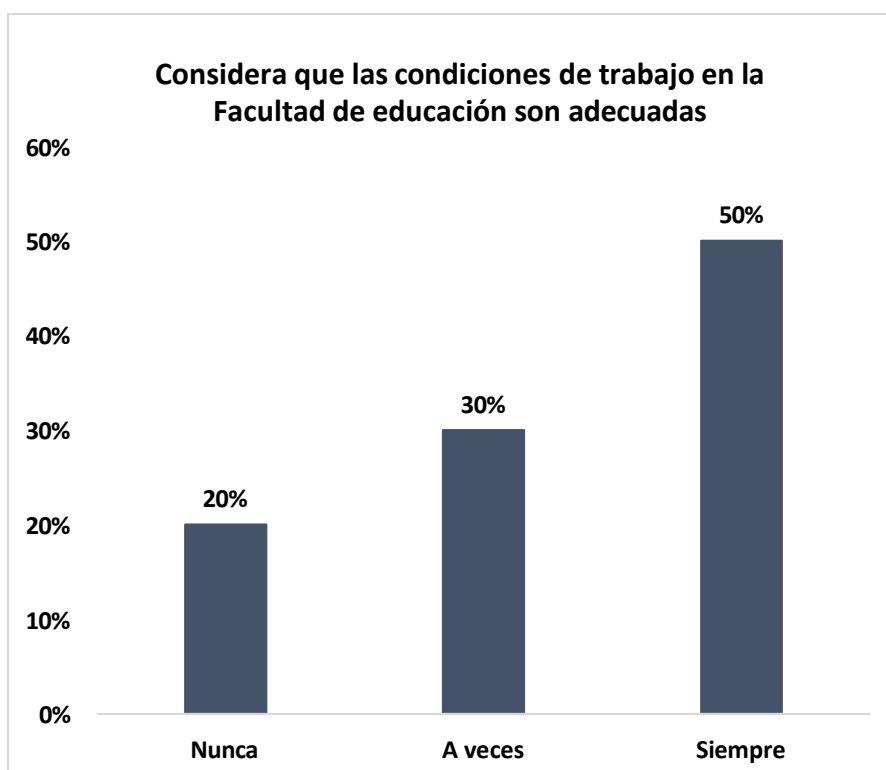
*Figura 6* Considera que el clima laboral percibido en la Facultad de educación es adecuado

**INTERPRETACIÓN:** Se encuestó a los 30 trabajadores afirmando que; el 13% nunca considera que el clima laboral percibido en la Facultad de educación es adecuado, el 20% a veces considera que el clima laboral percibido en la Facultad de educación es adecuado y el 67% siempre considera que el clima laboral percibido en la Facultad de educación es adecuado.

Tabla 7

*Considera que las condiciones de trabajo en la Facultad de educación son adecuadas*

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	6	20%
A veces	9	30%
Siempre	15	50%
TOTAL	30	100%



*Figura 7* Considera que las condiciones de trabajo en la Facultad de educación son adecuadas

**INTERPRETACIÓN:** Se encuestó a los 30 trabajadores afirmando que; el 20% nunca considera que las condiciones de trabajo en la Facultad de educación son adecuadas, el 30% a veces considera que las condiciones de trabajo en la Facultad de educación son adecuadas y el 50% siempre considera que las condiciones de trabajo en la Facultad de educación son adecuadas.

Tabla 8

Considera que el reconocimiento laboral en la Facultad de educación es adecuado

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	23	77%
A veces	5	17%
Siempre	2	7%
TOTAL	30	100%

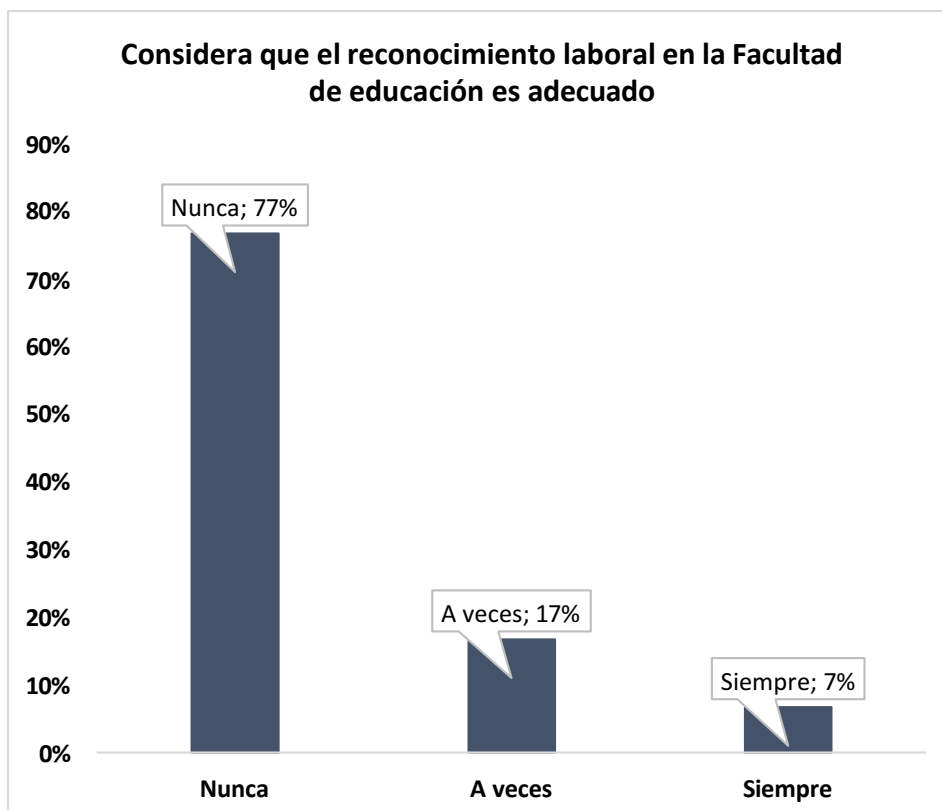


Figura 8 Considera que el reconocimiento laboral en la Facultad de educación es adecuado

**INTERPRETACIÓN:** Se encuestó a los 30 trabajadores afirmando que; el 77% nunca considera que el reconocimiento laboral en la Facultad de educación es adecuado, el 17% a veces considera que el reconocimiento laboral en la Facultad de educación es adecuado y el 7% siempre considera que el reconocimiento laboral en la Facultad de educación es adecuado.

Tabla 9

*Considera que el desarrollo profesional en la Facultad de educación es adecuado*

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	12	40%
A veces	11	37%
Siempre	7	23%
TOTAL	30	100%

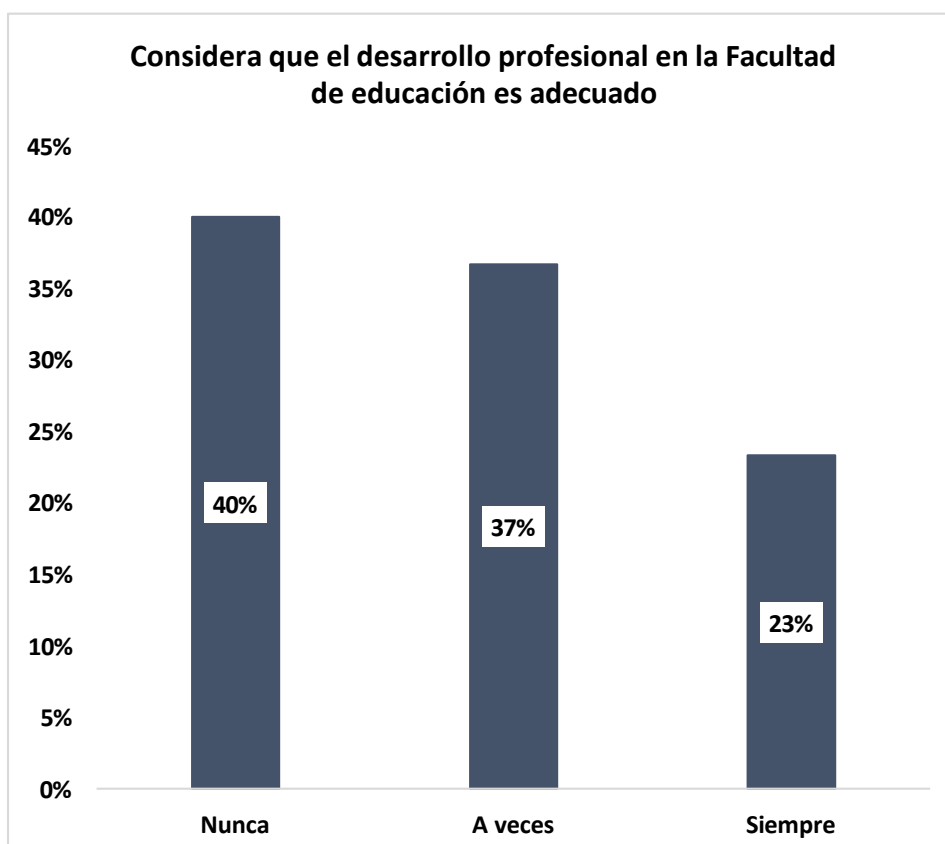


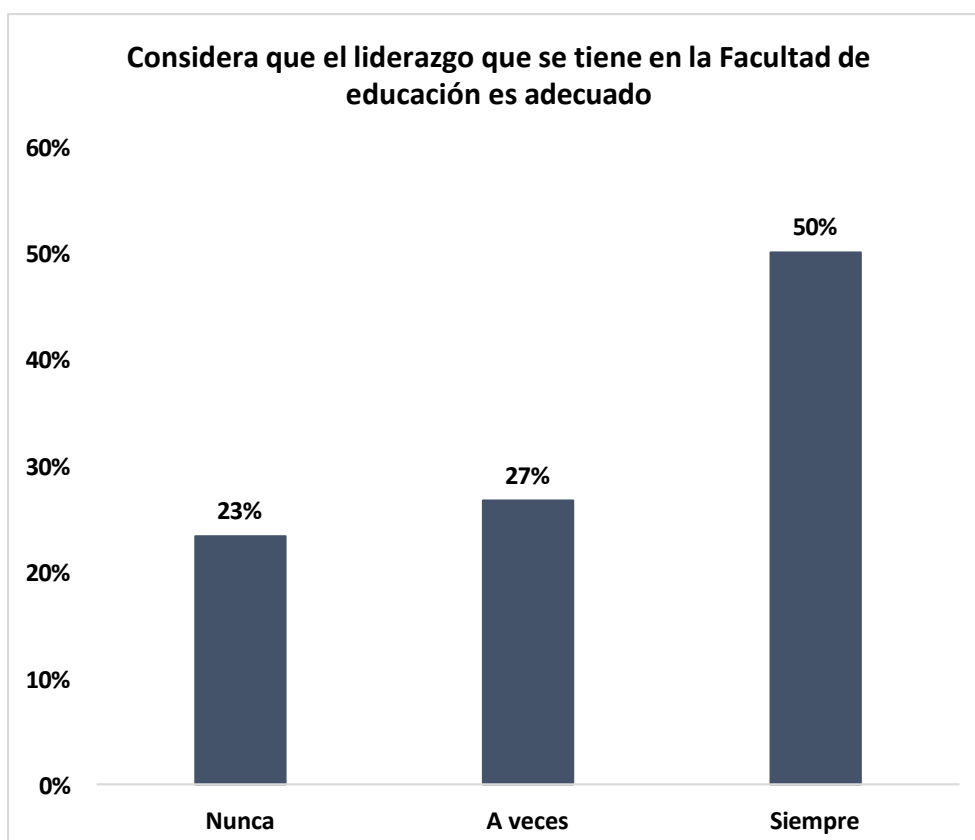
Figura 9 Considera que el desarrollo profesional en la Facultad de educación es adecuado

**INTERPRETACIÓN:** Se encuestó a los 30 trabajadores afirmando que; el 40% nunca considera que el desarrollo profesional en la Facultad de educación es adecuado, el 37% a veces considera que el desarrollo profesional en la Facultad de educación es adecuado y el 23% siempre considera que el desarrollo profesional en la Facultad de educación es adecuado.

Tabla 10

*Considera que el liderazgo que se tiene en la Facultad de educación es adecuado*

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	7	23%
A veces	8	27%
Siempre	15	50%
TOTAL	30	100%



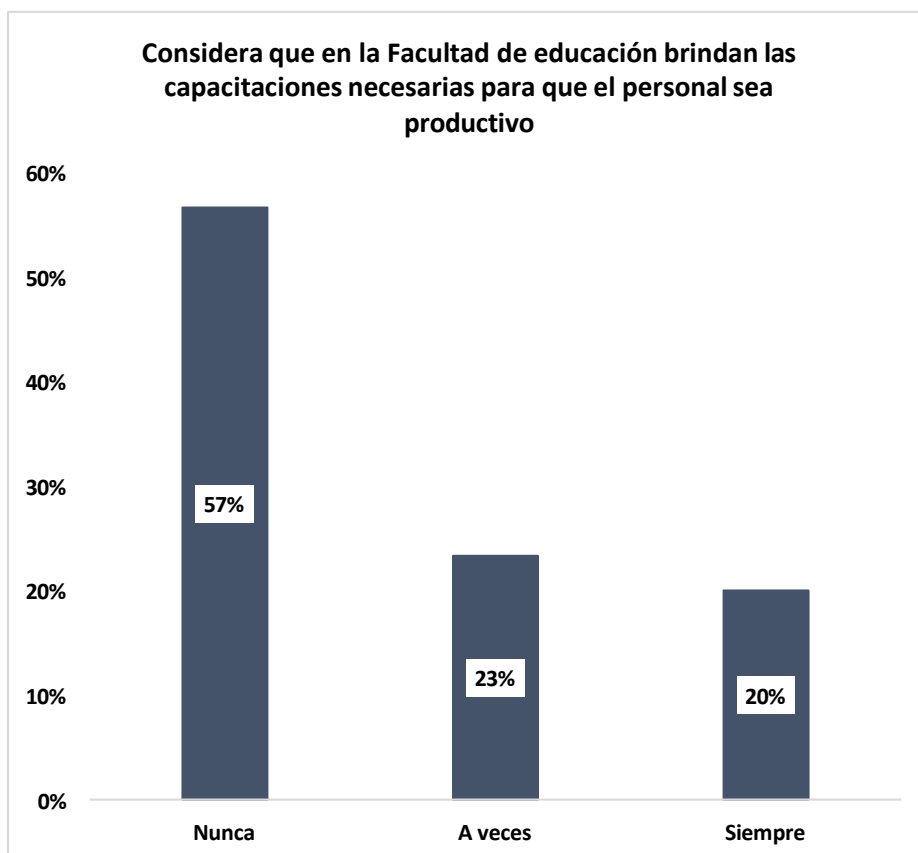
*Figura 10* Considera que el liderazgo que se tiene en la Facultad de educación es adecuado

**INTERPRETACIÓN:** Se encuestó a los 30 trabajadores afirmando que; el 23% nunca considera que el liderazgo que se tiene en la Facultad de educación es adecuado, el 27% a veces considera que el liderazgo que se tiene en la Facultad de educación es adecuado y el 50% siempre considera que el liderazgo que se tiene en la Facultad de educación es adecuado.

Tabla 11

*Considera que en la Facultad de educación brindan las capacitaciones necesarias para que el personal sea productivo*

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	17	57%
A veces	7	23%
Siempre	6	20%
TOTAL	30	100%



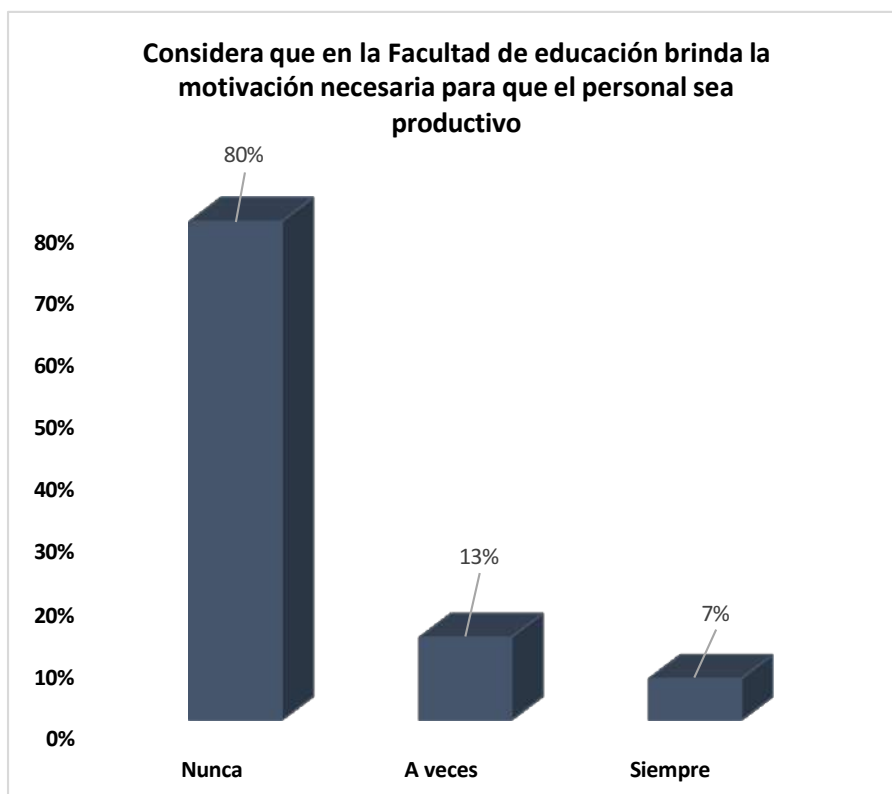
*Figura 11* Considera que en la Facultad de educación brindan las capacitaciones necesarias para que el personal sea productivo

**INTERPRETACIÓN:** Se encuestó a los 30 trabajadores afirmando que; el 57% nunca brindan las capacitaciones necesarias para que el personal sea productivo, el 23% a veces brindan las capacitaciones necesarias para que el personal sea productivo y el 20% siempre brindan las capacitaciones necesarias para que el personal sea productivo.

Tabla 12

*Considera que en la Facultad de educación brinda la motivación necesaria para que el personal sea productivo*

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	24	80%
A veces	4	13%
Siempre	2	7%
TOTAL	30	100%



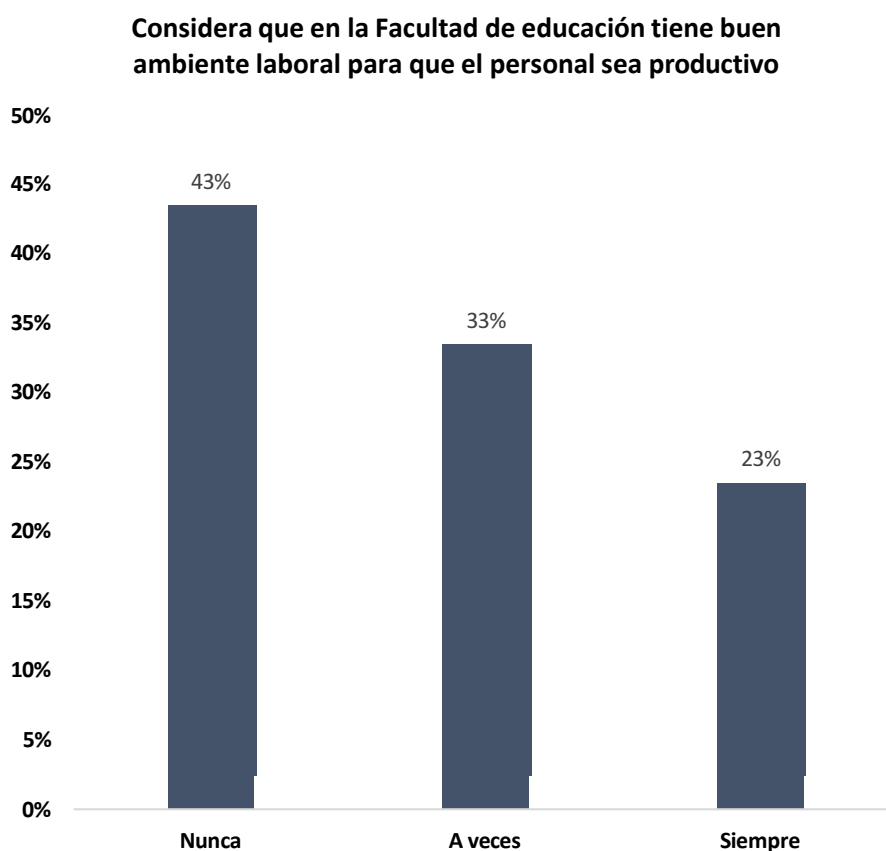
*Figura 12* Considera que en la Facultad de educación brinda la motivación necesaria para que el personal sea productivo

**INTERPRETACIÓN:** Se encuestó a los 30 trabajadores afirmando que; el 80% nunca brinda la motivación necesaria para que el personal sea productivo, el 13% a veces brinda la motivación necesaria para que el personal sea productivo y el 7% siempre brinda la motivación necesaria para que el personal sea productivo.

Tabla 13

*Considera que en la Facultad de educación tiene buen ambiente laboral para que el personal sea productivo*

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	13	43%
A veces	10	33%
Siempre	7	23%
TOTAL	30	100%



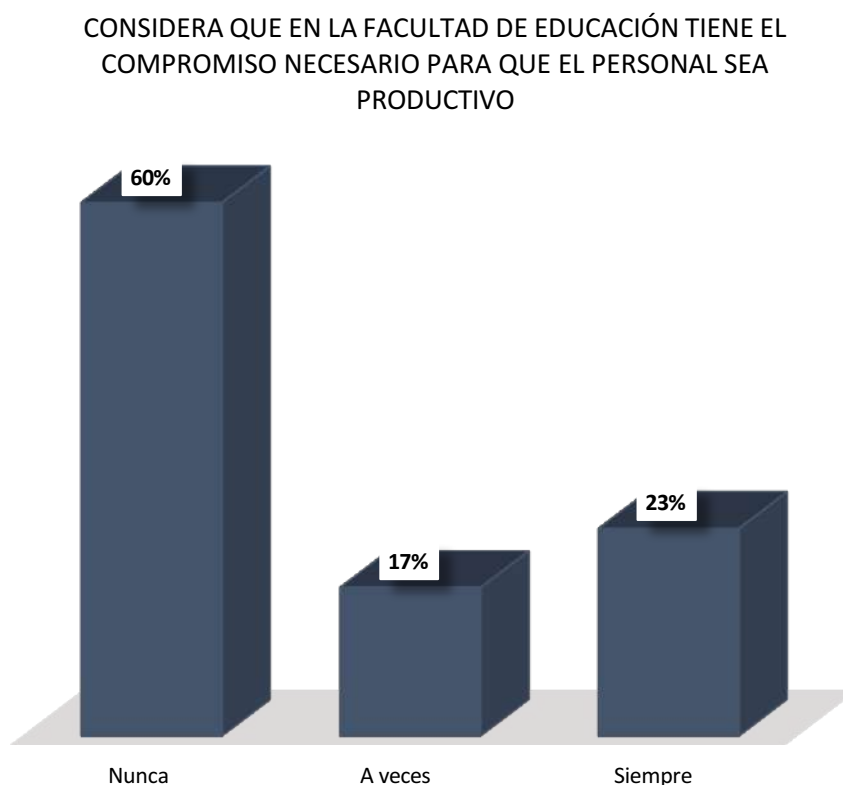
*Figura 13* Considera que en la Facultad de educación tiene buen ambiente laboral para que el personal sea productivo

**INTERPRETACIÓN:** Se encuestó a los 30 trabajadores afirmando que; el 43% nunca considera que la Facultad tiene buen ambiente laboral para que el personal sea productivo, el 33% a veces considera que la Facultad tiene buen ambiente laboral para que el personal sea productivo y el 23% siempre considera que la Facultad tiene buen ambiente laboral para que el personal sea productivo.

Tabla 14

*Considera que en la Facultad de educación tiene el compromiso necesario para que el personal sea productivo*

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	18	60%
A veces	5	17%
Siempre	7	23%
TOTAL	30	100%



*Figura 14* Considera que en la Facultad de educación tiene el compromiso necesario para que el personal sea productivo

**INTERPRETACIÓN:** Se encuestó a los 30 trabajadores afirmando que; el 60% nunca considera que la Facultad tiene el compromiso necesario para que el personal sea productivo, el 17% a veces considera que la Facultad tiene el compromiso necesario para que el personal sea productivo y el 23% siempre considera que la Facultad tiene el compromiso necesario para que el personal sea productivo.

Tabla 15

Considera que en la Facultad de educación brindan los materiales necesarios para que el personal sea productivo

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	17	57%
A veces	8	27%
Siempre	5	17%
TOTAL	30	100%

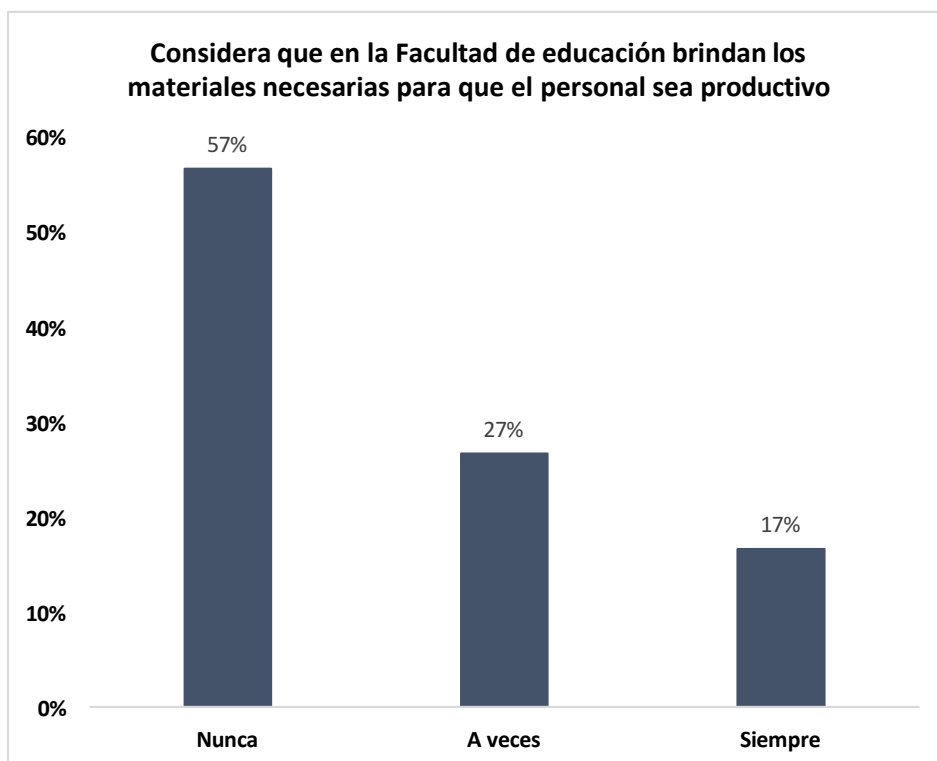


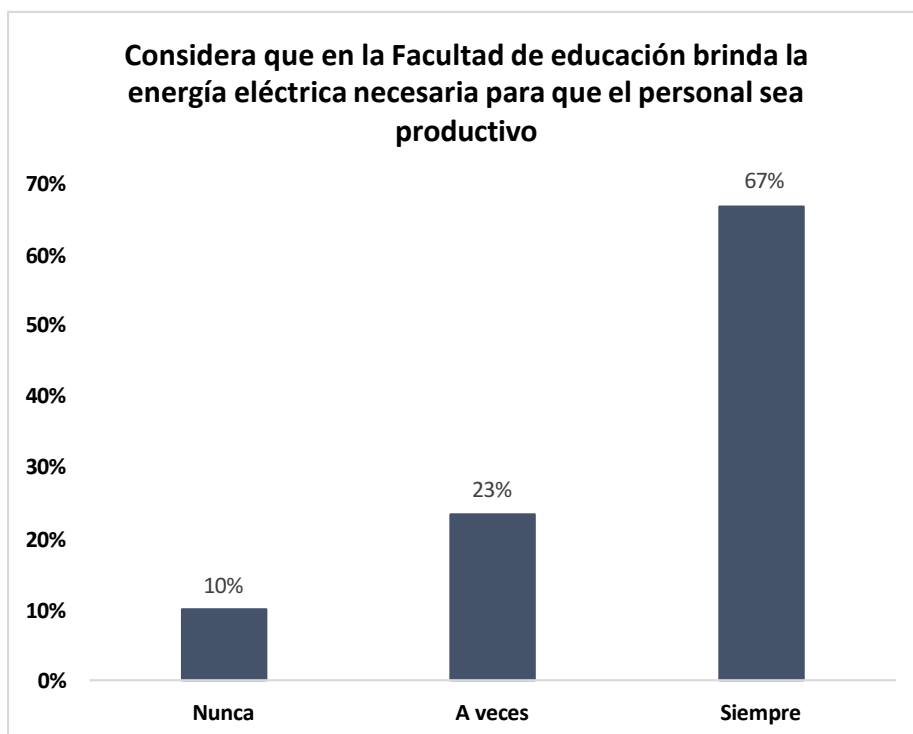
Figura 15 Considera que en la Facultad de educación brindan los materiales necesarios para que el personal sea productivo

**INTERPRETACIÓN:** Se encuestó a los 30 trabajadores afirmando que; el 57% nunca considera que la Facultad brindan los materiales necesarios para que el personal sea productivo, el 27% a veces considera que la Facultad brindan los materiales necesarios para que el personal sea productivo y el 17% siempre considera que la Facultad brindan los materiales necesarios para que el personal sea productivo.

Tabla 16

*Considera que en la Facultad de educación brinda la energía eléctrica necesaria para que el personal sea productivo*

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	3	10%
A veces	7	23%
Siempre	20	67%
TOTAL	30	100%



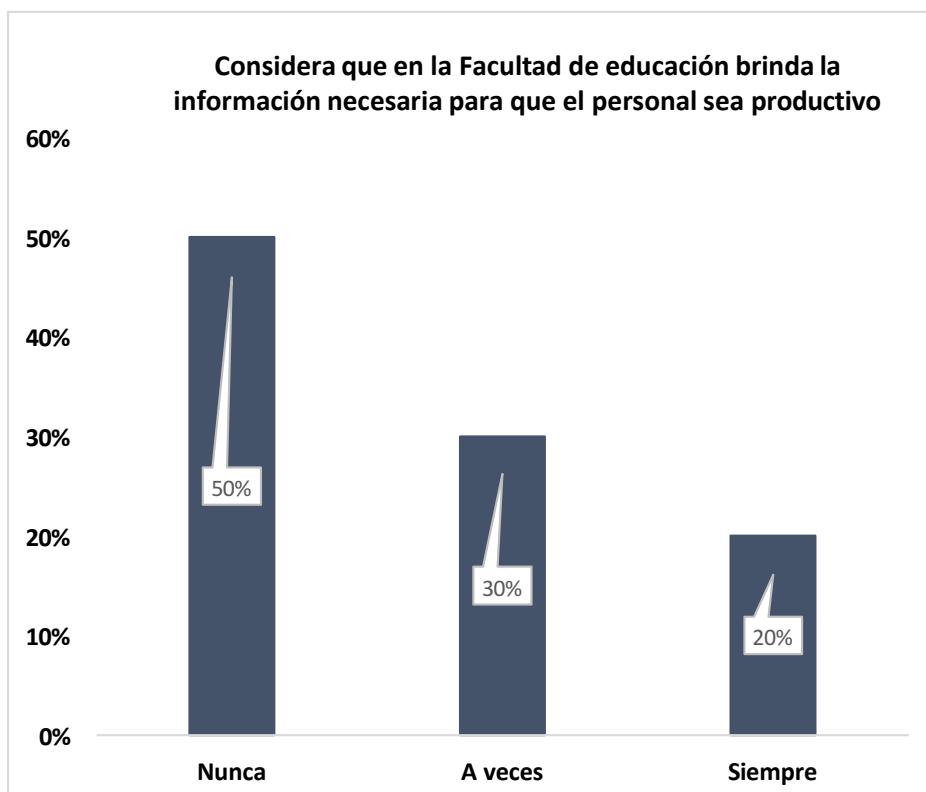
*Figura 16* Considera que en la Facultad de educación brinda la energía eléctrica necesaria para que el personal sea productivo

**INTERPRETACIÓN:** Se encuestó a los 30 trabajadores afirmando que; el 10% nunca considera que la Facultad brinda la energía eléctrica necesaria para que el personal sea productivo, el 23% a veces considera que la Facultad brinda la energía eléctrica necesaria para que el personal sea productivo y el 67% siempre considera que la Facultad brinda la energía eléctrica necesaria para que el personal sea productivo.

Tabla 17

*Considera que en la Facultad de educación brinda la información necesaria para que el personal sea productivo*

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	15	50%
A veces	9	30%
Siempre	6	20%
TOTAL	30	100%



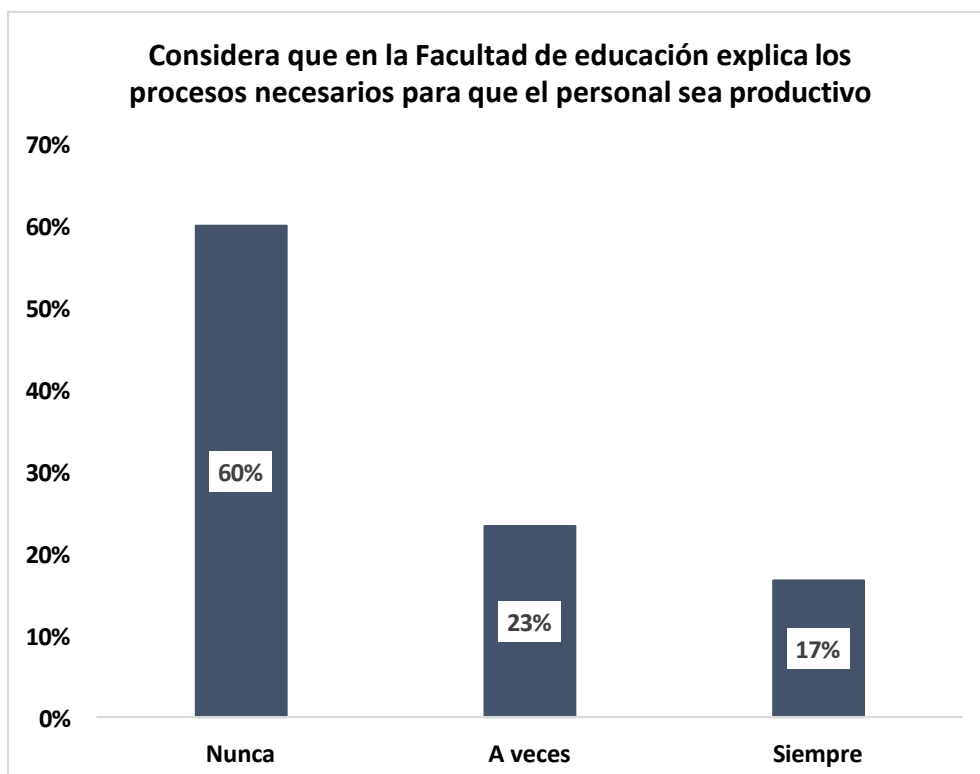
*Figura 17* Considera que en la Facultad de educación brinda la información necesaria para que el personal sea productivo

**INTERPRETACIÓN:** Se encuestó a los 30 trabajadores afirmando que; el 50% nunca considera que la Facultad brinda la información necesaria para que el personal sea productivo, el 30% a veces considera que la Facultad brinda la información necesaria para que el personal sea productivo y el 20% siempre considera que la Facultad brinda la información necesaria para que el personal sea productivo.

Tabla 18

*Considera que en la Facultad de educación explica los procesos necesarios para que el personal sea productivo*

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	18	60%
A veces	7	23%
Siempre	5	17%
TOTAL	30	100%



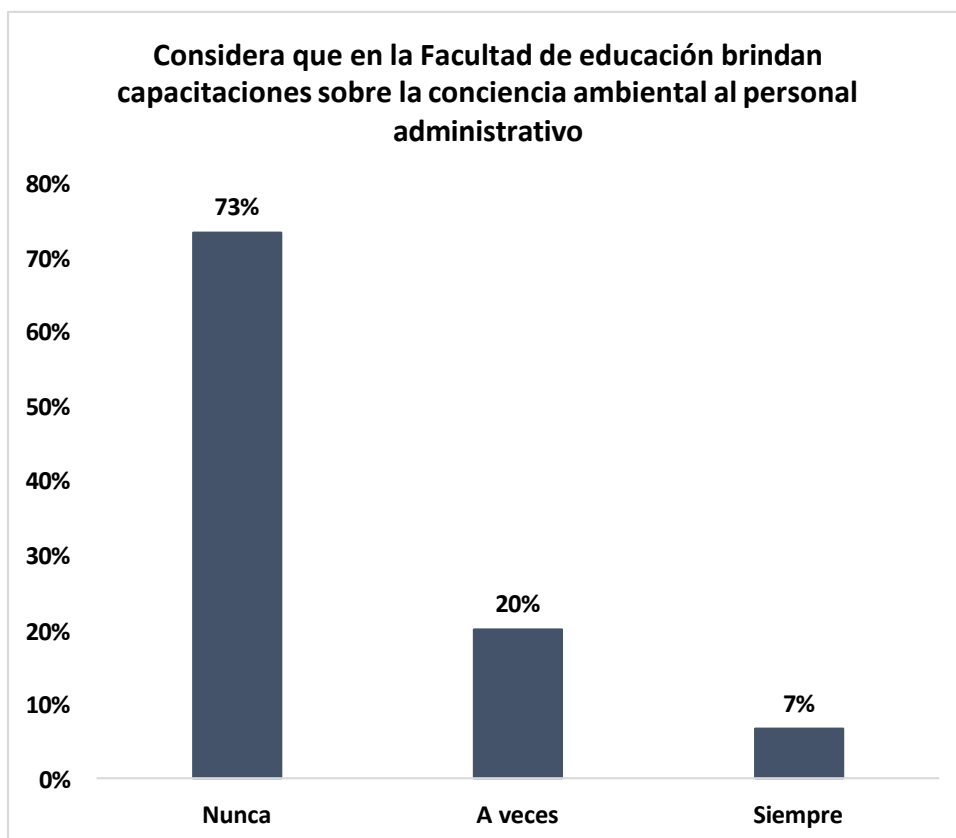
*Figura 18* Considera que en la Facultad de educación explica los procesos necesarios para que el personal sea productivo

**INTERPRETACIÓN:** Se encuestó a los 30 trabajadores afirmando que; el 60% nunca considera que la Facultad explica los procesos necesarios para que el personal sea productivo, el 23% a veces considera que la Facultad explica los procesos necesarios para que el personal sea productivo y el 17% siempre considera que la Facultad explica los procesos necesarios para que el personal sea productivo.

Tabla 19

*Considera que en la Facultad de educación brindan capacitaciones sobre la conciencia ambiental al personal administrativo*

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	22	73%
A veces	6	20%
Siempre	2	7%
TOTAL	30	100%



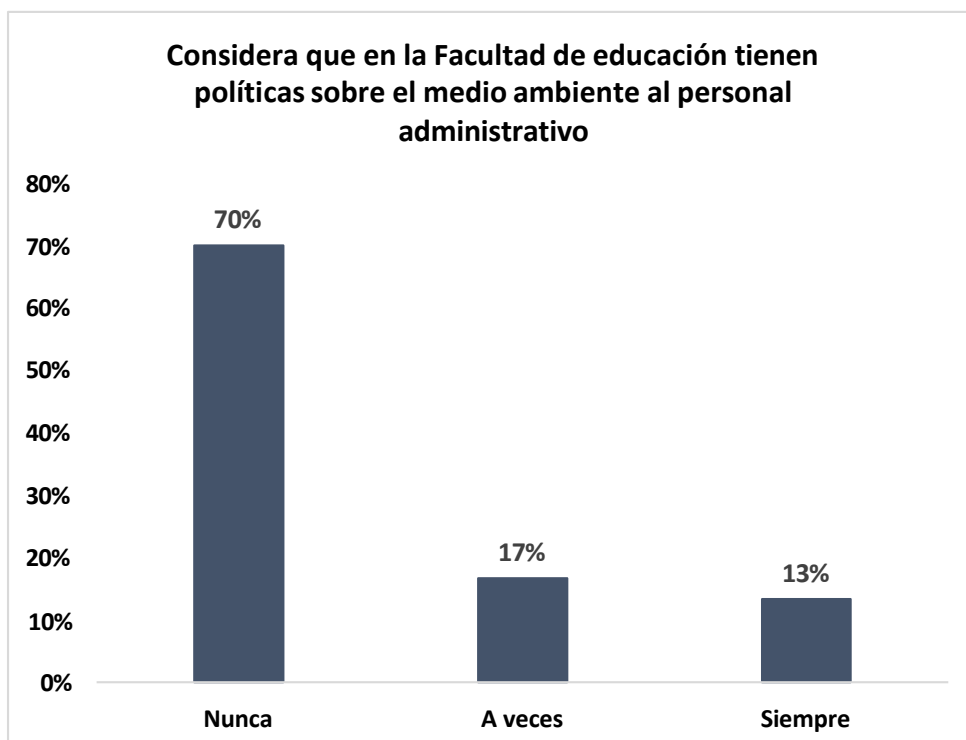
*Figura 19* Considera que en la Facultad de educación brindan capacitaciones sobre la conciencia ambiental al personal administrativo

**INTERPRETACIÓN:** Se encuestó a los 30 trabajadores afirmando que; el 73% nunca considera que la Facultad brindan capacitaciones sobre la conciencia ambiental al personal administrativo, el 20% a veces considera que la Facultad brindan capacitaciones sobre la conciencia ambiental al personal administrativo y el 7% siempre considera que la Facultad brindan capacitaciones sobre la conciencia ambiental al personal administrativo.

Tabla 20

*Considera que en la Facultad de educación tienen políticas sobre el medio ambiente al personal administrativo*

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	21	70%
A veces	5	17%
Siempre	4	13%
TOTAL	30	100%



*Figura 20* Considera que en la Facultad de educación tienen políticas sobre el medio ambiente al personal administrativo

**INTERPRETACIÓN:** Se encuestó a los 30 trabajadores afirmando que; el 70% nunca considera que la Facultad tienen políticas sobre el medio ambiente al personal administrativo, el 17% a veces considera que la Facultad tienen políticas sobre el medio ambiente al personal administrativo y el 13% siempre considera que la Facultad tienen políticas sobre el medio ambiente al personal administrativo.

## 4.2 Contrastación de hipótesis

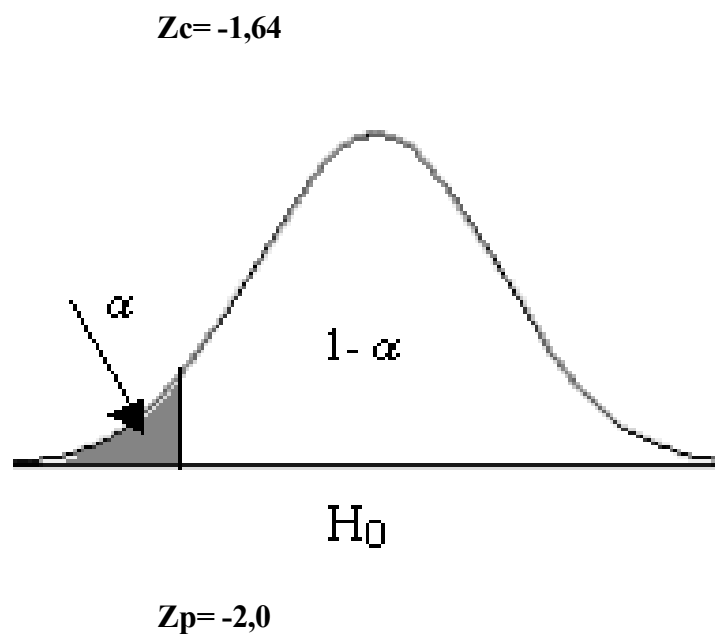
### Paso 1:

**H<sub>0</sub>:** La gestión de talento humano no se relaciona de manera significativa con la productividad de los trabajadores de la Facultad de Educación de la Universidad Faustino, Huacho 2024.

**H<sub>1</sub>:** La gestión de talento humano si se relaciona de manera significativa con la productividad de los trabajadores de la Facultad de Educación de la Universidad Faustino, Huacho 2024.

**Paso 2:**  $\alpha=5\%$

**Paso 3:**



**Paso 4:**

**Decisión:** Se rechaza  $H_0$

**Conclusión:** La gestión de talento humano si se relaciona de manera significativa con la productividad de los trabajadores de la Facultad de Educación de la Universidad Faustino, Huacho 2024.

## CAPÍTULO V

### DISCUSIÓN

#### 5.1 Discusión de resultados

De los resultados obtenidos se afirma la hipótesis alternativa la gestión de talento humano se relaciona de manera significativa con la productividad de los trabajadores de la Facultad de Educación de la Universidad Faustino, Huacho 2024.

Estos resultados tienen relación con Balabarca (2023) en su tesis titulada “*gestión del talento humano y productividad laboral en la empresa P&G Solución*”, concluye que el proceso de reclutamiento y selección está relacionado significativamente con la calidad del trabajo que realiza la empresa P&G Solución; los resultados de la Prueba de Rho Spearman son de 0.790 y tienen un grado de significación de  $p = 0.00$ , siendo inferior a lo que se estableció en 0.05. En efecto, en la medida en la que los procesos de selección de personal incorporen un periodo de prueba para determinar quienes entran en la potencialidad de cumplir requisitos, la eficiencia en el empleo se incrementará (p. 60).

Ademas Camarena (2023) en su tesis titulada “*gestión del talento humano y productividad laboral de los trabajadores de la empresa Moraval Consultores*”, concluye que la conclusión es que la gestión del talento de Moravall Consultores (Lurín – 2022) tiene una correlación positiva significativa con la productividad laboral de los empleados ( $Rho = 0,603$ ;  $Sig. = 0,000$ ). Esto demuestra que el proceso de gestión del talento tiene un impacto significativo en la productividad de los empleados (p. 69).

## **CAPÍTULO VI**

### **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

#### **6.1 Conclusiones**

- Se tiene como conclusión que la gestión de talento humano se relaciona de manera significativa con la productividad de los trabajadores de la Facultad de Educación de la Universidad Faustino, Huacho 2024.
- Se tiene como conclusión que la dimensión interna de la gestión de talento humano se relaciona de manera significativa con la productividad de los trabajadores de la Facultad de Educación de la Universidad Faustino, Huacho 2024.
- Se tiene como conclusión que la dimensión externa de la gestión de talento humano se relaciona de manera significativa con la productividad de los trabajadores de la Facultad de Educación de la Universidad Faustino, Huacho 2024.

## 6.2 Recomendaciones

- Se sugiere realizar encuentros de capacitación relacionados a la administración del intelecto de las personas, además la creación de métodos para mejorar la manera en la que esta interrelación se produce, la evaluación de los procedimientos de selección, reclutamiento, inducción, capacitación y entrenamiento del personal con el fin de concebir políticas y métodos que posibiliten la consecución de los objetivos y propósitos de la empresa.
- Se aconseja a la escuela de educación, aumentar los conocimientos y habilidades de su personal en relación a las labores que realizan en su empleo y además realizar controles de veracidad sobre la capacidad y eficiencia de la consecución de los objetivos de la institución.
- La especialidad en la administración de personas debe provenir de los posos más elevados de la facultad. Lo que aumenta la relación entre los compañeros de trabajo y los líderes, y también la participación de los recursos humanos, lleva a cabo una colaboración eficaz, de modo que es aconsejable introducir el empeño de un buen gerenciamiento de personas.
- Se sugiere a la escuela de educación, promover los principios de la institución que apoyen el buen comportamiento y la ética en la labor, de esta forma se podrá mejorar la administración de los servicios.

## REFERENCIAS

### 7.1 Fuentes bibliográficas

Aguilar, M., & Palma, P. (2022). gestión de talento humano y productividad laboral en la institución de Telecomunicaciones Bitel. *Pregrado*. Universidad Católica de Santa María, Arequipa, Perú.

Aspiazu, G., & Esquivel, R. (2025). Gestión de talento humano y productividad en funcionarios del Gobierno Autónomo. *Posgrado*. Universidad Técnica de Manabí, Manabí, Ecuador.

Balabarca, K. (2023). gestión del talento humano y productividad laboral en la institución P&G Solución. *Pregrado*. Universidad Nacional José Faustino Sanchez Carrion, Huacho, Perú.

Bravo, L., & Calle, H. (2022). gestión del talento humano y la productividad laboral de los trabajadores en la Municipalidad de Pomahuaca. *Pregrado*. Universidad Señor de Sipan, Pimentel, Perú.

Camacho, G., Duran, R., & Luyo, A. (2023). Gestión del talento humano y productividad laboral en los GLM&LOSEACER S.A.C. *Pregrado*. Universidad Nacional del Callao, Callao, Perú.

Camarena, C. (2023). gestión del talento humano y productividad laboral de los trabajadores de la institución Moraval Consultores. *Pregrado*. Universidad Autónoma del Perú, Lima, Perú.

Parrales, V., & Aguirre, M. (2022). Gestión de talento humano para la Eficiencia laboral en las haciendas bananeras de la provincia de Los Ríos. *Posgrado*. Universidad Técnica de Babahoyo, Ecuador.

Ríos, L., & Toro, E. (2020). Propuesta de modelo de gestión del talento humano para instituciones del sector de comercialización de reactivos de laboratorio. *Posgrado*. Universidad Andina Simón Bolívar, Quito, Ecuador.

Yagual, L. (2023). gestión de talento humano: reclutamiento y selección del personal en la institución Audioclinic. *Pregrado*. Universidad Estatal Península de Santa Elena, La Libertad, Ecuador.

## 7.2 Fuentes electrónicas

Chiavenato, I. (2008). *Gestión del Talento Humano*. Mexico: McGraw – Hill.

Fernandez, L. (25 de 01 de 2025). *9 estrategias de gestión del talento humano para tu empresa*. Obtenido de <https://factorial.es/blog/estrategias-gestion-de-talento-humano-empresa/>

James, j. (2024). *Las Tres Dimensiones de La Productividad*. Obtenido de <https://es.scribd.com/doc/283644431/Las-Tres-Dimensiones-de-La-Productividad>

Ortega, C. (2023). *¿Qué es la productividad laboral y cómo impulsarla?* Obtenido de <https://www.questionpro.com/blog/es/que-es-la-productividad-laboral/>

Perez, A. (2022). *Productividad laboral: qué es y cómo fomentarla*. Obtenido de <https://www.personio.es/glosario/productividad-laboral/>

Ramos, C. (2023). *5 objetivos de la gestión de talento humano*. Obtenido de <https://www.rsm.global/peru/es/aportes/blog-rsm-peru/5-objetivos-de-la-gestion-de-talento-humano-0>

Rodríguez, Y. (2009). *Gestión del Talento Humano*. Obtenido de

<https://thgestionth.blogspot.com/2009/10/dimensiones-de-la-gestion-del-talento.html>

Rojas, L. (13 de 04 de 2021). *Qué es productividad en el trabajo y cómo medirla en tu*

*empresa*. Obtenido de <https://rockcontent.com/es/blog/productividad-en-el-trabajo/>

Sanchez, R. (21 de 11 de 2022). *Productividad en el trabajo: qué es y cómo medirla*.

Obtenido de <https://www.santanderopenacademy.com/es/blog/productividad-en-el-trabajo.html/index.html>

Ugalde, J. (18 de 03 de 2021). *Qué es la gestión del talento humano en empresas*.

Obtenido de <https://ecuador.unir.net/actualidad-unir/gestion-talento-humano/>

# ANEXOS



**ENCUESTA SOBRE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y PRODUCTIVIDAD**

**I. INSTRUCCIONES**

Todas las preguntas tienen cinco opciones de respuesta. Elija la que mejor describa lo que piensa usted, Solamente una opción, Marque con claridad la opción elegida con un aspa “X”

**1=Nunca; 2= A veces; 3= Siempre**

<b>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>				
<b>I. Dimensión interna</b>		<b>Calificación</b>		
		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
1.	Considera que los trabajadores de la facultad tienen los conocimientos necesarios de acuerdo al área que pertenecen.			
2.	Considera que los trabajadores de la facultad tienen la habilidades necesarias de acuerdo al área que pertenecen.			
3.	Considera que los trabajadores de la facultad tienen la capacidad necesaria de acuerdo al área que pertenecen.			
4.	Considera que los trabajadores de la facultad tienen la motivación necesaria de acuerdo al área que pertenecen.			
5.	Considera que los trabajadores de la facultad tienen la actitud necesaria de acuerdo al área que pertenecen.			
<b>II. Dimensión externa</b>		<b>Calificación</b>		
		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
6.	Considera que el clima laboral percibido en la Facultad de educación es adecuado.			
7.	Considera que las condiciones de trabajo en la Facultad de educación es adecuado.			
8.	Considera que el reconocimiento laboral en la Facultad de educación es adecuado.			
9.	Considera que el desarrollo profesional en la Facultad de educación es adecuado.			

10.	Considera que el liderazgo que se tiene en la Facultad de educación es adecuado.			
<b>PRODUCTIVIDAD</b>				
<b>III. Recurso humano</b>		<b>Calificación</b>		
		1	2	3
11.	Considera que en la Facultad de educación brindan las capacitaciones necesarias para que el personal sea productivo.			
12.	Considera que en la Facultad de educación brinda la motivación necesaria para que el personal sea productivo.			
13.	Considera que en la Facultad de educación tiene buen ambiente laboral para que el personal sea productivo.			
14.	Considera que en la Facultad de educación tiene el compromiso necesario para que el personal sea productivo.			
<b>IV. Sistema productivo</b>		<b>Calificación</b>		
		1	2	3
15.	Considera que en la Facultad de educación brindan los materiales necesarios para que el personal sea productivo.			
16.	Considera que en la Facultad de educación brinda la energía eléctrica necesaria para que el personal sea productivo.			
17.	Considera que en la Facultad de educación brinda la información necesaria para que el personal sea productivo.			
18.	Considera que en la Facultad de educación explica los procesos necesarios para que el personal sea productivo.			
<b>V. Medio ambiente</b>		<b>Calificación</b>		
		1	2	3
19.	Considera que en la Facultad de educación brindan capacitaciones sobre la conciencia ambiental al personal administrativo.			
20.	Considera que en la Facultad de educación tienen políticas sobre el medio ambiente al personal administrativo.			

*Muchas gracias por su participación 😊😊*

## MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLE	DIMENSIONES	METODOLOGIA
<p><b>PROBLEMA GENERAL:</b> ¿De qué manera la gestión de talento humano se relaciona con la productividad de los trabajadores de la Facultad de Educación de la Universidad Faustino, Huacho 2024?</p> <p><b>PROBLEMAS ESPECIFICOS:</b> ¿De qué manera la dimensión interna de la gestión de talento humano se relaciona con la productividad de los trabajadores de la Facultad de Educación de la Universidad Faustino, Huacho 2024? ¿De qué manera la dimensión externa de la gestión de talento humano se relaciona con la productividad de los trabajadores de la Facultad de Educación de la Universidad Faustino, Huacho 2024?</p>	<p><b>OBJETIVO GENERAL:</b> Determinar la relación de la gestión de talento humano y la productividad de los trabajadores de la Facultad de Educación de la Universidad Faustino, Huacho 2024.</p> <p><b>OBJETIVOS ESPECIFICOS:</b> Determinar la relación de la dimensión interna de la gestión de talento humano y la productividad de los trabajadores de la Facultad de Educación de la Universidad Faustino, Huacho 2024. Determinar la relación de la dimensión externa de la gestión de talento humano y la productividad de los trabajadores de la Facultad de Educación de la Universidad Faustino, Huacho 2024.</p>	<p><b>HIPOTESIS GENERAL:</b> La gestión de talento humano se relaciona de manera significativa con la productividad de los trabajadores de la Facultad de Educación de la Universidad Faustino, Huacho 2024.</p> <p><b>HIPOTESIS ESPECIFICOS:</b> La dimensión interna de la gestión de talento humano se relaciona de manera significativa con la productividad de los trabajadores de la Facultad de Educación de la Universidad Faustino, Huacho 2024. La dimensión externa de la gestión de talento humano se relaciona de manera significativa con la productividad de los trabajadores de la Facultad de Educación de la Universidad Faustino, Huacho 2024.</p>	<p>VARIABLE X Gestión del talento humano</p> <p>VARIABLE Y Productividad</p>	<p>X1= Dimensión interna</p> <p>X2= Dimensión externa</p> <p>Y1= Recurso humano</p> <p>Y2= Sistema productivo</p> <p>Y3= Medio ambiente</p>	<p><b>NIVEL DE INVESTIGACION:</b> correlacional</p> <p><b>DISEÑO DE LA INVESTIGACION</b> No experimental</p> <p><b>TIPO DE INVESTIGACION</b> Básico</p> <p><b>ENFOQUE DE LA INVESTIGACION:</b> Cuantitativo</p> <p><b>POBLACION:</b> 30 trabajadores</p> <p><b>MUESTRA:</b> 30 trabajadores</p> <p><b>ESTADISTICO DE PRUEBA:</b> Spss</p> <p><b>TECNICA:</b> Encuesta</p> <p><b>INSTRUMENTOS:</b> Cuestionario</p> <p><b>10 preguntas para medir la variable X</b></p> <p><b>10 preguntas para medir la variable Y</b></p>