

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EMPRESA

Escuela Académico Profesional de Administración y Recursos Humanos

Tesis

**Gestión del talento humano y calidad de vida
laboral de los colaboradores de la Dirección
Regional de Educación Junín (DREJ) en el 2022**

Dennis Larry Giron Mallma
Nick Anthony Kerkich Rosales
Pamela Carmen Ramos Duran

Para optar el Título Profesional de Licenciado en
Administración y Recursos Humanos

Huancayo, 2024

Repositorio Institucional Continental
Tesis digital



Esta obra está bajo una Licencia "Creative Commons Atribución 4.0 Internacional" .



INFORME DE CONFORMIDAD DE ORIGINALIDAD DE TESIS

A : Dr. Wiliam Pedro Rodríguez Giráldez
Decano de la Facultad de Ciencias de la Empresa

DE : Dr. Pedro Ricardo Gurmendi Párraga
Asesor de tesis

ASUNTO : Remito resultado de evaluación de originalidad de tesis

FECHA : 12 de febrero de 2024

Con sumo agrado me dirijo a vuestro despacho para saludarlo y en vista de haber sido designado asesor de la tesis titulada: "GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y CALIDAD DE VIDA LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN JUNÍN (DREJ) EN EL 2022", perteneciente al/la/los/las estudiante(s) **DENNIS LARRY GIRON MALLMA, NICK ANTHONY KERKICH ROSALES y PAMELA CARMEN RAMOS DURAN**, de la E.A.P. de Administración y Recursos Humanos; se procedió con la carga del documento a la plataforma "Turnitin" y se realizó la verificación completa de las coincidencias resaltadas por el software dando por resultado 11 % de similitud (informe adjunto) sin encontrarse hallazgos relacionados a plagio. Se utilizaron los siguientes filtros:

- Filtro de exclusión de bibliografía SI NO
- Filtro de exclusión de grupos de palabras menores (Nº de palabras excluidas:) SI NO
- Exclusión de fuente por trabajo anterior del mismo estudiante SI NO

En consecuencia, se determina que la tesis constituye un documento original al presentar similitud de otros autores (citas) por debajo del porcentaje establecido por la Universidad.

Recae toda responsabilidad del contenido de la tesis sobre el autor y asesor, en concordancia a los principios de legalidad, presunción de veracidad y simplicidad, expresados en el Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales – RENATI y en la Directiva 003-2016-R/UC.

Esperando la atención a la presente, me despido sin otro particular y sea propicia la ocasión para renovación.

Atentamen

Cc.
Facultad
Oficina de Grados y Títulos
Interesado(a)



DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD

Yo, Dennis Larry Giron Mallma, identificado(a) con Documento Nacional de Identidad No. 74924485, de la E.A.P. de Administración y Recursos Humanos de la Facultad de Ciencias de la Empresa la Universidad Continental, declaro bajo juramento lo siguiente:

1. La tesis titulada: "GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y CALIDAD DE VIDA LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN JUNÍN (DREJ) EN EL 2022", es de mi autoría, la misma que presento para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración y Recursos Humanos.
2. La tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente, para la cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas, por lo que no atenta contra derechos de terceros.
3. La tesis es original e inédita, y no ha sido realizado, desarrollado o publicado, parcial ni totalmente, por terceras personas naturales o jurídicas. No incurre en autoplagio; es decir, no fue publicado ni presentado de manera previa para conseguir algún grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, pues no son falsos, duplicados, ni copiados, por consiguiente, constituyen un aporte significativo para la realidad estudiada.

De identificarse fraude, falsificación de datos, plagio, información sin cita de autores, uso ilegal de información ajena, asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a las acciones legales pertinentes.

11 de enero de 2024.

Cc.
Facultad
Oficina de Grados y Títulos
Interesado(a)



DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD

Yo, Nick Anthony Kerkich Rosales, identificado(a) con Documento Nacional de Identidad No. 71468975, de la E.A.P. de Administración y Recursos Humanos de la Facultad de Ciencias de la Empresa la Universidad Continental, declaro bajo juramento lo siguiente:

5. La tesis titulada: "GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y CALIDAD DE VIDA LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN JUNÍN (DREJ) EN EL 2022", es de mi autoría, la misma que presento para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración y Recursos Humanos.
6. La tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente, para la cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas, por lo que no atenta contra derechos de terceros.
7. La tesis es original e inédita, y no ha sido realizado, desarrollado o publicado, parcial ni totalmente, por terceras personas naturales o jurídicas. No incurre en autoplagio; es decir, no fue publicado ni presentado de manera previa para conseguir algún grado académico o título profesional.
8. Los datos presentados en los resultados son reales, pues no son falsos, duplicados, ni copiados, por consiguiente, constituyen un aporte significativo para la realidad estudiada.

De identificarse fraude, falsificación de datos, plagio, información sin cita de autores, uso ilegal de información ajena, asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a las acciones legales pertinentes.

11 de enero de 2024.

Cc.
Facultad
Oficina de Grados y Títulos
Interesado(a)



DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD

Yo, Pamela Carmen Ramos Duran, identificado(a) con Documento Nacional de Identidad No. 70414241, de la E.A.P. de Administración y Recursos Humanos de la Facultad de Ciencias de la Empresa la Universidad Continental, declaro bajo juramento lo siguiente:

9. La tesis titulada: ""GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y CALIDAD DE VIDA LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN JUNÍN (DREJ) EN EL 2022", es de mi autoría, la misma que presento para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración y Recursos Humanos.
10. La tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente, para la cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas, por lo que no atenta contra derechos de terceros.
11. La tesis es original e inédita, y no ha sido realizado, desarrollado o publicado, parcial ni totalmente, por terceras personas naturales o jurídicas. No incurre en autoplagio; es decir, no fue publicado ni presentado de manera previa para conseguir algún grado académico o título profesional.
12. Los datos presentados en los resultados son reales, pues no son falsos, duplicados, ni copiados, por consiguiente, constituyen un aporte significativo para la realidad estudiada.

De identificarse fraude, falsificación de datos, plagio, información sin cita de autores, uso ilegal de información ajena, asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a las acciones legales pertinentes.

11 de enero de 2024.

Cc.
Facultad
Oficina de Grados y Titulos
Interesado(a)

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y CALIDAD DE VIDA LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN JUNÍN (DREJ) EN EL 2022

INFORME DE ORIGINALIDAD

11%

INDICE DE SIMILITUD

0%

FUENTES DE INTERNET

11%

PUBLICACIONES

0%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

"Tendencias en la investigación universitaria. Una visión desde Latinoamérica. Volumen XII", Alianza de Investigadores Internacionales SAS, 2020

Publicación

2%

2

Julio Mauricio Vizuite Muñoz, Lizbeth Cristina Zambrano Lizano, Xavier Fabián Aldaz Calero. "Planificación de talento humano como estrategia para la atracción y retención del personal para reducir su rotación", Religación. Revista de Ciencias Sociales y Humanidades, 2023

Publicación

1%

3

"Tendencias en la investigación universitaria. Una visión desde Latinoamérica. Volumen XVI", Alianza de Investigadores Internacionales SAS, 2021

Publicación

1%

- | | | |
|---|--|------|
| 4 | Marco Arturo Valladares Villagómez.
"Perspectiva de los docentes y estudiantes frente a la virtualización educativa como alternativa en tiempos de COVID-19 en la Facultad de Ciencias Sociales y Humanas de la Universidad Central del Ecuador",
Universitat Politecnica de Valencia, 2021
Publicación | 1 % |
| 5 | Cesar Augusto Silva-Giraldo, Juan Sebastián Dugarte-Mendoza, Yohanna Milena Rueda-Mahecha. "El talento humano, una perspectiva desde la gerencia en las mipymes", Revista Escuela de Administración de Negocios, 2021
Publicación | 1 % |
| 6 | Rafael Ignacio Pérez-Uribe, Solange Dianira Jordan Bustamante, Carlos Salcedo -Perez.
"chapter 7 The Impact of the Work Environment on Innovation and Business Sustainability in SMEs", IGI Global, 2021
Publicación | 1 % |
| 7 | Mariuxi de Jesús Alejandro Castro, Priscill Paredes Floril. "Calidad del servicio de transporte y la decisión del traslado en tiempos de pandemia", Apuntes de Economía y Sociedad, 2022
Publicación | <1 % |

- 8** Marta Maes-Carballo, Manuel Martín-Díaz, Luciano Mignini, Khalid Saeed Khan, Rubén Trigueros, Aurora Bueno-Cavanillas. "Evaluation of the Use of Shared Decision Making in Breast Cancer: International Survey", *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 2021
Publicación <1 %
-
- 9** Juan Faustino Infantes Loo, Santiago Domingo Moquillaza Henríquez. "Implementación de un sistema integrado de planificación de recursos empresariales para mejorar la productividad en las recaudaciones por caja de una importante clínica de la ciudad de Lima", *Industrial Data*, 2021
Publicación <1 %
-
- 10** Ana María Lucia-Casademunt, J. Antonio Ariza-Montes, Alfonso Carlos Morales-Gutiérrez†. "Determinants of occupational well-being among executive women", *Academia Revista Latinoamericana de Administración*, 2013
Publicación <1 %
-
- 11** María Rosa Naranjo Lluart. "Theoretical Model for the Analysis of Community-Based Tourism: Contribution to Sustainable Development", *Sustainability*, 2022 <1 %

Publicación

-
- 12** Fernando Grimaldo Inocente Jacobe, Milagros Sandoval Ypanaque, Domingo Hernández Celis. "Incidencia del leasing operativo en los estados financieros de las empresas", TecnoHumanismo, 2022
Publicación <1 %
-
- 13** Laura del Pilar Quiñones Roza, Gladys Eugenia Canaval Erazo. "Integrative analysis of the Quality of Work Life in critical care units", Research Square Platform LLC, 2023
Publicación <1 %
-
- 14** José Manuel Montero Guerra. "Chapter 3 Talent Management in Digital Transformation", Springer Science and Business Media LLC, 2024
Publicación <1 %
-
- 15** LEANDER L. KLEIN, BRENO A. D. PEREIRA, RICARDO B. LEMOS. "QUALITY OF WORKING LIFE: PARAMETERS AND EVALUATION IN THE PUBLIC SERVICE", RAM. Revista de Administração Mackenzie, 2019
Publicación <1 %
-
- 16** Ero Del Canto, Alicia Silva, Vidigal Fernandes Martins. "Motivación y gestión del capital humano en el contexto de los gobiernos locales venezolanos", Telos: Revista de

Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales, 2015

Publicación

- 17** "Recuperación transformadora de los territorios con equidad y sostenibilidad IV. Estudios sobre cultura y desigualdad en las regiones", Universidad Nacional Autónoma de México, 2021 <1 %
Publicación
-
- 18** Indalecio Mendoza Uribe, Olivia Rodríguez López. "Percepción social del cambio climático en estudiantes de Bachillerato Técnico en Jiutepec, Morelos, México", Revista Iberoamericana Ambiente & Sustentabilidad, 2021 <1 %
Publicación
-
- 19** Renzo Felipe Carranza Esteban, Oscar Mamani-Benito, Josué Edison Turpo Chaparro, Susana K. Lingán-Huamán et al. "Psychological distress and workload as predictors of satisfaction with life in Peruvian female university professors with a family burden", Heliyon, 2022 <1 %
Publicación
-
- 20** "Potenciales predictores del rendimiento laboral", Teseo, 2018 <1 %
Publicación
-

- | | | |
|----|--|------|
| 21 | Revista GEON. "Revista Geon Vol 5 No 1 enero junio 2018", Revista GEON (Gestión, Organizaciones y Negocios), 2018
Publicación | <1 % |
| 22 | Gema Vanessa Marcillo Coaboy, Edwin Joselito Vásquez Erazo, Glenda Maricela Ramón Poma. "El turismo rural comunitario en San José de Bachillero: un modelo innovador de gestión", Runas. Journal of Education and Culture, 2023
Publicación | <1 % |
| 23 | Abdelouahid Louazi, Antonio Frías-Osuna, Catalina López-Martínez, Sara Moreno-Cámara. "Perceptions, Motivations, and Empowerment Strategies of Midwives in Rural and Remote Areas of Northern Morocco", International Journal of Environmental Research and Public Health, 2022
Publicación | <1 % |
| 24 | Borondo Alcázar, Juan Carlos. ANOMALÍAS CONGÉNITAS ARTERIALES CORONARIAS, PATOLOGÍA AÓRTICA Y ATROSCLEROSIS CORONARIA PRECOZ
Publicación | <1 % |
| 25 | Patrícia Soares Baltazar Bodoni. "Perfil neuropsicológico de funções cognitivas percepto-motoras e executivas como | <1 % |

fenótipos de crianças com Fissura Labiopalatina, numa relação clínico-anátomo-funcional", Universidade de Sao Paulo, Agencia USP de Gestao da Informacao Academica (AGUIA), 2019

Publicación

26 Gabriela Ferreira Camargo. "\"Tem vez que a gente não consegue nem andar\" : uma análise sobre qualidade de vida no trabalho das camareiras de hotel", Universidade de Sao Paulo, Agencia USP de Gestao da Informacao Academica (AGUIA), 2021

<1 %

Publicación

27 Ton Duc Thang University

<1 %

Publicación

28 Juan Martínez Tomás. "Especificación del modelo de habilidades, motivación y oportunidades (AMO) como multiplicativo o aditivo y comprobación de su validez en su aplicación a las prácticas de alta implicación de recursos humanos enfocadas a la mejora continua.", Universitat Politecnica de Valencia, 2022

<1 %

Publicación

29 Enric Torres Barchino. "Análisis y propuesta de mejora de la enseñanza de las tecnologías en la Educación Secundaria Obligatoria y Bachillerato: un enfoque desde el aprendizaje

<1 %

basado en proyectos (PBL) y la
interdisciplinariedad de áreas STEM.",
Universitat Politecnica de Valencia, 2023

Publicación

-
- 30** HC & ASOCIADOS S.R.L.. "EIA-SD
Mejoramiento Integral del Cauce y Ornato del
Río Chilca en el Área Urbana, Colindante
entre los Distritos de Chilca y Huancayo,
Provincia de Huancayo - Junín-IGA0013937",
R.D.G. N° 045-11-AG-DVM-DGAAA, 2021
Publicación <1 %
-
- 31** Mario A Antonio Burguete-Garcia, Enrique
Darío Romero y Cejudo. "La administración
estratégica en la calidad de la industria del
vestido de Puebla, México", Revista Escuela
de Administración de Negocios, 2020
Publicación <1 %
-
- 32** Jefferson J. Sandoval G., Tomás H. Rodríguez
C.. "Club de periodismo como incidente
comunicacional en el proceso educativo",
Universitas, 2018
Publicación <1 %
-
- 33** Leif Armando Portal Cahuana.
"Dendrochronology and dendroclimatology of
tropical tree species from southeastern
Peruvian Amazon", Universidade de Sao
Paulo, Agencia USP de Gestao da Informacao
Academica (AGUIA), 2022
Publicación <1 %

-
- 34** "Análisis y relevancia acerca del conocimiento y la formación profesional docente sobre las TICS y su implementación para promover y desarrollar competencias digitales en el estudiantado (una revisión bibliográfica del 2010 al 2020)", Pontificia Universidad Católica de Chile, 2020
Publicación <1 %
-
- 35** "Inter-American Yearbook on Human Rights / Anuario Interamericano de Derechos Humanos, Volume 10 (1994)", Brill, 1996
Publicación <1 %
-
- 36** INSIDEO SOCIEDAD ANONIMA CERRADA - INSIDEO S.A.C.. "ITS del Proyecto Ampliación de la Potencia Instalada de la Central Hidroeléctrica La Virgen-IGA0001257", R.D. N° 052-2016-MEM/DGAAE, 2020
Publicación <1 %
-
- 37** "El rol de los profesores sostenedores de escuelas en el proceso de privatización del sistema escolar chileno", Pontificia Universidad Católica de Chile, 2020
Publicación <1 %
-
- 38** FCA CONSULTORES AMBIENTALES S.A.C.. "PAMA del Fundo Blueberries Perú-IGA0013774", R.D.G. N° 349-2018-MINAGRI-DVDIAR-DGAAA, 2021
Publicación <1 %
-

39 Louise Constância de Melo Alves Silva, Isabelle Leite Alves, Kauanny Vitória Gurgel dos Santos, Tâmara Taynah Medeiros da Silva et al. "First aid teaching for schoolchildren: Scoping review", International Journal of Educational Research Open, 2023

Publicación

<1%

40 Patricia Batista Grau. "Desarrollo de nanoestructuras de ZnO mediante anodizado electroquímico en diferentes condiciones para su aplicación en el área energética", Universitat Politecnica de Valencia, 2021

Publicación

<1%

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias

Apagado

Excluir bibliografía

Apagado

Asesor

Dr. Pedro Ricardo Gurmendi Párraga

Dedicatoria

A mis padres, Elena y Luis y a mis hermanas, quienes me brindaron su apoyo y cariño incondicional durante todo este camino, pues me enseñaron a no tenerle miedo a las dificultades, porque ellos siempre estarán conmigo.

Nick A. Kerkich Rosales

A mis padres, Yoner y Teresa, quienes, en todo momento, desde el comienzo de mis estudios, me motivaron a superarme día a día para lograr ser mejor persona y un buen profesional.

Dennis L. Giron Mallma

A mis padres, Carmen y Rubén, quienes a lo largo de este proceso estudiantil siempre me apoyaron y motivaron para poder superarme y lograr ser una gran profesional.

Pamela C. Ramos Duran

Agradecimientos

A Dios, nuestro amado padre celestial, por darnos esta vida y ayudarnos a forjar y trazar nuestros caminos hacia la autorrealización; asimismo, por todas sus bendiciones en este largo camino.

A nuestro asesor, Dr. Pedro Ricardo Gurmendi Párraga, por su apoyo durante todo el proceso de elaboración del trabajo de investigación.

A la Universidad Continental y a los docentes que a lo largo de estos años nos han compartido sus saberes y nos han inculcado conocimientos aplicados en el ámbito profesional.

Índice de Contenido

Dedicatoria	xvii
Agradecimientos.....	xviii
Índice de Contenido	xix
Lista de Tablas	xxiii
Lista de Figuras	xxvi
Resumen	xxviii
Abstract	xxix
Introducción	xxx
Capítulo I.....	32
Planteamiento del Estudio.....	32
1.1. Delimitación de la Investigación.....	32
1.1.1. Territorial.	32
1.1.2. Temporal.	33
1.1.3. Conceptual.	33
1.2. Planteamiento del Problema.....	33
1.3. Formulación del Problema	35
1.3.1. Problema General.	35
1.3.2. Problemas Específicos.	35
1.4. Objetivos de la Investigación	35
1.4.1. Objetivo General.	35
1.4.2. Objetivos Específicos.	35

1.5. Justificación de la Investigación	36
1.5.1. Justificación Teórica.	36
1.5.2. Justificación Práctica.	36
Capítulo II	37
Marco Teórico	37
2.1. Antecedentes del Proyecto	37
2.2. Bases Teóricas.....	46
2.3. Definición de Términos Básicos	57
Capítulo III.....	60
Hipótesis y Variables	60
3.1. Hipótesis de la Investigación.	60
3.2. Identificación de las Variables	60
3.3. Operacionalización de Variables.....	61
Capítulo IV	63
Metodología	63
4.1. Enfoque de la Investigación.....	63
4.2. Tipo de la Investigación	63
4.3. Nivel de la Investigación.....	63
4.4. Métodos de Investigación	64
4.5. Diseño de la Investigación	64
4.6. Población y Muestra.....	65
4.7. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos	65

Capítulo V	69
Tratamiento Estadístico.....	69
5.1. Descripción del Trabajo de Campo.....	69
5.2. Presentación de Resultados	69
5.2.1. Prueba de Normalidad.....	69
5.2.2. Estadística Descriptiva.....	71
5.3. Prueba de Hipótesis.....	90
5.3.1. Hipótesis General.	90
5.3.2. Hipótesis Específicas.	92
5.4. Discusión de Resultados	97
Conclusiones	101
Recomendaciones.....	103
Referencias	104
Zelada, J. (2017). <i>Gestión del talento humano y calidad de vida laboral en la UGEL 02 de San Martín de Porres, 2017</i> (tesis de maestría, Universidad César Vallejo). Repositorio Institucional. Recuperado de https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/8898	112
Apéndices	113
Apéndice A: Matriz de Consistencia.....	114
Apéndice B: Matriz de Operacionalización	116
Después de la aplicación con el Área de personal DREJ	126
Apéndice G: Plan de Implementación.....	128
Apéndice I: Evaluación de Desempeño.....	132

Apéndice K: Malla curricular/Temas 134

Lista de Tablas

Tabla 1.....	61
Matriz de Operacionalización de Variables	61
Tabla 2.....	66
Validación de expertos	66
Tabla 3.....	67
Interpretación de Confiabilidad.....	67
Tabla 4.....	68
Resultados del Cálculo del Coeficiente de Confiabilidad.....	68
Tabla 5.....	70
Formulación de la regla de decisión Shapiro – Wilk Varianle 1	70
Tabla 6.....	72
Datos estadísticos descriptivos – Pregunta 1 – Dimensión X1	72
Tabla 7.....	73
Datos estadísticos descriptivos – Pregunta 7 – Dimensión X2	73
Tabla 8.....	74
Datos estadísticos descriptivos – Pregunta 10 – Dimensión X3	74
Tabla 9.....	75
Datos estadísticos descriptivos – Pregunta 14 – Dimensión X4	75
Tabla 10.....	76
Datos estadísticos descriptivos – Pregunta 16 – Dimensión X5	76
Tabla 11.....	77

Datos estadísticos descriptivos – Pregunta 20 – Dimensión Y1	77
Tabla 12.....	78
Datos estadísticos descriptivos – Pregunta 23 – Dimensión Y2	78
Tabla 13.....	79
Datos estadísticos descriptivos – Pregunta 29 – Dimensión Y3	79
Tabla 14.....	80
Datos estadísticos descriptivos – Dimensión X – Gestión del talento humano	80
Tabla 15.....	81
Datos estadísticos descriptivos – Dimensión Y – Calidad de vida laboral	81
Tabla 16.....	82
Datos estadísticos descriptivos – Dimensión X1 – Incorporación de personas	82
Tabla 17.....	83
Datos estadísticos descriptivos – Dimensión X2 – Desarrollar personas	83
Tabla 18.....	84
Datos estadísticos descriptivos – Dimensión X3 – Retener a las personas.....	84
Tabla 19.....	85
Datos estadísticos descriptivos – Dimensión X4 – Colocar a las personas	85
Tabla 20.....	86
Datos estadísticos descriptivos – Dimensión X5 – Recompensar a las personas	86
Tabla 21	87
Datos estadísticos descriptivos – Dimensión Y1 – Satisfacción con el trabajo ejecutado.....	87
Tabla 22.....	88

Datos estadísticos descriptivos – Dimensión Y2 – Relaciones Humanas.....	88
Tabla 23.....	89
Datos estadísticos descriptivos – Dimensión Y3 – Entorno psicológico y físico del trabajo	89
Tabla 24.....	91
Correlación entre la gestión del talento humano y la calidad de vida.....	91
Tabla 25.....	93
Correlación entre la gestión del talento humano y las relaciones humanas	93
Tabla 26.....	95
Correlación entre la gestión del talento humano y el entorno psicológico y físico	95
Tabla 27.....	97
Correlación entre la gestión del talento humano y la satisfacción con el trabajo	97

Lista de Figuras

Figura 1.	Plan de Ubicación	32
Figura 2.	Dimensiones de la gestión del talento humano.....	49
Figura 3.	Diagrama de recompensas	51
Figura 4.	Histograma – Desviación estándar – Variable X.....	70
Figura 5.	Histograma – Desviación estándar – Variable Y	71
Figura 6.	Pregunta 1 – Dimensión XI.....	72
Figura 7.	Dimensión X2.....	73
Figura 8.	Pregunta 10 – Dimensión X3.....	74
Figura 9.	Pregunta 14 – Dimensión X4.....	75
Figura 10.	Pregunta 16 – Dimensión X5	76
Figura 11.	Pregunta 20 – Dimensión Y1	77
Figura 12.	Pregunta 23 – Dimensión Y2	78
Figura 13.	Pregunta 29 – Dimensión Y3	79
Figura 14.	Dimensión X – Gestión del talento humano	80
Figura 15.	Dimensión Y – Calidad de vida laboral	81
Figura 16.	Dimensión X1 – Incorporación de personas	82
Figura 17.	Dimensión X2 – Desarrollar personas	83
Figura 18.	Dimensión X3 – Retener a las personas.....	84
Figura 19.	Dimensión X4 – Colocar a las personas.....	85
Figura 20.	Dimensión X5 – Recompensar a las personas	86
Figura 21.	Dimensión Y1 – Satisfacción con el trabajo ejecutado.....	87

Figura 22.	Dimensión Y3 – Relaciones humanas.....	88
Figura 23.	Dimensión Y3 – Entorno psicológico y físico del trabajo	89
Figura 24.	Correlación entre Variable X – Y	91
Figura 25.	Correlación entre Variable X – Y1	93
Figura 26.	Correlación entre Variable X – Y2	95
Figura 27.	Correlación entre Variable X – Y1	97

Resumen

La presente investigación tiene como título “Gestión del Talento Humano y Calidad de Vida Laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Educación Junín (DREJ) en el 2022”. El objetivo principal fue determinar la relación entre la Gestión del Talento Humano y la Calidad de Vida Laboral en los colaboradores de la DREJ en el año 2022. Esta investigación se realizó bajo el enfoque de investigación cuantitativo, asimismo se utilizó el método científico como método universal; también, la investigación es de tipo básica y de nivel descriptivo–correlacional, por que corresponde al diseño no experimental, transeccional. La técnica utilizada para la recolección de datos fue la encuesta y como instrumento se empleó el cuestionario, el cual fue validado por juicio de expertos. La población de la investigación estuvo conformada por 38 colaboradores de la DREJ. Los resultados obtenidos al determinar la relación entre la gestión del talento humano y la calidad de vida laboral mostraron un valor de correlación $Rho = 0.728$, utilizando la prueba no paramétrica de Spearman. Además, al determinar la relación de la gestión del talento humano y la satisfacción con el trabajo ejecutado en los colaboradores de la DREJ, se obtuvo una correlación Rho de Spearman = 0.603. También, al analizar la relación entre la gestión del talento humano y las relaciones humanas de los colaboradores de la DREJ, se obtuvo una correlación Rho de Spearman = 0.588. Estos resultados demuestran una correlación directa y moderada. Por otro lado, al determinar la relación de la gestión del talento humano y el entorno psicológico y físico del trabajo de los colaboradores de la DREJ, se encontró que no existe correlación.

Palabras Claves: gestión del talento humano, calidad de vida laboral, relaciones humanas.

Abstract

The present research is entitled "Human Talent Management and Quality of Working Life of the employees of the Regional Directorate of Education Junín (DREJ) in 2022". The main objective was to determine the relationship between Human Talent Management and the Quality of Working Life of the employees of the DREJ in the year 2022. This research was conducted under the quantitative research approach, likewise the scientific method was used as the universal method; also, the research is of basic type and descriptive-correlational level, because it corresponds to the non-experimental, transectional design. The technique used for data collection was the survey and the questionnaire was used as an instrument, which was validated by expert judgment. The research population consisted of 38 employees of the DREJ. The results obtained when determining the relationship between human talent management and quality of work life showed a correlation value $Rho = 0.728$, using Spearman's non-parametric test. In addition, when determining the relationship between human talent management and satisfaction with the work performed by DREJ employees, a Spearman's Rho correlation = 0.603 was obtained. Also, when analyzing the relationship between human talent management and human relations of DREJ employees, a Spearman's Rho correlation = 0.588 was obtained. These results show a direct and moderate correlation. On the other hand, when determining the relationship between human talent management and the psychological and physical work environment of DREJ employees, it was found that there is no correlation.

Keywords: Human talent management, quality of work life, human relations.

Introducción

El presente trabajo de investigación, titulado “Gestión del talento humano y calidad de vida laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Educación Junín (DREJ) en el 2022” consistió en analizar la relación que existe entre la gestión del talento humano y la calidad de vida laboral a través del estudio de la relación entre la gestión del talento humano y las dimensiones de calidad de vida laboral, satisfacción con el trabajo ejecutado, relaciones humanas y entorno psicológico y físico del trabajo. La investigación se desarrolló por el interés de conocer la relación de la gestión del talento humano y la calidad de vida laboral de los colaboradores de DREJ, a causa de que no hay una correcta gestión del talento humano.

La investigación se desarrolló bajo el método científico, y el método específico corresponde al descriptivo correlacional. Los datos se obtuvieron a través de la aplicación de un cuestionario que agrupó los dos instrumentos de medición de variables del estudio, específicamente, el cuestionario fue aplicado a 38 colaboradores de la DREJ.

El propósito de la investigación fue profundizar en el conocimiento de la teoría existente sobre la gestión del talento humano, dado que la investigación no ha sido profundizada en la región Junín; también, brindar información relevante acerca de la calidad de vida laboral, las relaciones humanas, el entorno psicológico y físico del colaborador y la satisfacción en el trabajo, y cómo se relacionan con la gestión del talento humano. El estudio servirá de fuente para que las instituciones consideren que existe una relación entre gestión del talento humano y la calidad de vida laboral; de esta manera, tendrán una base para lograr resultados idóneos y beneficios en el sector público. Entonces, este trabajo de investigación está estructurado en cinco capítulos.

En el capítulo I, se aborda el Planteamiento del estudio, que incluye la delimitación de la investigación en términos territoriales, temporales y conceptuales.

Asimismo, se presenta el problema general y los problemas específicos que se investigarán, junto con los objetivos generales y específicos que se persiguen. Además, se proporciona la justificación teórica, práctica y metodológica de la investigación.

El capítulo II se enfoca en el marco teórico, que sirve como base fundamental del estudio. Aquí se exponen los antecedentes, incluyendo artículos, estudios internacionales y nacionales relevantes. También, se desarrollan las bases teóricas de las dos variables de estudio, así como, sus dimensiones. Se proporciona la definición de términos básicos para facilitar la comprensión de todos los lectores interesados en esta investigación.

El capítulo III se centra en la formulación de la hipótesis general y las hipótesis específicas. Se identifican las variables a estudiar y se procede a su operacionalización. En el capítulo IV se detalla la metodología utilizada para llevar a cabo la investigación. Se describen el enfoque de la investigación, el tipo de estudio, el nivel de análisis, el diseño y el método de investigación empleado. También, se explica la población y la muestra seleccionada, así como, las técnicas e instrumentos de recolección de datos utilizados en el estudio.

Finalmente, en el capítulo V se presenta el tratamiento estadístico de los datos recopilados en la investigación. Se muestran los resultados y se realizan los análisis correspondientes, incluyendo la prueba de normalidad para asegurar la validez de los datos. Se lleva a cabo la discusión de los resultados obtenidos y se presentan las conclusiones y recomendaciones derivadas del estudio.

Los autores

Capítulo I

Planteamiento del Estudio

1.1. Delimitación de la Investigación

1.1.1. Territorial.

El trabajo final de tesis se llevó a cabo en la región Junín, provincia de Huancayo, distrito de el tambo.



Figura 1. Plan de Ubicación

La Dirección Regional de Educación de Junín (DREJ) es una instancia administrativa y técnico- pedagógica, la cual tiene como objetivo adecuar, potenciar y ejecutar la política educativa nacional, en la Región Junín, con la intención de mejorar la calidad de los servicios educativos, a favor de los niños, niñas, adolescentes y jóvenes estudiantes. La Dirección Regional de Educación de Junín (DREJ) cuenta con especialistas, quienes asesoran y acompañan a los docentes de las instituciones educativas y a los especialistas de las Unidades de Gestión Educativa Local (UGEL) de las diferentes provincias como Huancayo, Concepción, Jauja, Tarma, Chanchamayo, Satipo, Yauli, Junín, Chupaca, Pichanaki, Pangoa, Río Tambo y

Río Ene-Mantaro, aplicando las estrategias más adecuadas, para impulsar en las instituciones educativas de la Región, una educación integral y de calidad.

Actualmente, la Dirección Regional de Educación de Junín (DREJ), según su directorio institucional, cuenta con 36 colaboradores que están nombrados en diferentes áreas y/o direcciones dentro de la institución. Entre estas áreas se encuentran la dirección, la dirección de gestión pedagógica, la dirección de gestión institucional, la administración, la asesoría jurídica y las oficinas de control institucional.

1.1.2. Temporal.

El desarrollo de la presente investigación se llevó a cabo durante el segundo semestre del 2022.

1.1.3. Conceptual.

La gestión del talento humano es un factor clave para que las organizaciones cumplan con sus objetivos y metas trazadas, ya que se trata de un conjunto de procesos, políticas y estrategias diseñados para la planificación de recursos humanos, el reclutamiento e incorporación, el desarrollo, la motivación, la retención y la fidelización de los colaboradores. Además, la calidad de vida laboral se refiere a las experiencias y hábitos individuales o colectivos que experimentan las personas en relación con su trabajo. Por tanto, se consideró que la presente investigación se lleve a cabo de manera correlacional – descriptiva.

1.2. Planteamiento del Problema

En la actualidad, es evidente que la gestión del talento humano es ampliamente reconocida en el mundo laboral, especialmente cuando se trata del capital humano, que es el motor de las organizaciones; y, contribuye en el aumento de su rentabilidad y productividad. Por tanto, es fundamental gestionarlos adecuadamente y realizar un seguimiento constante para que los colaboradores disfruten de una buena calidad de vida laboral y trabajen de forma armoniosa, añadiendo valor a la organización y contribuyendo al logro de sus objetivos.

Chiavenato (2009) afirma que “la gestión del talento humano refiere al conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir cargos gerenciales relacionados con personas o recursos; poniendo en práctica procesos de reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño” (p. 47).

Ramírez et al. (2019) menciona que, en Latinoamérica, muchos países tales como Ecuador, Uruguay, Argentina y Brasil, han implementado Gestión del Talento Humano en sus organizaciones con ciertas estrategias de acompañamiento para sus políticas, personal y políticas de retención, de esta manera se generó un efecto positivo para la consecución de objetivos. Por otra parte, en Venezuela, Colombia y Chile, la Gestión del Talento Humano se está adaptando a las condiciones específicas de cada organización, aplicable al momento histórico, sistema sociocultural del país. De esta manera, estos países afianzan el mejoramiento en la calidad de vida laboral de sus colaboradores.

En el Perú, muchas empresas operan de manera informal, lo que dificulta la realización de una gestión efectiva del talento humano, ya que no cuentan con un área dedicada a este propósito, por lo tanto, no se realiza un seguimiento adecuado de las cuestiones relacionadas con el personal. Según un reporte del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), más de 7 millones de personas, que representan el 78,2% del total de colaboradores, trabajan en condiciones informales. Esta situación, claramente, refleja un déficit en la gestión del Talento Humano en el país. Por otro lado, en el Perú, se observa una falta de consideración hacia la Calidad de Vida Laboral, ya que la mayoría de los empleadores se centran únicamente en una relación directa entre el mayor desempeño y una mayor remuneración o beneficios.

Es importante tener en cuenta que la mayoría de las empresas en Huancayo, ya sean públicas o privadas, carecen de un área de recursos o talentos humanos. Esta gran ausencia de áreas dedicadas a la gestión del talento humano afecta el rendimiento de los colaboradores y dificulta algunos procesos de gran importancia. En consecuencia, el presente estudio tiene

como objetivo principal dar a conocer la influencia de la gestión del talento humano en la calidad de vida laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Educación de Junín (DREJ).

1.3. Formulación del Problema

1.3.1. Problema General.

¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y calidad de vida laboral en los colaboradores de la DREJ, 2022?

1.3.2. Problemas Específicos.

- ¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y la satisfacción con el trabajo ejecutado en los colaboradores de la DREJ, 2022?
- ¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y las relaciones humanas en los colaboradores de la DREJ, 2022?
- ¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y el entorno psicológico y físico en los colaboradores de la DREJ, 2022?

1.4. Objetivos de la Investigación

1.4.1. Objetivo General.

Determinar la relación entre la gestión del talento humano y calidad de vida laboral en los colaboradores de la DREJ, 2022.

1.4.2. Objetivos Específicos.

- Determinar la relación entre la gestión del talento humano y satisfacción con trabajo ejecutado en los colaboradores de la DREJ, 2022.
- Determinar la relación entre la gestión del talento humano y las relaciones humanas en los colaboradores de la DREJ, 2022.
- Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el entorno psicológico y físico en los colaboradores de la DREJ, 2022.

1.5. Justificación de la Investigación

1.5.1. Justificación Teórica.

La presente investigación se justifica, debido a que el tema de la gestión del talento humano y su influencia en la calidad de vida laboral no ha sido profundamente estudiado en la localidad de Huancayo. Por lo tanto, los resultados obtenidos en este estudio proporcionan un conocimiento más amplio y actualizado sobre esta temática, lo cual servirá como base para futuras investigaciones. Además, este estudio permitirá comprender cómo la gestión del talento humano afecta la calidad de vida laboral de los colaboradores de la DREJ. Para ello, se utilizarán como referencias las bases teóricas centradas en las dimensiones de calidad de vida y gestión del talento humano propuestas por Chiavenato.

1.5.2. Justificación Práctica.

El presente trabajo se lleva a cabo debido a las deficiencias en la gestión del talento humano dentro de la unidad de colaboradores de la DREJ, lo cual afecta negativamente la calidad de vida de los colaboradores. Por lo tanto, resulta crucial analizar la influencia de la gestión del talento humano en la calidad de vida laboral. Los resultados obtenidos de esta investigación beneficiarán a todos aquellos que forman parte de la DREJ, al proporcionar información valiosa para mejorar la gestión del talento humano y, en consecuencia, mejorar la calidad de vida laboral de los colaboradores.

Capítulo II

Marco Teórico

2.1. Antecedentes del Proyecto

2.1.1. Artículos Científicos.

Meneses (2019), en su artículo “Estrategias de atracción y retención del talento humano para disimular la rotación del personal”, tuvo como objetivo identificar las diversas razones por la que es común la rotación; también, menciona estrategias de rotación y atracción de talento. El método usado en esta investigación fue de tipo exploratoria, así mismo, se usaron diversas fuentes de información, específicamente, alrededor de 25 artículos científicos. Entre los resultados obtenidos por esta investigación, se menciona que uno de los problemas en la rotación del personal es causado por los cambios tecnológicos.

Andrade et al. (2021), en su artículo “Importancia de la motivación en los entornos laborales de las empresas”, tuvo como objetivo determinar cuál es la importancia de la motivación en el ambiente laboral; por tanto, menciona que es de suma importancia el determinar las razones por las cuales los colaboradores están dispuestos a esforzarse y de esta manera buscar alternativas para poder motivarlos, así también sugieren ciertas estrategias a implementar, tales estrategias son exhortar y la utilización de refuerzos positivos.

Jara et al. (2018), en su artículo “Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral”, tuvo como objetivo determinar las repercusiones de la gestión del talento humano en el mejoramiento del desempeño laboral y gestión pública en el Ministerio de Salud de Perú durante el año 2018. El método utilizado para esta investigación fue el deductivo hipotético y el diseño de la investigación fue no experimental-transversal. La población estuvo constituida por los colaboradores del Ministerio de Salud. El muestreo utilizado fue el no-probabilístico. La validación y constructo del contenido se realizó con la técnica de opinión de expertos, la técnica utilizada para recolección

de datos fue el cuestionario en la cual se tomó en consideración la Escala Likert. Los resultados obtenidos revelan que la gestión de talento humano es adecuada ante un coeficiente R^2 de Nagelkerk de entre 28 a 44%; esto indica un mejoramiento en cuanto a desempeño y gestión pública refiere.

Donawa (2018), en su artículo “Percepción de la calidad de vida laboral en los empleados en las organizaciones”, tuvo como objetivo la creación de la definición de la calidad de vida laboral, en variables y sus dimensiones, que ayuden de soporte para validar su opinión en los colaboradores de las empresas con un enfoque metodológico cuantitativo. Ello se sustentó con teorías el concepto de calidad de vida y su relación con el ambiente de trabajo. Además, se analiza que la calidad de vida laboral es conceptualizada como la apreciación de los estímulos motivacionales que tiene un colaborador sobre las condiciones y motivaciones que origina satisfacción en el ambiente laboral para la cual brinda sus servicios. Los estímulos motivacionales contribuyen con la satisfacción laboral, ya que cuenta con indicadores de comportamiento que miden el grado de satisfacción de los colaboradores, esto ayudará a mejorar las políticas de las organizaciones.

Bendezú (2020), en su artículo “Gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los colaboradores de una institución educativa”, tuvo como objetivo general determinar y analizar la correlación de la gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Institución Educativa Privada “Mave School”, San Juan de Lurigancho, Lima, 2019. Utilizó la metodología descriptiva - correlacional para la obtención de datos, asimismo se crearon dos instrumentos para las dos variables tomados de la Escala de Satisfacción Laboral, teniendo como muestra 18 docentes y 6 administrativos. El resultado que se obtuvo fue que la gestión del talento humano se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los colaboradores de la Institución Educativa Privada “Mave School”,

San Juan de Lurigancho, Lima; y, se concluyó que la correlación fue significativa y alcanzó un nivel de 0.892 que corresponde a un nivel de correlación fuerte.

Frías (2021), en su artículo “Gestión del talento humano y calidad de vida laboral en el sector calzado”, tuvo por objetivo determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y la calidad de vida laboral en el sector de calzado, para este trabajo se utilizó una técnica documental de campo con un enfoque cuantitativo. Se llegó a la conclusión con los resultados obtenidos de la investigación que la calidad de vida laboral es la percepción óptima o deficiente de un clima laboral. Una correcta gestión del talento humano ayudará a lograr el bienestar de los colaboradores, aumentando el nivel de su calidad de vida laboral.

Barrios et al. (2020), en su artículo “Condiciones de la gestión del talento humano que favorecen el desarrollo de capacidades dinámicas”, analizó las variables de la gestión del talento humano que ayuda el desarrollo de capacidades dinámicas de un grupo de directivos de empresas. Se formuló una investigación cuantitativa cuyo instrumento fue una encuesta estructurada con catorce ítems medidos en una escala de Likert. Asimismo, tuvo como muestra 70 líderes ubicados en diferentes organizaciones y sectores de la economía en la ciudad de Barranquilla, Colombia. Los resultados obtenidos concluyen que las capacidades dinámicas son los conocimientos, capacidades, habilidades aprendizajes y el estilo de dirección de liderazgo que promueven la detección de oportunidades y amenazas en unas empresas, teniendo un impacto positivo en el desarrollo de capacidades dinámicas de los líderes para que estos se adapten a los cambios del entorno.

Castro et al. (2020), en su artículo “Gestión de talento humano para la mejora laboral en el banco solidario”, tuvo como objetivo diseñar un Modelo de Gestión de Talento Humano, con la finalidad de perfeccionar el desempeño laboral de los colaboradores dentro del banco solidario. Entre los principales autores que sostienen esta investigación están Coulter, Robbins y Chiavenato. La investigación es de tipo descriptiva con un enfoque cuantitativo; asimismo,

se aplicaron encuestas cuyos resultados arrojaron un modelo de GTH para un mejor reclutamiento del talento humano, en relación de un perfil y descripción del puesto que se establece.

2.1.2. Antecedentes Internacionales.

Doncel (2021), en su estudio “La calidad de vida laboral en la motivación del talento humano en organizaciones del sector transporte masivo urbano”, tuvo como objetivo determinar la influencia de la calidad de vida laboral en la motivación del talento humano en organizaciones del sector transporte urbano en la ciudad de Bogotá; esto lo realizó con cuestionarios de opciones múltiples y encuestas. Su documento contiene teoría y práctica de la calidad de vida laboral en organizaciones del sector transporte urbano, a nivel teórico está comprendido los distintos conceptos de calidad de vida, calidad de vida laboral, motivación y factores que influyen la muestra, para este estudio se requirió de la participación de 61 colaboradores de empresas del sector transporte urbano.

Gonzales (2019), en su estudio “La gestión del talento humano como componente que contribuye al éxito del cambio organizacional”, tuvo como objetivo principal analizar la importancia de la gestión de talento humano como componente primordial que contribuye al éxito del cambio organizacional; este análisis de informe se obtuvo de la investigación documental, lo cual concluyó, que la gestión del talento humano es una doctrina que busca la satisfacción de objetivos planteados con el desarrollo e intervención del talento humano mediante cinco procesos integración, organización, retención, desarrollo y auditoría. Esto contribuye a que las organizaciones recluten y seleccionen al personal idóneo que cumpla los requerimientos, perfil que la organización busca y al mismo tiempo cumplir con las expectativas y retribuciones que los colaboradores anhelan al incorporarse en la organización.

Herrera (2019), en su tesis “Influencia del clima laboral en el desempeño de los servidores públicos de la Subdirección Nacional de Gestión de Talento Humano del IESS (Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social) ubicada en la ciudad de Quito”, tuvo como objetivo analizar la influencia del clima laboral en el desempeño de los servidores públicos de la Subdirección Nacional de Gestión de Talento Humano del IESS (Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social) ubicada en la ciudad de Quito. Este trabajo de investigación exhibe un análisis respecto a la influencia del clima laboral en el desempeño de los servidores públicos de la Subdirección Nacional de Gestión de Talento Humano del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, ubicada en la ciudad de Quito, en donde se desarrolló el estudio sobre la medición y validación del clima laboral. Se recabó información bibliográfica sobre los indicadores de clima laboral y desempeño, los factores que intervienen y los instrumentos usados para su medición. El método utilizado es cuantitativo y cualitativo, con un nivel correlacional para determinar la relación entre los datos cuantitativos de las variables de estudios procesados en el sistema SPSS mediante el coeficiente de Correlación de Pearson.

Aguilar (2018), en su tesis “Gestión del talento Humano y calidad de vida laboral”, realizada en la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, tuvo el propósito de estudiar la calidad de vida laboral y sus distintos modelos que conforman, facilitando los instrumentos y técnicas primordiales para la correcta aplicación en el entorno laboral. En esta tesis desarrollaron definiciones, antecedentes, importancia de la calidad de vida laboral (CVL), asimismo se centra en la teoría de la motivación e higiene de Herzberg. Abarcaron los distintos modelos de implantación de la calidad de vida laboral según sus diversos autores y las políticas de higiene, salud y seguridad laboral que colabora a la calidad de vida. Una de las estrategias para el desarrollo de este trabajo fue la recolección de información y datos de distintos recursos bibliográficos, teniendo como base los libros administración de recursos humanos de octava

edición, México 2007, gestión del talento humano, tercera edición, México 2009, del autor Idalberto Chiavenato.

Quezada (2017), en su tesis “Modelo de gestión del Talento humano para Optimizar el Rendimiento laboral de la empresa DISTEMCA S.A.” realizada en la ciudad Guayaquil – Ecuador, tuvo como objetivo diseñar un modelo de gestión del talento humano para optimizar el rendimiento laboral de la empresa DISTEMCA S.A. Se formula la situación problemática de la empresa, debido a la ausencia de motivación, proactividad y capacitación que impulse el buen desempeño laboral e incentive la productividad para generar más rentabilidad de los colaboradores; por lo tanto, es de suma importancia contribuir con la mejora de la gestión administrativa a través de un modelo de gestión de talento humano. Se utilizó como instrumento de validación de datos a encuestas elaboradas con direccionamiento al talento humano de la empresa DISTEMCA S.A., y entrevistas a los directivos de la empresa. Asimismo, se ejecutó un diagnóstico actual de la situación problemática a través del análisis de las fuerzas de Porter que hace referencia a las amenazas de entradas de nuevos competidores, la rivalidad entre competidores, el poder de negociación de los proveedores, poder de negociación de los compradores y la amenaza de ingresos de servicios sustitutos; también, se realiza la interpretación de los resultados de los métodos aplicados, y, de esta manera, poder definir a través de una matriz F.O.D.A. las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas que tiene la empresa DISTEMCA S.A., con todos estos resultados se organizará capacitaciones para todos los colaboradores de la empresa con un presupuesto de \$ 7.277,68.

2.1.3. Antecedentes Nacionales.

Zelada (2017), en su tesis “Gestión del talento humano y calidad de vida laboral en la Ugel 02 de San Martín de Porres”, realizado en Lima – Perú, tuvo el objetivo de determinar si la gestión del talento humano se relaciona con calidad de vida laboral. La metodología es cuantitativa, de tipo básica, con un diseño no experimental, transversal correctivo. La

población fue de 80 colaboradores y se utilizó como instrumento el cuestionario. Se obtuvo como resultado $r=0.897$, por ello se dice que existe relación significativa entre dichas variables.

Salinas y Siancas (2021), en su tesis “Gestión del talento humano y calidad de vida laboral en la empresa Materia Gris SAC – San Isidro – 2021”, tuvo como objetivo establecer la relación de RR. HH. y la calidad de vida laboral en la empresa Materia Gris SAC. El método empleado fue de tipo aplicada con diseño no experimental, con una muestra de 50 colaboradores; se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario, el cual se obtuvo como resultado $p=0.875$. Se concluyó que la gestión del talento humano se relaciona directa y significativamente con la calidad de vida laboral.

Checa (2020), en su tesis “Estrategia de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores de CMAC PIURA S.A.C.”, tuvo como objetivo diseñar una estrategia de GTH para incrementar el desempeño laboral de los colaboradores de CMAC PIURA S.A.C. La muestra total para la investigación fue de 36 colaboradores, el tipo de investigación fue de tipo no experimental y el diseño fue descriptivo- propositivo. En esta investigación se pudo evidenciar la existencia de diversas opciones metodológicas, las cuales se han usado para mejorar el desempeño de los colaboradores, Se obtuvo como que puntos como la mala dirección, la falta de oportunidades de carrera, el mal ambiente laboral, los recursos escasos, y la inadecuada capacitación han generado dificultades en el desempeño de los colaboradores.

Torre y Castillo (2021), en su tesis “Proceso de selección de personal y su incidencia en el desempeño laboral en la municipalidad distrital de la Victoria”, tuvo como objetivo diseñar un proceso de selección para mejorar el desempeño de trabajo en la municipalidad de la Victoria. La población de estudio fue de 200 colaboradores y su muestra de 100 colaboradores, el tipo de investigación fue descriptivo propositivo y diseño no experimental. Entre los resultados obtenidos en esta tesis está el hecho de que más del 50% de los encuestados

mencionan que no fueron designados al área al cual se postularon y, por tanto, no se aprovechan las habilidades de estos colaboradores; por otro lado, se menciona que el desempeño es ineficiente por la improductividad de los jefes de área.

Guevara y Villanueva (2019), en su tesis “Selección del personal y desempeño laboral en la empresa tiendas exclusiva S.R.L. en la ciudad de Cajamarca”, tuvo como objetivo detectar la relación entre selección y desempeño laboral. La población para investigar fue de 57 colaboradores, la investigación fue de tipo básica-aplicada, la técnica fue encuesta y el instrumento fue un cuestionario basado en una escala Likert. Los resultados de $p > 0,726$ deducen que el proceso de selección de personal que realiza esta empresa no determina el buen desempeño laboral. Por tanto, se recomienda evitar relaciones verticales entre jefes y empleados, para así mejorar el desempeño laboral a través de buen clima laboral y no por presión laboral.

Misagel (2021), en su tesis “Salario emocional y retención de talento humano en millennials de una empresa del rubro previsional 2020”, tuvo como objetivo el poder determinar alguna existente relación entre el salario emocional y la retención del personal. La metodología usada en esta investigación es de tipo cuantitativa, el diseño es no experimental y sus variables son salario emocional y retención del talento. Se tuvo como resultados que existe relación entre ambas variables es positiva considerable, con esto se pudo deducir que retribuciones y/o beneficios pueden impulsar el crecimiento o retención del personal.

Pérez (2021), en su tesis “Gestión del talento humano y satisfacción laboral del profesional asistencial de un Hospital II-I de Andahuaylas - Apurímac, 2021”, tuvo como objetivo principal describir de qué forma la gestión del talento humano se relaciona con la satisfacción laboral del profesional asistencial del Hospital II-I de Andahuaylas - Apurímac 2021, su instrumento de recolección de datos fue el cuestionario con escala de Likert para las dos variables. Este trabajo de investigación tiene como propósito analizar de qué forma la

gestión del talento humano se relaciona con la satisfacción laboral y sus cuatro dimensiones: condiciones físicas y materiales, beneficios laborales y remuneración, políticas administrativas y desarrollo personal de los profesionales asistenciales de un Hospital II- I de Andahuaylas, 2021.

Santa (2017), en su tesis “Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en profesionales de la salud de una Microred. Lambayeque 2017”, tuvo como objetivo principal el poder determinar la relación de la gestión del talento humano con el desempeño laboral en profesionales de la salud en Lambayeque. Esta tesis fue de tipo básica con un diseño no experimental en un nivel correlacional. La muestra fue un censo de 60 colaboradores, siendo estos profesionales que laboran en la Microred de salud. Se elaboró y aplicó dos cuestionarios para la medición de las dos variables. Se basaron en el coeficiente de Cronbach. Los resultados mostraron que la GTH se correlaciona de manera directa y fuerte con el desempeño en el trabajo, con un valor de $p = 0.000$ ($p < 0.5$).

Martínez (2019) en su tesis “Gestión del talento humano por competencias y la satisfacción laboral de los docentes contratados de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Peruana Los Andes de Huancayo 2018”, tuvo como objetivo determinar la relación existente entre GTH por competencias y la satisfacción laboral de los docentes contratados. El método para este trabajo de investigación fue de tipo inductivo, diseño no experimental y de nivel correlacional. Las técnicas usadas fueron encuesta y SPSS, la población de estudio fueron los docentes contratados. Los resultados que obtuvieron fueron el coeficiente de correlación entre gestión del talento humano por competencias y la satisfacción laboral en docentes contratados fue de 0.731, esto refleja una alta correlación.

Reategui (2020), en su tesis “Gestión del talento humano y relaciones interpersonales en la productividad profesional del personal de tres Instituciones Educativas Públicas de la UGEL SJL – 2019”, tuvo como objetivo determinar la influencia de la GTH en las relaciones

interpersonales reflejados en la productividad profesional del personal en Instituciones Educativas Públicas. La investigación se desarrolló a través de la metodología deductiva, hipotético, descriptivo y con un diseño no experimental. Se trabajó con una población de 306 colaboradores entre las Instituciones Educativas Públicas de la UGEL y la muestra fue de 171. La técnica empleada fue encuesta y el instrumento usado fue el cuestionario. Los resultados mostraron una influencia moderada de la GTH para con las relaciones interpersonales.

Hernández (2018), en su tesis “Gestión del Talento Humano y su Influencia en las Competencias Laborales de los colaboradores de la empresa Green Project SAC Huamachuco I Semestre 2018”, tuvo como objetivo el poder determinar la forma en la que la gestión del talento humano influía en las competencias en el trabajo de los colaboradores de la empresa Green Project Asesores & consultores S.A.C. en Huamachuco. Su población estuvo conformada por 20 colaboradores operativos de las diferentes áreas de producción. Las técnicas que aplicaron son encuestas y entrevistas y como instrumento usaron lista de cotejos y cuestionarios. El diseño fue explicativo-transversal. Sus resultados reflejan que la GTH influye de buena manera en las competencias de los colaboradores, también obtuvieron como resultado que una buena GTH favorecen al desarrollo de las competencias blandas y duras de los colaboradores.

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. Gestión del Talento Humano.

Según la Real Academia Española (RAE, 2015), el talento humano se relaciona con las personas aptas para una determinada ocupación o puesto de trabajo. También, menciona que el talento humano es la capacidad de cada persona para entender y comprender de forma inteligente el modo de resolver problemas. Asimismo, Eslava (2004) confirma que:

El gestionar el talento humano consiste en asumir un enfoque estratégico, cuyo objetivo es obtener la máxima creación de valor para la empresa, a través de un conjunto de

acciones dirigidas a disponer en todo momento. La persona es vital para la empresa, es el activo más importante, a pesar de que esto no se refleja en los balances generales a pesar de la gran cantidad de dinero que se invierte en ellos. (p. 2)

La gestión del talento humano (personal) es el proceso administrativo aplicado al incremento y conservación del esfuerzo humano; experiencias, salud, conocimientos, habilidades y todas las cualidades que posee el ser humano como miembro de la organización, en beneficio de la propia organización y del país en general, por lo que la empresa debe administrar (gestionar) eficientemente a sus trabajadores, haciendo uso de técnicas de buenas relaciones humanas, promoviendo un excelente clima trabajo, brindándoles bienestar social y laboral. Todo ello con el fin de que se sientan satisfechos y orgullosos de trabajar en la empresa, lo que redundará en que se identifiquen con la organización, con sus jefes e incluso con los objetivos negocio, y, por tanto, hacer suyos los objetivos de la organización, ofreciendo su máximo esfuerzo y potencial, orientado a las metas y objetivos generales de la empresa; es así como el esfuerzo humano es vital para el funcionamiento de cualquier organización social. Entonces, si el elemento humano está dispuesto a poner en actividad su esfuerzo físico y mental, la empresa marchará ordenada y próspera. Por lo tanto, toda organización debe asegurarse de incorporar personal que realmente es un potencial humano en la gestión del proceso administrativo y de planificación, organización, ejecución, coordinación y control de las funciones negocio, incluida la función de persona.

Según Cuesta (2015), el flujo de recursos humanos es un modelo que busca definir a las personas dentro de la organización. Definiendo a la gestión de talento humano como DPC significando las siglas D (diagnóstico), P (Proyección) y C (control de gestión) creando así 4 dimensiones:

- Dimensión 1- Flujo de recursos humanos: Modelo que busca definir e involucrar a las personas dentro de la organización.

- Dimensión 2- Educación y desarrollo: Permite adquirir conocimientos, competencias y actitudes para forjar un futuro sostenible dentro de la organización.
- Dimensión 3- Sistemas de trabajo: Buscan reconocer las tareas diarias y rutinarias, así sean operadas de forma coordinada.
- Dimensión 4- Compensación laboral: Es designado a todo aquello que las personas reciben por su trabajo, correspondiendo a la satisfacción de la persona que lo perciba.

McGregor (1957) menciona que la gestión del talento humano considera bases teóricas como Teoría Y sustentada en la que se hace énfasis a la motivación y a la necesidad de superación de los colaboradores; quienes, según este autor “son considerados como seres humanos que piensan y sienten y no solo son vistos” (p. 14). Donde se ve reflejada en la teoría X e Y, aparte menciona que la teoría Y es la que se asemeja más con la gestión del talento humano, donde menciona que los subordinados encuentran en su trabajo una forma de satisfacción y que se esmeraran siempre para cumplir los objetivos con los mejores resultados para la organización, obteniendo así una correcta gestión del talento humano, las organizaciones deben desarrollar y enfocarse en las actitudes y aptitudes de sus colaboradores en pro de resultados óptimos. Los fundamentos de la Teoría Y son:

- a) El cansancio mental y físico en el centro de trabajo es tan común como lo fuese en un juego; al trabajador promedio no le molesta el trabajo en sí, no es necesaria la fuerza, la coacción o las amonestaciones para que los colaboradores se esfuercen por lograr las metas y objetivos de la organización.
- b) En condiciones comunes, el trabajador no solo va a aceptar responsabilidades y deberes, sino a buscarlas y adaptarse a ellas.

La gran parte de las personas adquieren un alto grado de inspiración, creatividad e imaginación; entonces, gracias a estos puntos será posible brindar soluciones a los problemas de la empresa.

Según Chiavenato (2009), “la gestión del talento humano refiere al conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir cargos gerenciales relacionados con personas o recursos; poniendo en práctica procesos de reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño” (p. 47).

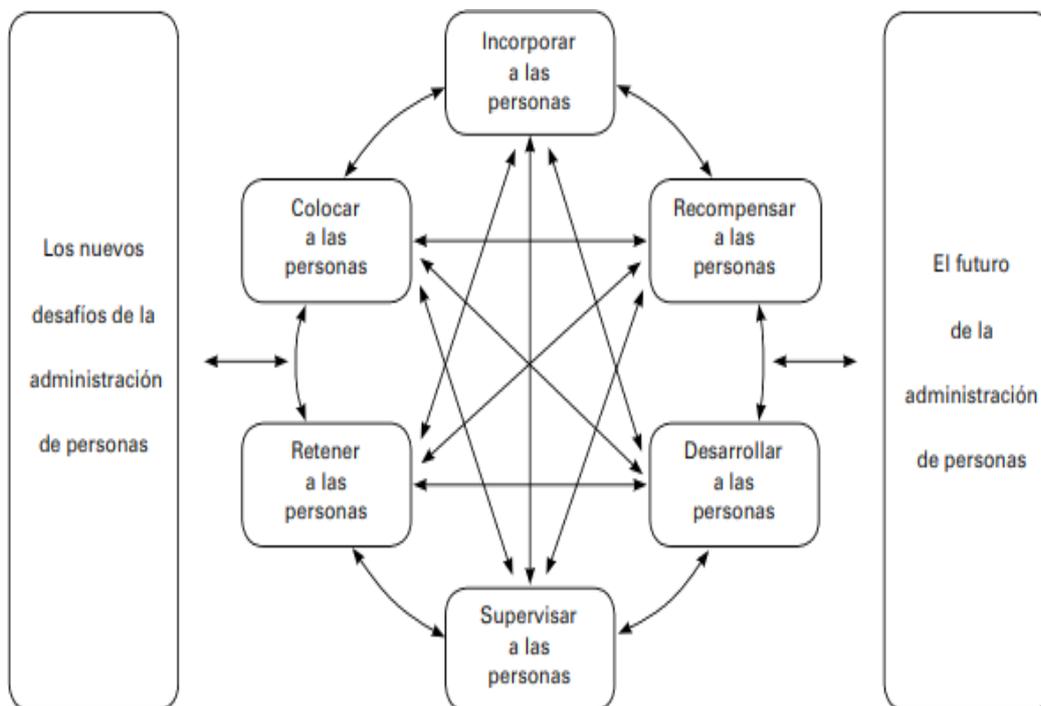


Figura 2. Dimensiones de la gestión del talento humano.

Nota. Tomado de Gestión del Talento Humano, por Chiavenato, 2009, p. 14.

De todas las aportaciones mencionadas por los diferentes autores, para la investigación se utilizó las dimensiones de Chiavenato, debido a que describe detalladamente cada proceso, desde la incorporación hasta retenerlos; así mismo, de cómo tener un buen y correcto proceso de gestión del talento humano para lograr retener a los mejores colaboradores y aumentar la productividad laboral. También, se puede decir que el factor humano es el bien más preciado dentro de una empresa; además, que McGregor (1957) se enfoca más en la

motivación, por ello, se eligió las siguientes dimensiones de la gestión del talento humano mencionadas por Chiavenato (2009):

a) *Incorporar Personas.*

Este proceso es la ruta que conduce a su ingreso en la organización. Es la puerta de entrada que solo se abre a los candidatos preseleccionados que cumplen con dichas características y competencias personales que se ajustan al puesto de trabajo como:

- *Reclutamiento de personal.* Es un conjunto de actividades diseñadas para atraer candidatos calificados a una organización. El cual funciona como un proceso de comunicación: donde la organización informa y ofrece las oportunidades de trabajo. Además de ello, existe reclutamiento interno y externo.
- *Selección de personal.* Es el proceso que utiliza una organización para escoger, entre una lista de candidatos, a la persona que mejor cumple con los criterios de selección para el puesto de trabajo.

b) *Colocación de las Personas.*

- *Orientación de las Personas.* El proporcionar orientación a las personas cumple varios propósitos; envía mensajes claros y brinda información sobre la cultura organizacional, del cargo a ocupar y las expectativas sobre el trabajo.
- *Diseño de Puestos.* Es diseño de puestos específico, el contenido de cada posición, los métodos de trabajo y las relaciones con los demás. Cada puesto exige ciertas competencias de su ocupante para que lo desempeñe bien.
- *Evaluación de Desempeño.* Es el proceso que mide el desempeño del trabajador. También, se puede decir que es la calificación que los proveedores y los clientes internos adjudican a las competencias individuales de una persona con la que tienen relaciones de trabajo.

c) *Recompensar a las Personas.*

Son elementos fundamentales para incentivar y motivar a los colaboradores de la organización cuando se alcanzan los objetivos de la empresa.

- *Remuneración e incentivos.* Proceso que incluye las formas de pago o recompensa que se entregan a los colaboradores. Pueden llegar a ser financieras como no financieras.



Figura 3. Diagrama de recompensas

Nota. Tomado de Gestión del Talento Humano, por Chiavenato, 2009, p. 285.

- *Prestaciones y servicios.* Las organizaciones, para funcionar dentro de ciertos parámetros, cuentan con un sistema de recompensas (incentivos y alicientes para estimular ciertos tipos de comportamiento deseados por la organización) y de sanciones (castigos y penalizaciones —reales o potenciales— para inhibir ciertos tipos de comportamiento indeseables) con el propósito de reforzar la conducta de las personas que participan en ellas.

d) *Desarrollo de las Personas.*

Desarrollar a las personas no solo significa proporcionarles información para que aprendan nuevos conocimientos, sino brindarles la información básica para que aprendan

nuevas actitudes, soluciones, ideas y conceptos, así modifiquen sus hábitos y comportamientos, sean eficaces.

- *Capacitación.* Proceso de desarrollar cualidades en los recursos humanos, preparándolos para que sean productivos y contribuyan mejor con el logro de los objetivos de la empresa.
- *Desarrollo de las personas y las organizaciones.* Es la creación, identificación, integración, remuneración, capacidad para compartir y utilización del conocimiento dentro de la empresa.

e) Retener a las Personas.

Los procesos para retener a las personas tienen por objeto mantener a los participantes satisfechos y motivados, así como, asegurarles las condiciones físicas, psicológicas y sociales para que permanezcan en la organización, se comprometan con ella y se pongan la camiseta.

- *Relación con los empleados.* Una parte del trabajo de los gerentes de línea consiste en supervisar a sus subordinados. Estos requieren de atención y seguimiento, porque enfrentan varias contingencias internas y externas y además están sujetos a problemas personales, familiares, económicos y de salud.
- *Higiene, seguridad y calidad de vida.* Las personas pasan la mayor parte de su tiempo en la organización, en un centro de trabajo que constituye su hábitat. El entorno laboral se caracteriza por sus condiciones físicas y materiales, así como, por sus condiciones psicológicas y sociales.

2.2.2. Calidad de Vida Laboral.

Pérez et al. (2013) mencionan que “la calidad de vida laboral es un grado de satisfacción personal y profesional existente en el desempeño de las labores, que surge por un determinado tipo de dirección y gestión, condiciones de trabajo, compensaciones, etc.” (p. 35).

Mehdi y Mehdizadeh (2010) argumentan que la calidad de vida laboral es uno de los métodos más interesantes para crear motivación y es una manera importante para el enriquecimiento del trabajo con prioridades en un salario justo, oportunidades de crecimiento y promoción y mejora continua del rendimiento del personal, para superar la insatisfacción y hacer el trabajo interesante.

Chiavenato (2004) considera que:

La calidad de vida laboral consta de dos posturas: por un lado, la reivindicación de los empleados por el bienestar y la satisfacción en el trabajo y, por el otro, el interés de las organizaciones por sus efectos en la productividad y la calidad de vida; es decir, las organizaciones deben preocuparse, indiscutiblemente, por el recurso humano que propicia la satisfacción de sus objetivos, ya que mientras mejores recursos se le provea al empleado mejor rendimiento se va a lograr a nivel empresarial. Se puede decir que, si la calidad de vida laboral es pobre en una organización, se generará insatisfacción, reducción de productividad, ausentismo, rotación, entre otros; de lo contrario, si es adecuada, traerá como consecuencia incremento en la productividad laboral, mejorará la satisfacción y motivación de los empleados (p. 39).

Para Jokinen (2013) la calidad de vida laboral se trata a base de cinco variables: la manera en la que las organizaciones solucionan los conflictos, la influencia en el trabajo, la supervisión, las relaciones sociales en el trabajo y por último las “recompensas” intrínsecas del trabajo que reciben los colaboradores.

González et al. (2010) menciona que, respecto de esta teoría que subyace a las definiciones de CVL, nos dice que la calidad de vida es una percepción subjetiva del individuo respecto de las oportunidades que le brinda la empresa donde trabaja para de esta manera satisfacer necesidades (económicas, personales, sociales y laborales), se busca mantener un equilibrio entre las los recursos brindados por la empresa y las demandas, así poder lograr el

bienestar en el trabajo mediante una labor que les permita desarrollo, y el poder preservar, conservar su salud y su economía en equilibrio con su vida personal y familiar.

Por lo cual, Calidad de vida laboral (CVL) es un tema bastante lento, la cual se puede estudiar a base de correlaciones, comparaciones estadísticas y estudios cualitativos. Sin embargo, a pesar de que la calidad de vida en el trabajo ha mejorado desde su concepción, aún existe una confusión relativa, sobre todo para la dirección de algunas empresas, por ejemplo, de aquellas que tienen una estructura muy estricta con un grado alto de rechazo a los cambios, principalmente, en las que manejan sistemas de producción tradicionales como las de tipo industrial.

La importancia de las necesidades humanas varía de acuerdo con la cultura que tiene cada organización, la CVL no solo está en función de las características individuales o situacionales, sino por la actuación sistémica de las características individuales y organizacionales. Por ello, se genera el modelo de CVL de Nadler & Lawler (1983) las cuales son:

- La participación de los colaboradores en las decisiones
- La restructuración del trabajo, en razón, del enriquecimiento de las tareas y de los grupos autónomos de trabajo.
- La innovación del sistema de recompensas de modo que influya en el clima de la organización.
- La mejora del entorno laboral, el cual se refiere a la condición física y psicológicas.

La calidad de vida laboral mejorará a medida que se incrementen estos cuatro aspectos.

Los factores que intervienen en la calidad de vida laboral son:

- *Mente y cuerpo sanos.* Muy claves e importantes, debido a que la salud es el protagonista en el trabajo, el trabajo que realiza cada colaborador se ve reflejado en su buen estado mental y físico.

- *Espacio físico de trabajo.* El espacio es un elemento fundamental con el que todos los colaboradores interactúan, por ello, el espacio físico debe estar bien implementado.
- *Bienestar laboral.* Mejorar la calidad de vida laboral de sus empleados debe ser un proceso personalizado, estudiado y relevante. Todo depende de los objetivos y necesidades de la organización.

Los beneficios de la calidad de vida laboral son:

- Mayor alcance en metas y objetivos.
- Incremento en la productividad y rentabilidad de negocios.
- Reducción de estrés laboral.
- Mayor comunicación y trabajo en equipo.

Todo eso es un esfuerzo enorme, pero en realidad es un tipo de estrategia que son fáciles de implementar, para así tener claro que esto es un elemento clave de la cultura empresarial que se debe lograr dentro de la empresa.

Según Chiavenato (2009) menciona que la calidad de vida laboral se ha estado usando como cierto indicador para acontecimientos en el centro laboral y verificar cierto grado de complacencia en los individuos que realizar cierta actividad. De la misma manera, este señala que la calidad de vida laboral es algo complejo, por tanto, es necesario trabajarlo mediante dimensiones.

Las dimensiones propuestas por Chiavenato (2009) son:

- La satisfacción con el trabajo adecuado.
- Las posibilidades de futuro en la organización.
- El reconocimiento por los resultados alcanzados.
- El salario percibido.
- Las prestaciones recibidas.

- Las relaciones humanas.
- El entorno psicológico y físico del trabajo.
- La satisfacción con el trabajo adecuado.
- Las posibilidades de futuro en la organización.

De las dimensiones propuestas por Chiavenato (2008), en su libro *Administración de Recursos Humanos*, se eligió solo 3, debido a que son las más importantes para la investigación como la dimensión satisfacción con el trabajo ejecutado, relaciones humanas y entorno físico y psicológico; ya que estas dimensiones engloban a las otras, aparte influyen directamente a la calidad de vida laboral aparte que algunas ya se tocaron en nuestra otra variable que es gestión del talento humano.

Las dimensiones de la calidad de vida laboral son:

a) Satisfacción con el Trabajo Ejecutado.

Chiavenato (2008) menciona que “La satisfacción con el trabajo ejecutado tiene tanto que ver con la calidad de vida, en el trabajo, esta se trata del cómo se siente la persona en la empresa” (p. 33). El trabajo ejecutado influye bastante en la calidad de vida laboral, ya que el trabajador se sentirá motivado y más si le gusta lo que hace en su trabajo.

b) Relaciones Humanas.

Las relaciones humanas, muchas veces, aumentan el nivel de comprensión, a través de una comunicación efectiva y teniendo en cuenta las diferencias individuales. Se reducirán los conflictos con comprender, respetar las diferencias y opiniones de los demás. Entonces, se puede decir que es el arte de llevarse bien con los demás dentro de la organización, el cual influye bastante en la calidad de vida laboral, así como el de llevarse bien y lograr un buen clima laboral dentro de la empresa.

c) Entorno Psicológico y Físico del Trabajo.

En la actualidad, muchas organizaciones se ven comprometidas a cambios importantes. Estos cambios incitarán a que existan riesgos psicosociales; además, estos pueden ocasionar problemas dentro del ámbito laboral y el ámbito psicológico. Esta dimensión es fundamental, ya que depende de nuestro bienestar físico y mental, el cual puede tener como consecuencia al estrés laboral y el dejar de ser productivos.

2.3. Definición de Términos Básicos

- **Productividad Laboral**

Para Drucker (1967), la productividad laboral implicaba la maximización de la contribución de los empleados a la organización a través de una gestión eficaz y el fomento de un ambiente laboral propicio.

- **Ambiente Laboral**

Chiavenato (1999), sugiere que el ambiente laboral se constituye en expresión de la atmósfera organizativa. De entre los elementos que ayudan a su comprensión como son: las políticas, reglamentos, los estilos de liderazgo y la etapa de la vida del negocio, por citar sólo algunos, no resulta trivial, ni mucho menos el papel del componente tecnológico.

- **Talento**

Michaels et al. (2001) mencionan al talento como “la suma de las capacidades de una persona: sus dotes intrínsecos, sus habilidades, su conocimiento, su experiencia, su inteligencia, su juicio, su actitud, su carácter, y su impulso” (p. 12).

- **Desempeño**

Chiavenato (2000) define al desempeño, como las acciones o comportamientos relevantes observados en los empleados.

- **Relaciones Humanas**

Para Soria (2018) las relaciones humanas es el conjunto de conductas, actitudes y respuestas que adoptan los individuos a través de la interacción con otras personas.

- **Evaluación de Desempeño**

Para Sastre y Aguilar (2003) “la evaluación del desempeño es aquel proceso sistemático y estructurado, de seguimiento de la labor profesional del empleado, para valorar su actuación y los resultados logrados en el desempeño de su cargo” (p. 321).

- **Clima Organizacional**

Para Chiavenato (2000), el clima organizacional está vinculado al ambiente interno entre los miembros de la organización. El clima organizacional guarda estrecha relación con el grado de motivación de sus integrantes. Cuando ésta es alta, el clima organizacional sube y se traduce en relaciones de satisfacción, ánimo, interés, colaboración, etcétera (p. 49).

- **Cambio Organizacional**

Para Chiavenato (2000), el cambio organizacional es un ambiente de transformaciones constantes que envuelve a las organizaciones en un entorno cambiante y dinámico (p. 349).

- **Involucramiento**

Para Zaichkowsky (1985), “el involucramiento se refiere al grado en que un individuo se encuentra personalmente interesado, motivado y comprometido con una determinada situación, objeto o actividad” (p. 341).

- **Estrés Laboral**

Lazarus y Folkman (1984) definen como relación particular entre la persona y el entorno laboral que es evaluado por la persona como amenazante o desbordante de sus recursos y que pone en peligro su bienestar.

- **Eficacia**

Drucker (1967) define que la eficacia es hacer las cosas correctas, es decir, enfocarse en las actividades que realmente importan y que conducen al logro de objetivos significativos.

- **Liderazgo**

Para Davis y Newstrom (2003), el liderazgo es el proceso de lograr influir sobre los demás con trabajo en equipo, con el propósito de que trabajen con entusiasmo en el logro de sus objetivos.

Capítulo III

Hipótesis y Variables

3.1. Hipótesis de la Investigación.

3.1.1. Hipótesis General.

La gestión del talento humano se relaciona significativamente con la calidad de vida laboral de los colaboradores de la DREJ, 2022.

3.1.2. Hipótesis Específicas.

- La gestión del talento humano se relaciona significativamente en la satisfacción con el trabajo ejecutado en los colaboradores de la DREJ, 2022.
- La gestión del talento humano se relaciona significativamente en las relaciones humanas en los colaboradores de la DREJ, 2022.
- La gestión del talento humano se relaciona significativamente en el entorno psicológico y físico en los colaboradores de la DREJ, 2022.

3.2. Identificación de las Variables

3.2.1. Variable 1: Gestión del Talento Humano.

Dimensiones:

- Incorporación de personas
- Desarrollar personas
- Retener personas
- Colocar a las personas
- Recompensar a las personas

3.2.2. Variable 2: Calidad de Vida Laboral.

Dimensiones:

- Satisfacción con el trabajo realizado
- Relaciones humanas
- Entorno psicológico y físico

3.3. Operacionalización de Variables

Tabla 1

Matriz de Operacionalización de Variables

Variable	Definición Conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición		
Gestión del talento humano	La gestión del talento humano refiere al conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir cargos gerenciales relacionados con personas o recursos, poniendo en práctica procesos de reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación del desempeño (Chiavenato, 2009).	Incorporar a las personas	Reclutamiento y Selección	¿Cumples con los conocimientos necesarios para el puesto que desempeñas?	Likert		
				¿Cuenta con experiencia previa para el puesto?			
			Habilidades	¿El proceso de selección de personal es imparcial en la DREJ?		1. Nunca	
				¿Consideras que tus habilidades de comunicación y tu inteligencia emocional son acorde para el puesto de trabajo?		2. Casi nunca	
		Desarrollo de personas	Capacitación	¿Tus habilidades de redacción, calculo y ofimática son de acorde para el puesto de trabajo?	3. Casi siempre		
				¿Tienes las cualidades y aptitudes que requiere el puesto de trabajo?	4. Siempre		
		Retener a las personas	Desarrollo profesional	Capacitación	¿La empresa realiza diagnóstico de necesidades con los empleados?		
					¿El ascenso de un colaborador es por su buen desempeño?		
				Condiciones de trabajo	de	¿En la DREJ existe un buen trato entre los compañeros de trabajo?	
					¿En la DREJ las condiciones de trabajo son favorables de acuerdo a la ley?		
Colocar a las personas	Orientación a las personas			ala	¿Te sientes valorado en el trabajo?		
				¿Sientes que tus opiniones se toman en cuenta?			
Recompensar a las personas	Reconocimiento		¿Considera que deben dar incentivos por tu labor desempeñada?				
		¿La empresa reconoce tus habilidades, conocimientos y actitudes?					
Calidad de vida laboral	Satisfacción con el trabajo ejecutado como la satisfacción del empleado con una variedad de	Oportunidad	Comunicación	¿Te sientes motivado para ir a trabajar en la DREJ?			
				¿La institución estimula y reconoce por labor que desempeñas?			
		Comunicación	¿Si te aumentan el sueldo aumentarías tu motivación?				
			¿En la institución tienes acceso a oportunidad de línea de carrera?				
				¿La comunicación es fluida entre los colaboradores y directivos?			

necesidades a través de recursos, actividades y resultados derivados de la participación en el lugar de trabajo

Relaciones humanas

Integración

¿Consideras que tu jefe inmediato lidere con efectividad?

¿Frecuentemente realizan actividades de confraternidad?

¿Te homenajean tu cumpleaños?

Valoración

¿Te sientes valorado por tu jefe inmediato?

Empatía

¿Eres empático con tus compañeros de trabajo?

Entorno psicológico y físico del trabajo

Emociones

¿Eres una persona asertiva?

¿Te consideras tolerante?

Psicológico

¿En la institución existe el mobbing laboral?

Físico

¿Frecuentemente vas a ESSALUD?

Capítulo IV

Metodología

4.1. Enfoque de la Investigación

Esta investigación se realizará con enfoque cuantitativo. Según Tamayo (2006), el método cuantitativo consiste:

En contrastar teorías que ya existen a partir de una secuencia de hipótesis las cuales surgen de las mismas teorías, y será indispensable obtener una muestra, ya sea que se de en forma discriminada o aleatoria, pero que represente al fenómeno o a la población a estudiar (p.15).

Por otro lado, Rodríguez (2010) señala que la metodología cuantitativa se centra en las causas o hechos que acontecen en lo social, en esta metodología se buscan datos que puedan ser analizados de manera estadística por eso se hace el uso de análisis demográficos, cuestionarios o inventarios, se usan estos porque son útiles para rechazar, verificar o aprobar relaciones entre las variables ya definidas.

4.2. Tipo de la Investigación

Dadas las variables de Gestión del talento humano y calidad de vida laboral, el tipo de investigación es aplicada. Según Lozada (2014), “la investigación aplicada tiene como fin el encontrar la generación de nuevo conocimiento mediante la aplicación directa a los problemas del sector al que se evalúa o a los problemas de la sociedad” (p. 47).

4.3. Nivel de la Investigación

El presente trabajo de investigación es de nivel descriptivo–correlacional. Según Hernández (2015) el nivel correlacional permitirá investigar la relación que existe entre las variables que forman parte de la investigación. Por medio de este método, el investigador puede identificar las relaciones que existen entre dos o más variables. Por otro lado, Fernández y

Batista (2015) mencionan que los estudios descriptivos, recolectan datos sobre diversos puntos, componentes o dimensiones de las variables a investigar (p. 117).

4.4. Métodos de Investigación

Esta investigación se realizó bajo el enfoque de investigación cuantitativo, asimismo se utilizó el método científico como método universal; también, la investigación es de tipo básica y de nivel descriptivo–correlacional, por que corresponde al diseño no experimental, transeccional. Según Tamayo (2012), “el método científico es un conjunto de procedimientos por los cuales se plantean los problemas científicos y se pone a prueba las hipótesis y los instrumentos del trabajo a investigar” (p. 30). Por otro lado, según Gómez y Aguilar (2018) “el método deductivo se basa en el total de procesos y reglas, mediante las cuales será posible deducir conclusiones, teniendo en cuenta las premisas que nos brinda las hipótesis” (p. 14).

En el presente trabajo de investigación se consideró la metodología científica, porque desde el comienzo se ha seguido las pautas y lineamientos establecidos para poder realizar la investigación bajo esta metodología; es decir, con el marco teórico, la formulación de las hipótesis, el planteamiento del problema y las conclusiones.

4.5. Diseño de la Investigación

El presente trabajo de investigación corresponde al diseño no-experimental, transeccional y del tipo correlacional. Al respecto, Hernández (2014) indica que en una investigación no- experimental no se realiza ningún tipo de manipulación de forma intencional a las variables. Asimismo, según Hernández (2014), “en la investigación transeccional se recolectan datos en un momento específico, con el propósito de analizar, describir, e identificar la interrelación de las variables” (p.102). También, Hernández (2014) menciona que los diseños descriptivos “tienen la intención recoger y medir información de manera independiente o en conjunto sobre las variables a las que se refieren, es por ese motivo que recogimos información sobre gestión del talento humano y calidad de vida laboral” (p. 119).

4.6. Población y Muestra

4.6.1. Población.

En la población, se consideró a todos los colaboradores de la DREJ, que actualmente son un total de N=38, quienes están distribuidos en diferentes áreas de la organización.

4.6.2. Muestra

4.6.2.1. *Unidad de Análisis.*

Las unidades de análisis son todos los colaboradores de la DREJ; entre estas se encuentran colaboradores de las diferentes áreas tales como: dirección, personal, asesoría jurídica, contabilidad, tesorería, secretaría, pagaduría, infraestructura, practicantes, dirección de gestión institucional y dirección de gestión pedagógica.

4.6.2.2. *Tamaño de Muestra.*

La muestra fue el total de colaboradores, lo cual implica que se utilizó un censo; es decir, se consideró al total de 38 colaboradores. Sabino (2002) refiere el censo como el estudio que utiliza todos los elementos disponibles de una población definida (p. 67).

4.7. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

4.7.1. Técnicas.

La técnica de recolección de datos que se usó fue la encuesta, que según Tamayo (2008) “es un instrumento que nos permitirá obtener respuestas a ciertos problemas en términos descriptivos como de relación entre variables” (p. 24).

4.7.2. Instrumentos.

El instrumento que se utilizó fue el cuestionario, que para Hernández (1997), “es posiblemente el más utilizado para recolectar datos; este se base en preguntas respecto a una o más variables a medir” (p. 161).

4.7.3. Diseño

En el diseño del cuestionario se consideró dos variables principales, entorno a ellas se formularon cierto número de preguntas:

- La primera variable (Gestión del Talento Humano) consta de 5 dimensiones, Incorporación de personas, desarrollar personas, retener a las personas, colocar a las personas y recompensar a las personas, de los cuales establecimos 8 indicadores generando un total de 19 preguntas.
- La segunda variable (calidad de vida laboral) consta de 3 dimensiones, satisfacción con el trabajo ejecutado, relaciones humanas y entorno psicológico y físico, de los cuales establecimos 8 indicadores, generando un total de 11 preguntas.

4.7.4. Validez

Tabla 2

Validación de expertos

N°	Profesional validador	Grado de estudios	Puntaje total	Criterio de validación
1	Turín Meza, Noriza Sintia	Magíster en administración	147	Optimo
2	Villafuerte Victoria, Inés	Licenciada en administración	148	Optimo
3	Zapata Santillán, Nivardo	Magister en administración	143	Optimo

Nota. Deficiente (30-54) Regular (55-78) Bueno (79-102) Satisfactorio (103-126)
Óptimo (126-150)

Los puntajes totales obtenidos por parte de los profesionales validadores fueron de 147, 148 y 143, obteniendo de esta forma un promedio de 146, por lo cual el criterio de validación se considera óptimo.

4.7.5. Confiabilidad

Se realizó una prueba piloto del instrumento que se utilizó para el estudio de ambas variables. Por tanto, se aplicó un cuestionario a “15” colaboradores como muestra, los cuales

son parte de nuestra población total. Según Ventura (2017), “la validez y confiabilidad son propiedades importantes las cuales deben ser reportadas porque esto permitirá al lector identificar con facilidad el nivel de evidencia y precisión de los instrumentos utilizados en la investigación” (p. 2). Según Briones (2000), “la confiabilidad en una investigación se refiere al grado de confianza o seguridad con el cual se pueden aceptar los resultados obtenidos por un investigador basado en los procedimientos utilizados para efectuar su estudio” (p. 59).

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Donde:

K: El número de ítems (30 ítems).

$\sum S_i^2$: Sumatoria de las varianzas de los ítems.

S_T^2 : La varianza de la suma de los ítems.

α : Coeficiente Alfa de Cronbach

Tabla 3

Interpretación de Confiabilidad

Rangos de α	Magnitud de confiabilidad
0.81 a 1.00	Muy alta
0.61 a 0.80	Alta
0.41 a 0.60	Moderada
0.21 a 0.40	Baja
0.01 a 0.20	Muy baja

Tabla 4

Resultados del Cálculo del Coeficiente de Confiabilidad

Encuestados	Número de preguntas																														Suma de Ítems						
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30							
1	4	4	3	4	5	5	3	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	5	3	4	3	5	3	4	5	5	5	5	2	2	120						
2	5	5	3	5	5	5	1	1	1	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	1	4	4	4	1	1	1	94						
3	5	5	1	3	5	5	1	1	1	2	1	2	4	4	5	3	2	1	5	1	2	1	1	2	3	3	3	5	2	3	82						
4	5	5	4	5	5	5	4	2	4	2	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	118						
5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	2	133						
6	5	5	1	5	5	5	1	2	1	2	2	1	3	2	5	2	3	1	4	1	2	2	3	1	4	3	5	4	1	2	83						
7	5	5	1	5	5	5	1	2	1	1	1	1	1	2	5	1	1	1	5	1	1	1	2	1	1	4	3	3	1	2	69						
8	4	4	2	4	5	5	2	2	3	3	3	2	4	3	3	3	4	3	4	2	3	3	2	2	4	4	4	4	3	1	95						
9	5	5	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	2	1	103						
10	3	3	4	4	4	4	4	4	4	1	3	4	4	4	5	4	3	2	2	3	2	4	4	5	4	4	4	4	2	1	103						
11	4	4	4	4	4	4	3	3	2	2	3	3	3	3	4	4	2	2	4	2	3	3	1	3	3	4	4	4	2	2	93						
12	1	3	4	4	4	4	1	2	4	1	1	3	2	2	2	3	3	3	5	2	2	1	1	1	3	5	4	1	4	4	80						
13	5	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	2	3	4	5	5	1	1	109						
14	1	2	4	4	4	4	4	3	3	4	2	5	2	3	2	4	3	3	3	2	4	2	2	2	4	4	4	2	4	4	94						
15	3	3	4	4	5	5	3	4	1	3	4	4	5	4	3	4	5	4	4	4	3	1	4	4	3	5	4	5	4	2	111						
Varianza	2	1	2	0	0	0	2	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	2	2	1	0	0	2	1	1	296					
Suma de varianza de los ítems							36.77																														
Varianza de la suma de los ítems							295.8																														
Número de ítems							30																														

Se utilizó la fórmula del coeficiente de Alfa de Cronbach para el análisis del instrumento, el cual fue hallado en la escala de confiabilidad que evaluó los criterios. Se obtuvo un coeficiente $\alpha=0.91$ ubicado en el intervalo de 0.81 a 1.00 según la tabla 2. Esto refleja que el instrumento cuenta con una magnitud de confiabilidad muy alta y es aplicable al censo realizado.

Capítulo V

Tratamiento Estadístico

5.1. Descripción del Trabajo de Campo

La recolección de información fue realizada por el equipo de investigación conformado por Nick Anthony Kerkich Rosales, Pamela Ramos Duran y Dennis Girón Mallma; específicamente, mediante un muestreo censal de los 38 colaboradores. Se aplicó un cuestionario compuesto por 30 preguntas a cada uno de los 38 colaboradores. Los datos obtenidos se procesaron utilizando el programa Statistical Product and Service Solutions (SPSS), donde se tabularon y codificaron las respuestas a las preguntas. Además, se calculó el nivel de confiabilidad de los datos. Los cuestionarios se aplicaron de manera presencial el día 29 de noviembre del 2022, en un horario establecido por la institución, que fue de 10:00 am a 12:00 pm, y se llevó a cabo en la ciudad de Huancayo, distrito de El Tambo. Todos los integrantes de la DREJ fueron encuestados. A continuación, se presentan los resultados obtenidos de acuerdo con los objetivos planteados en la investigación.

5.2. Presentación de Resultados

5.2.1. Prueba de Normalidad.

La prueba de normalidad se realizó para determinar si los datos de la investigación se encuentran bien modelados mediante una distribución normal o no.

A. Formulación de Hipótesis.

Variable 1

- H_0 : Existe una distribución normal en los datos de la variable de gestión del talento humano $p > 0.05$
- H_1 : No existe una distribución normal en los datos de la variable de gestión del talento humano $p < 0.05$

B. Nivel de Significancia.

Se usó un nivel de significancia (alfa) $\alpha = 5\%$ y un nivel de confianza del 95%; se usó como estadístico una prueba paramétrica.

C. Estadístico de Prueba.

Se utilizó la prueba estadística de Shapiro – Wilk para el cuestionario.

D. Formulación de la Regla de Decisión.

- $H_0: p \geq 0,05$ (Datos Normales)

Tabla 5

Formulación de la regla de decisión Shapiro – Wilk Varianle 1

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.
X	,701	38	,000
Y	,762	38	,000

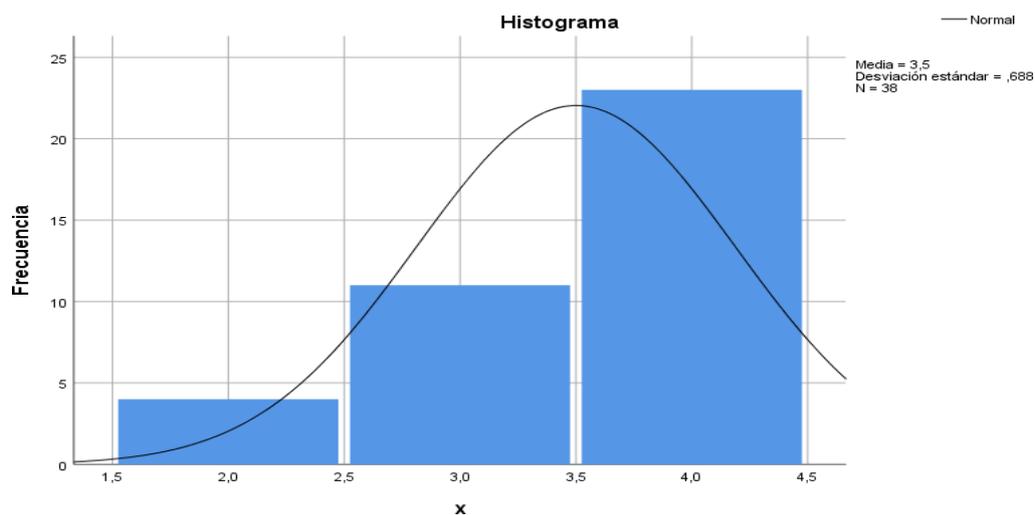


Figura 4. Histograma – Desviación estándar – Variable X

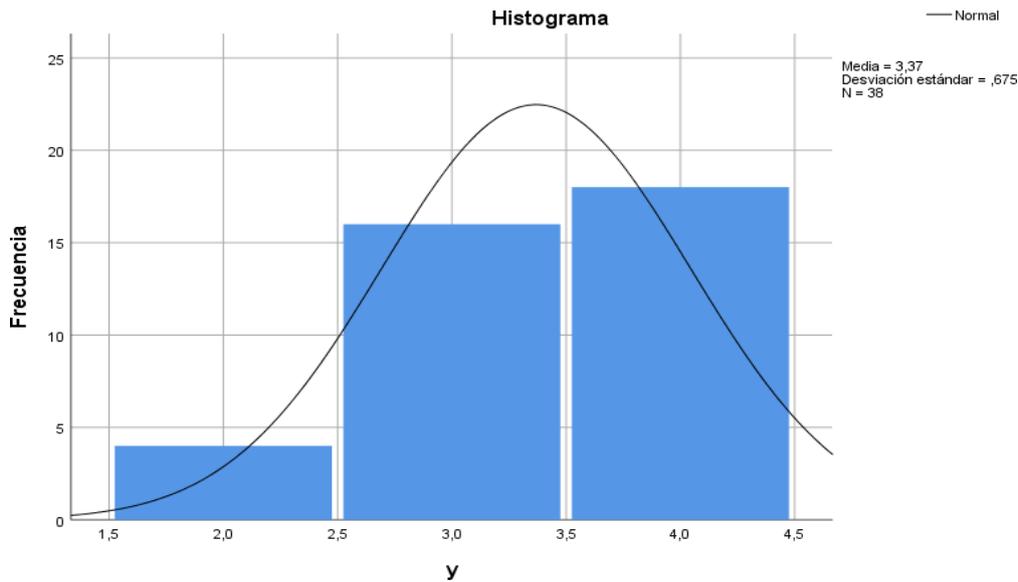


Figura 5. Histograma – Desviación estándar – Variable Y

E. Totalidad del Instrumento.

- H0: Existe una distribución normal en los datos del cuestionario. $p > 0.05$

F. Conclusión.

- Dado que el nivel de significancia asintomática bilateral obtenido ($p = 0,000$) es menor que el nivel de significación ($\alpha = 0,050$), se acepta la hipótesis alternativa H1 y se rechaza la hipótesis nula H0. Esto indica que existe una distribución no normal en los datos del instrumento, y por lo tanto se debe utilizar una estadística de prueba no paramétrica, como la correlación Rho de Spearman.
- Como $p < 0,05$; es decir, los datos tienen una distribución no normal, por lo tanto, se aplicará una estadística no paramétrica. Según los resultados de la prueba de normalidad se aplicará el estadístico Rho de Spearman.

5.2.2. Estadística Descriptiva.

Datos estadística descriptiva. Seleccionamos 1 pregunta por cada dimensión propuesta en nuestras variables de investigación.

Tabla 6

Datos estadísticos descriptivos – Pregunta 1 – Dimensión XI

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente en desacuerdo	3	7,9%	7,9%
	Ni en desacuerdo, Ni de acuerdo	5	13,2%	21,1%
	De acuerdo	15	39,5%	60,5%
	Totalmente de acuerdo	15	39,5%	100,0%
	Total	38	100,0%	100,0%

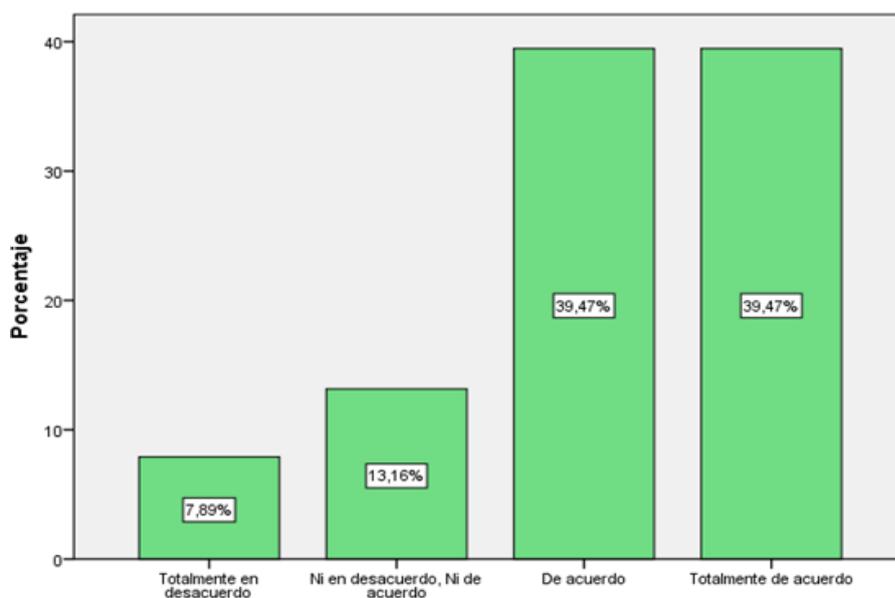


Figura 6. Pregunta 1 – Dimensión XI

En la figura 6, se observó que a la pregunta ¿Cumples con los conocimientos necesarios para el puesto que desempeñas? De un total de 38 encuestados, 15 de los colaboradores de la DREJ, según la escala de Likert, consideran estar *de acuerdo* y 15 de los colaboradores de la DREJ consideran estar *totalmente de acuerdo*, representando estos resultados un 39,47% en ambos puntos; este resultado refleja que la mayoría de los colaboradores consideran tener los conocimientos necesarios para desempeñar sus tareas.

Tabla 7

Datos estadísticos descriptivos – Pregunta 7 – Dimensión X2

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente en desacuerdo	5	13,2%	13,2	13,2
	En desacuerdo	5	13,2%	13,2	26,3
	Ni en desacuerdo, Ni de acuerdo	8	21,1%	21,1	47,4
	De acuerdo	14	36,8%	36,8	84,2
	Totalmente de acuerdo	6	15,8%	15,8	100,0
Total		38	100,0%	100,0	

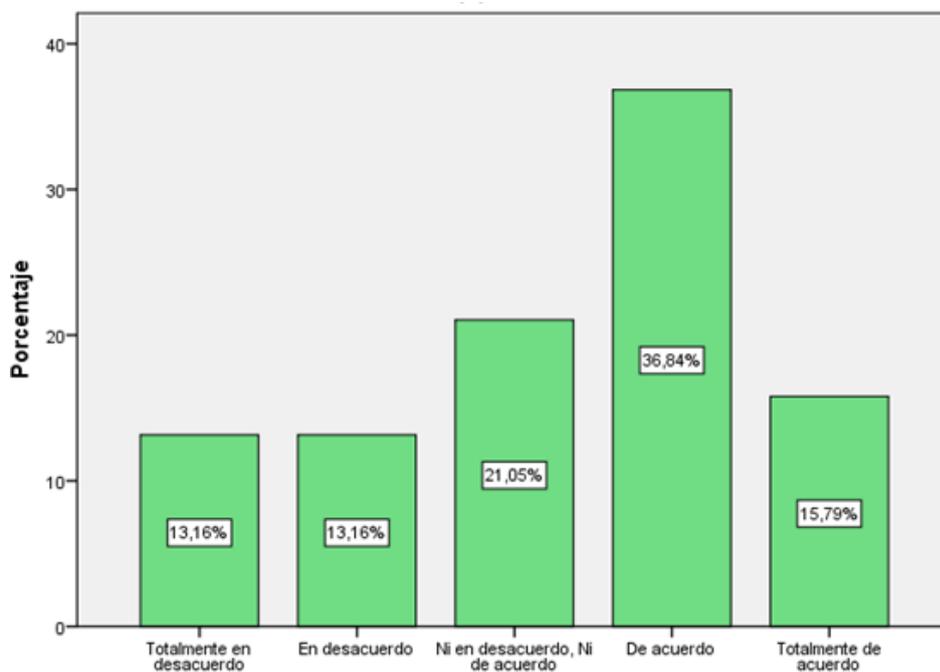


Figura 7. Dimensión X2

En la figura 7, se observó que a la pregunta ¿La empresa realiza diagnósticos de necesidades con los empleados? De un total de 38 encuestados, el 36,84% de los colaboradores de la DREJ, según la escala de Likert, consideran estar *de acuerdo*, representando a la mayoría;

este resultado refleja que la mayoría de los colaboradores consideran que si se realizan diagnósticos de necesidades en sus respectivas áreas de trabajo.

Tabla 8

Datos estadísticos descriptivos – Pregunta 10 – Dimensión X3

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	5	13,2	13,2	13,2
En desacuerdo	5	13,2	13,2	26,3
Ni en desacuerdo, Ni de Válidos acuerdo	6	15,8	15,8	42,1
De acuerdo	14	36,8	36,8	78,9
Totalmente de acuerdo	8	21,1	21,1	100,0
Total	38	100,0	100,0	

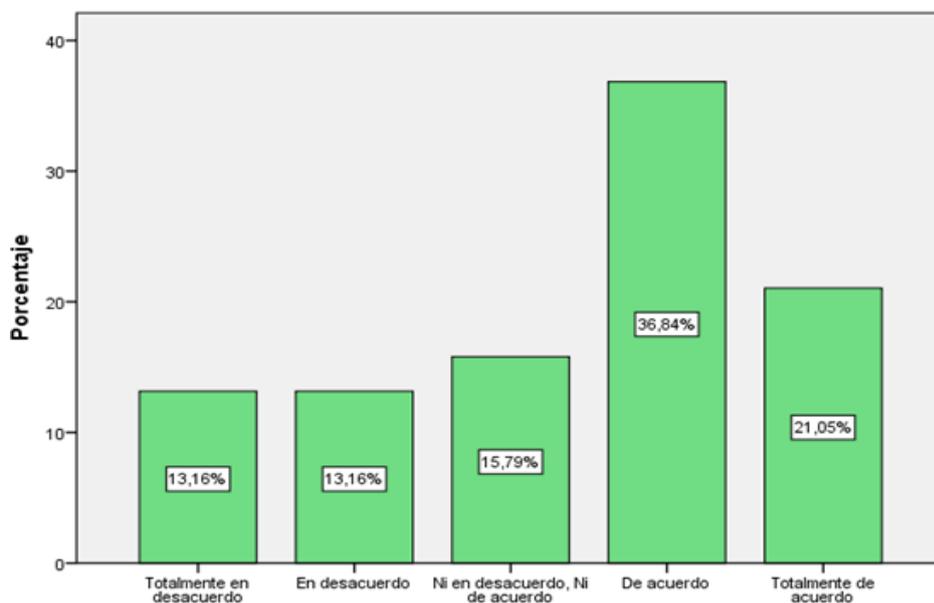


Figura 8. Pregunta 10 – Dimensión X3

En la figura 8, se observa que a la pregunta ¿En la DREJ existe un buen trato entre compañeros de trabajo? De un total de 38 encuestados, el 36.84% de los colaboradores de la DREJ, según la escala de Likert, consideran estar de acuerdo, representando a la mayoría; este

resultado refleja que la mayoría de los colaboradores consideran que existe un buen trato de compañeros de trabajo.

Tabla 9

Datos estadísticos descriptivos – Pregunta 14 – Dimensión X4

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	2	5,3	5,3	5,3
En desacuerdo	5	13,2	13,2	18,4
Ni en desacuerdo, Ni de Válidos acuerdo	12	31,6	31,6	50,0
De acuerdo	14	36,8	36,8	86,8
Totalmente de acuerdo	5	13,2	13,2	100,0
Total	38	100,0	100,0	

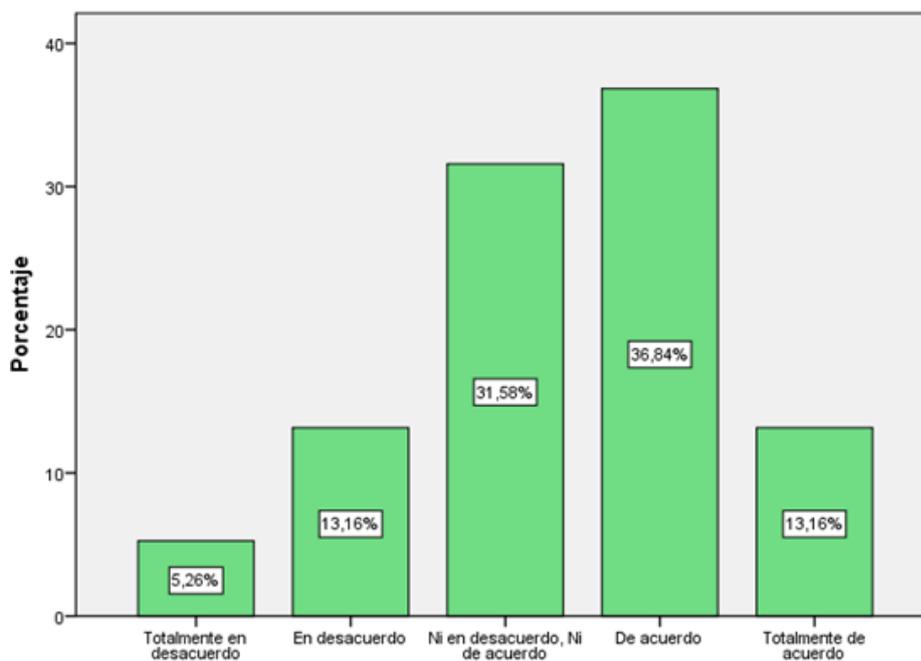


Figura 9. Pregunta 14 – Dimensión X4

En la figura 9, se observó que a la pregunta ¿Sientes que tus opiniones se toman en cuenta? De un total de 38 encuestados, el 36.8% de los colaboradores de la DREJ, según la

escala de Likert, consideran estar *de acuerdo*, representando a la mayoría; este resultado refleja que la mayoría de los colaboradores consideran que sus opiniones se toman en cuenta.

Tabla 10

Datos estadísticos descriptivos – Pregunta 16 – Dimensión X5

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	3	7,9%	7,9	7,9
En desacuerdo	4	10,5%	10,5	18,4
Ni en desacuerdo, Ni de acuerdo	10	26,3%	26,3	44,7
Válidos De acuerdo	16	42,1%	42,1	86,8
Totalmente de acuerdo	5	13,2%	13,2	100,0
Total	38	100,0	100,0	

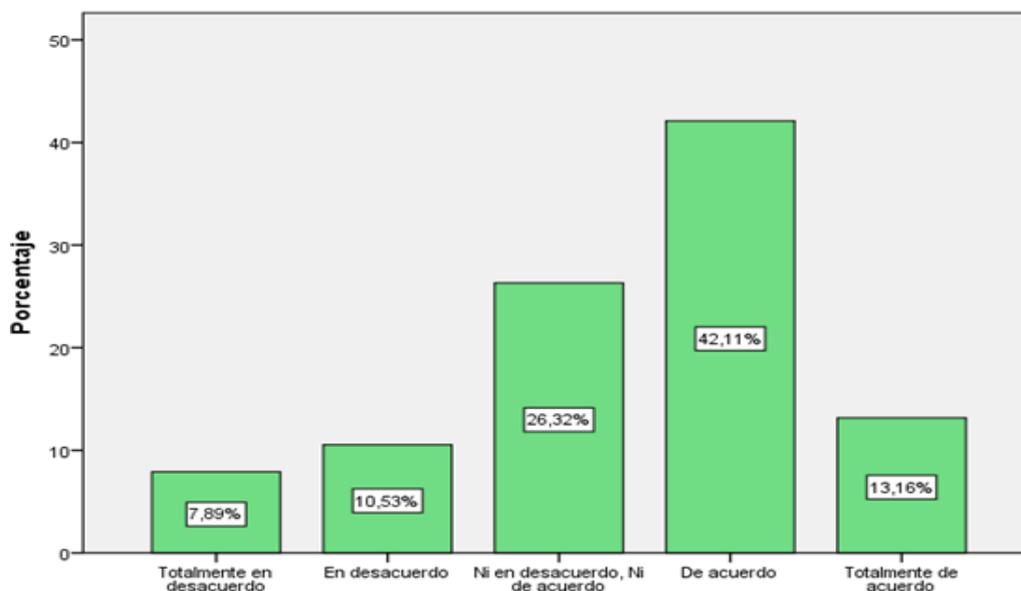


Figura 10. Pregunta 16 – Dimensión X5

En la figura 10, se observó que a la pregunta ¿La empresa reconoce tus habilidades, conocimientos y actitudes? De un total de 38 encuestados, el 42.11% de los colaboradores de la DREJ, en una escala de Likert, consideran estar *de acuerdo*, representando a la mayoría; este

resultado refleja que la mayoría de los colaboradores consideran que se reconocen sus habilidades, conocimientos y actitudes.

Tabla 11

Datos estadísticos descriptivos – Pregunta 20 – Dimensión Y1

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	5	13,2%	13,2	13,2
En desacuerdo	6	15,8%	15,8	28,9
Ni en desacuerdo, Ni de acuerdo	9	23,7%	23,7	52,6
De acuerdo	11	28,9%	28,9	81,6
Totalmente de acuerdo	7	18,4%	18,4	100,0
Válidos Total	38	100,0	100,0	

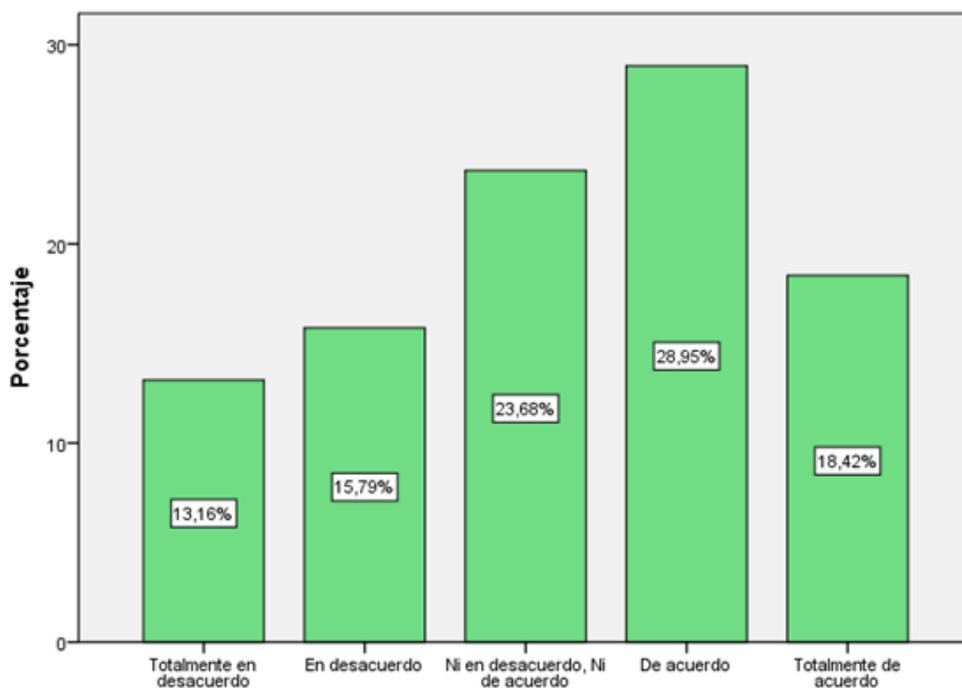


Figura 11. Pregunta 20 – Dimensión Y1

En la figura 11, se observó que a la pregunta ¿En la institución tienes acceso a oportunidades de carrera o línea de carrera? De un total de 38 encuestados, el 28.95% de los colaboradores de la DREJ, en una escala de Likert, consideran estar *de acuerdo* representando

a la mayoría; este resultado refleja que la mayoría de los colaboradores consideran que si tienen acceso a oportunidades o línea de carrera.

Tabla 12

Datos estadísticos descriptivos – Pregunta 23 – Dimensión Y2

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	4	10,5%	10,5	10,5
En desacuerdo	5	13,2%	13,2	23,7
Ni en desacuerdo, Ni de Válidos acuerdo	10	26,3%	26,3	50,0
De acuerdo	15	39,5%	39,5	89,5
Totalmente de acuerdo	4	10,5%	10,5	100,0
Total	38	100,0	100,0	

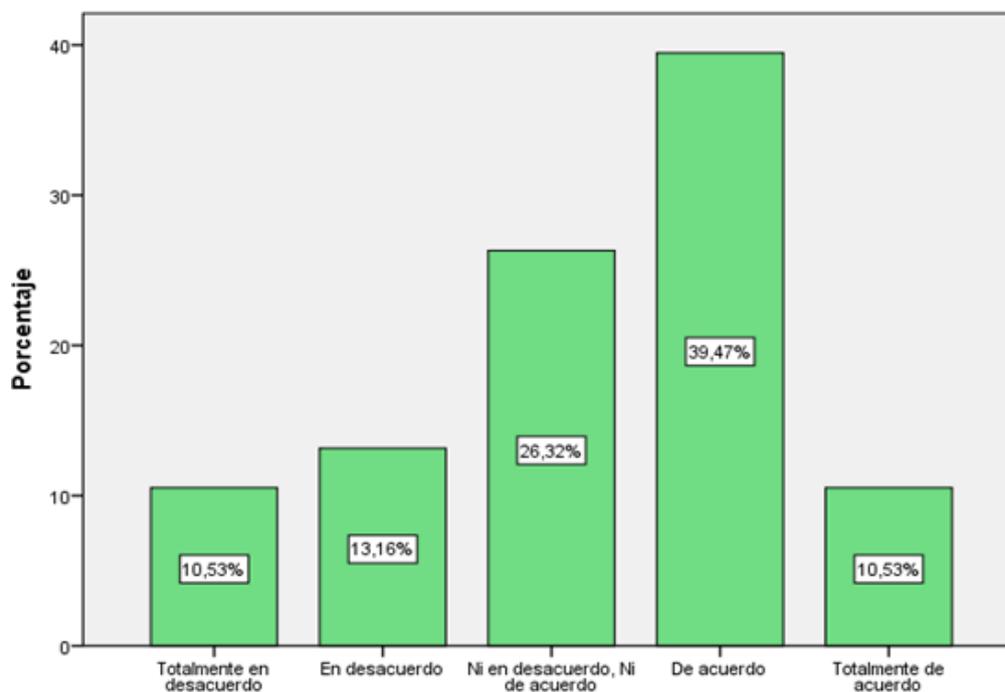


Figura 12. Pregunta 23 – Dimensión Y2

En la figura 12, se observó que a la pregunta ¿Frecuentemente realizan actividades de confraternidad? De un total de 38 encuestados, el 39.47% de los colaboradores de la DREJ, en una escala de Likert, consideran estar *de acuerdo* representando a la mayoría; este resultado

refleja que la mayoría de los colaboradores consideran que si se realizan actividades de confraternidad.

Tabla 13

Datos estadísticos descriptivos – Pregunta 29 – Dimensión Y3

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	5	13,2%	13,2	13,2
En desacuerdo	13	34,2%	34,2	47,4
Ni en desacuerdo, Ni de Válidos acuerdo	7	18,4%	18,4	65,8
De acuerdo	7	18,4%	18,4	84,2
Totalmente de acuerdo	6	15,85	15,8	100,0
Total	38	100,0	100,0	

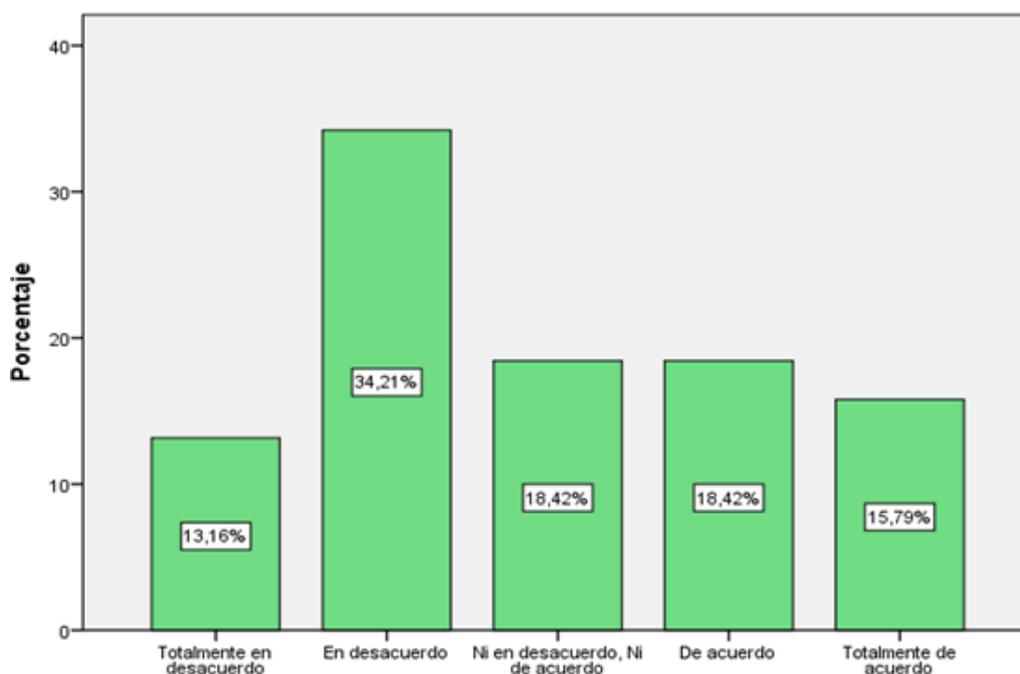


Figura 13. Pregunta 29 – Dimensión Y3

En la figura 13, se observó que a la pregunta ¿En la institución existe mobbing laboral? De un total de 38 encuestados, el 34.2% de los colaboradores de la DREJ, en una escala de Likert, consideran estar *en desacuerdo*, representando a la mayoría; este resultado refleja que

la mayoría de los colaboradores consideran estar en desacuerdo con la existencia del mobbing laboral.

Seleccionamos los resultados obtenidos por cada variable y dimensión propuestas en nuestra investigación.

Tabla 14

Datos estadísticos descriptivos – Dimensión X – Gestión del talento humano

		Gestión del Talento Humano			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	en desacuerdo	4	10,5%	10,5%	10,5
	ni en desacuerdo ni en de acuerdo	11	28,9%	28,9%	39,5
	de acuerdo	23	60,5%	60,5%	100,0
	Total	38	100,0%	100,0%	

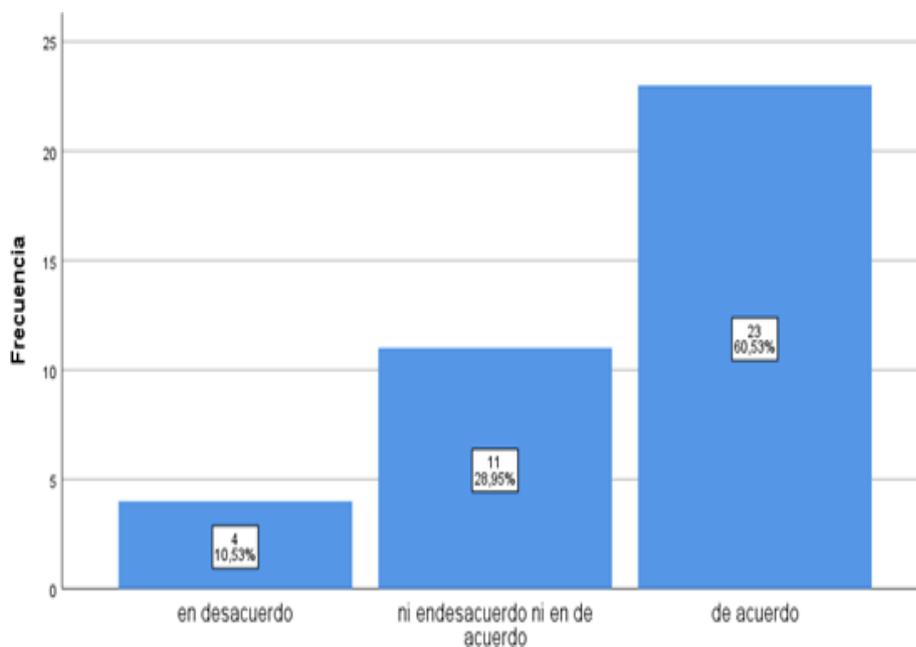


Figura 14. Dimensión X – Gestión del talento humano

En la figura 14, se observó que con respecto a la variable X “Gestión del talento Humano” de un total de 38 encuestados, el 60.53% de los colaboradores de la DREJ

respondieron con un valor de “4”, el cual, en una escala de Likert, consideran estar *de acuerdo*; esto refleja que la variable X “Gestión del talento Humano” es una variable sin dificultad de respuesta por parte de los colaboradores.

Tabla 15

Datos estadísticos descriptivos – Dimensión Y – Calidad de vida laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
en desacuerdo	4	10,5	10,5	10,5
Válidos ni en desacuerdo ni en de acuerdo	16	42,1	42,1	52,6
de acuerdo	18	47,4	47,4	100,0
Total	38	100,0	100,0	

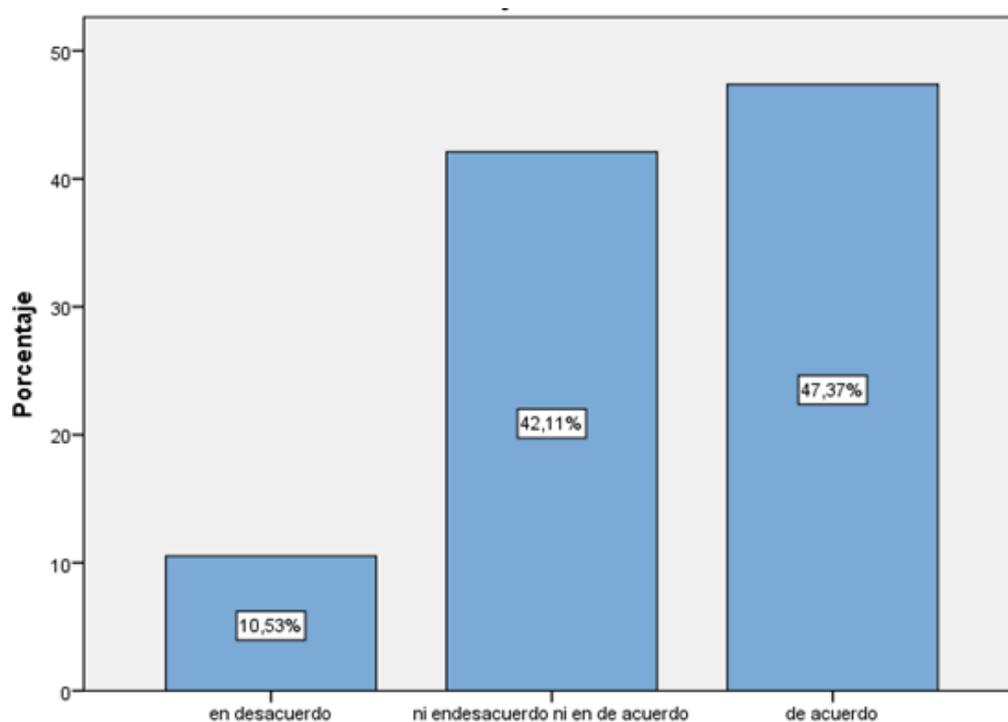


Figura 15. Dimensión Y – Calidad de vida laboral

En la figura 15, se observó que con respecto a la variable Y “Calidad de vida laboral” de un total de 38 encuestados, el 47.37% de los colaboradores de la DREJ respondieron con un valor de “4”, el cual, en una escala de Likert, consideran estar “*de acuerdo*”; esto refleja que

la variable Y “Calidad de vida laboral” es una variable sin dificultad de respuesta por parte de los colaboradores.

Tabla 16

Datos estadísticos descriptivos – Dimensión X1 – Incorporación de personas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
en desacuerdo	1	2,6	2,6	2,6
ni en desacuerdo ni en de acuerdo	16	42,1	42,1	44,7
Válidos de acuerdo	21	55,3	55,3	100,0
Total	38	100,0	100,0	

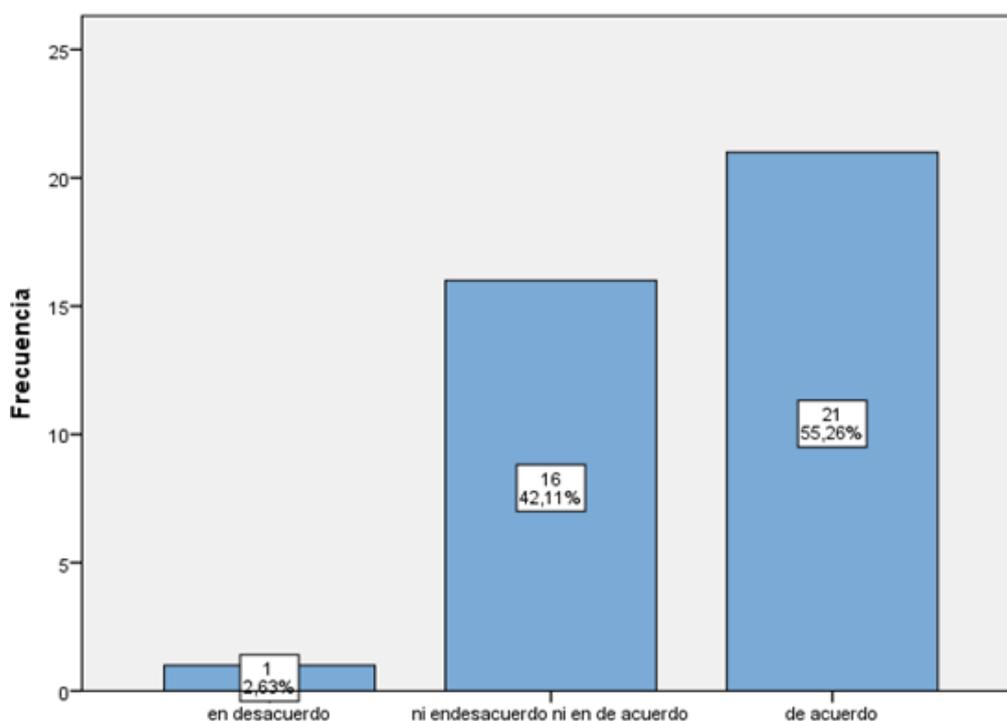


Figura 16. Dimensión X1 – Incorporación de personas

En la figura 16, se observó que con respecto a la variable X1 “Incorporación de personas” de un total de 38 encuestados, el 55.26% de los colaboradores de la DREJ respondieron con un valor de “4”, el cual, en una escala de Likert, consideran estar “de

“acuerdo”; esto refleja que la variable X1 “Incorporación de personas” es una variable sin dificultad de respuesta por parte de los colaboradores.

Tabla 17

Datos estadísticos descriptivos – Dimensión X2 – Desarrollar personas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	5	13,2	13,2	13,2
En desacuerdo	2	5,3	5,3	18,4
Ni en desacuerdo, Ni de Válidos acuerdo	13	34,2	34,2	52,6
De acuerdo	13	34,2	34,2	86,8
Totalmente de acuerdo	5	13,2	13,2	100,0
Total	38	100,0	100,0	

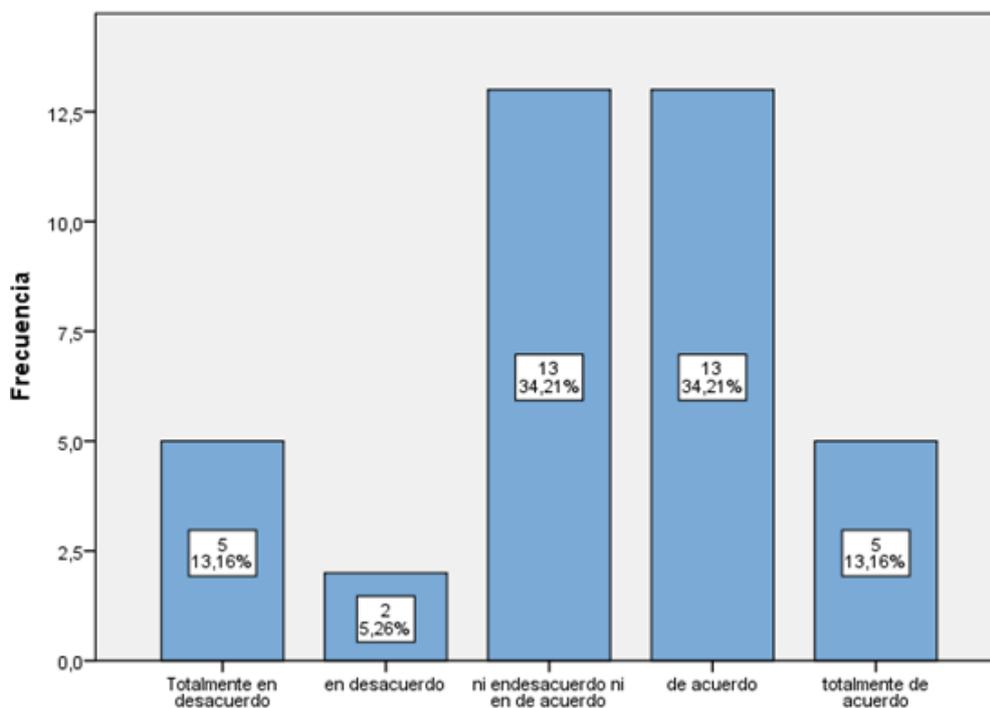


Figura 17. Dimensión X2 – Desarrollar personas

En la figura 17, se observó que con respecto a la variable X2 “Desarrollar personas” de un total de 38 encuestados, el 34.21% de los colaboradores de la DREJ respondieron con un

valor de “4 y 3”, el cual, en una escala de Likert, consideran estar “*de acuerdo*” y “*ni en desacuerdo ni de acuerdo*”; esto refleja que la variable X2 “*desarrollar personas*” es una variable con cierto grado de dificultad de respuesta por parte de los colaboradores.

Tabla 18

Datos estadísticos descriptivos – Dimensión X3 – Retener a las personas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	1	2,6	2,6	2,6
En desacuerdo	4	10,5	10,5	13,2
Ni en desacuerdo, Ni de acuerdo	7	18,4	18,4	31,6
De acuerdo	20	52,6	52,6	84,2
Totalmente de acuerdo	6	15,8	15,8	100,0
Válidos Total	38	100,0	100,0	

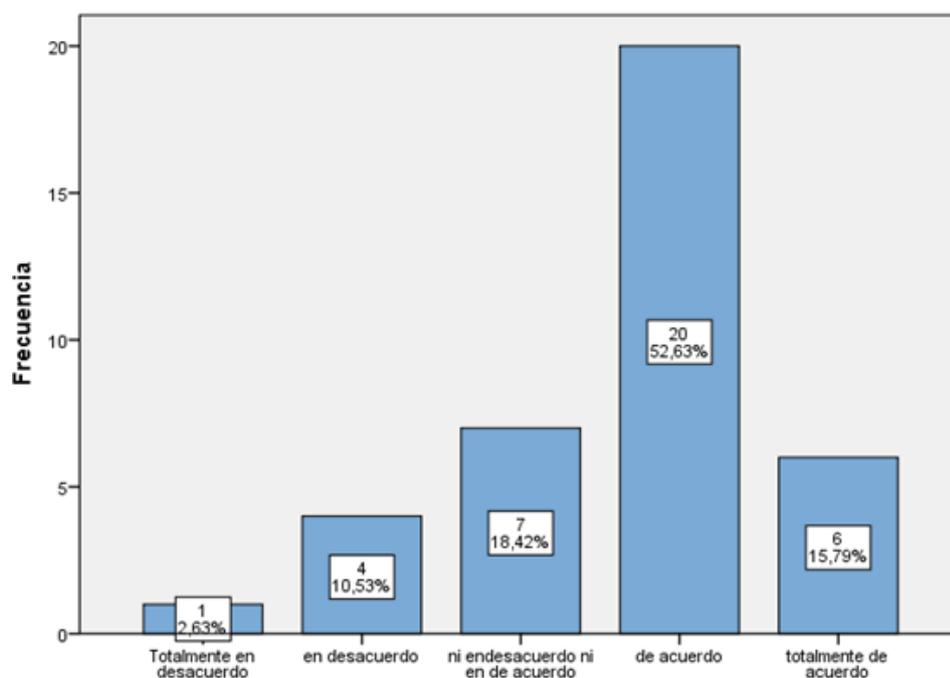


Figura 18. Dimensión X3 – Retener a las personas

En la figura 18, se observó que con respecto a la variable X3 “Retener a las personas” de un total de 38 encuestados, el 52.63% de los colaboradores de la DREJ respondieron con un

valor de “4”, el cual, en una escala de Likert, consideran estar “*de acuerdo*”; esto refleja que la variable X3 “Retener a las personas” es una variable sin dificultad de respuesta por parte de los colaboradores.

Tabla 19

Datos estadísticos descriptivos – Dimensión X4 – Colocar a las personas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	2	5,3	5,3	5,3
Ni en desacuerdo, Ni de acuerdo	10	26,3	26,3	31,6
De acuerdo	20	52,6	52,6	84,2
Totalmente de acuerdo	6	15,8	15,8	100,0
Total	38	100,0%	100,0%	

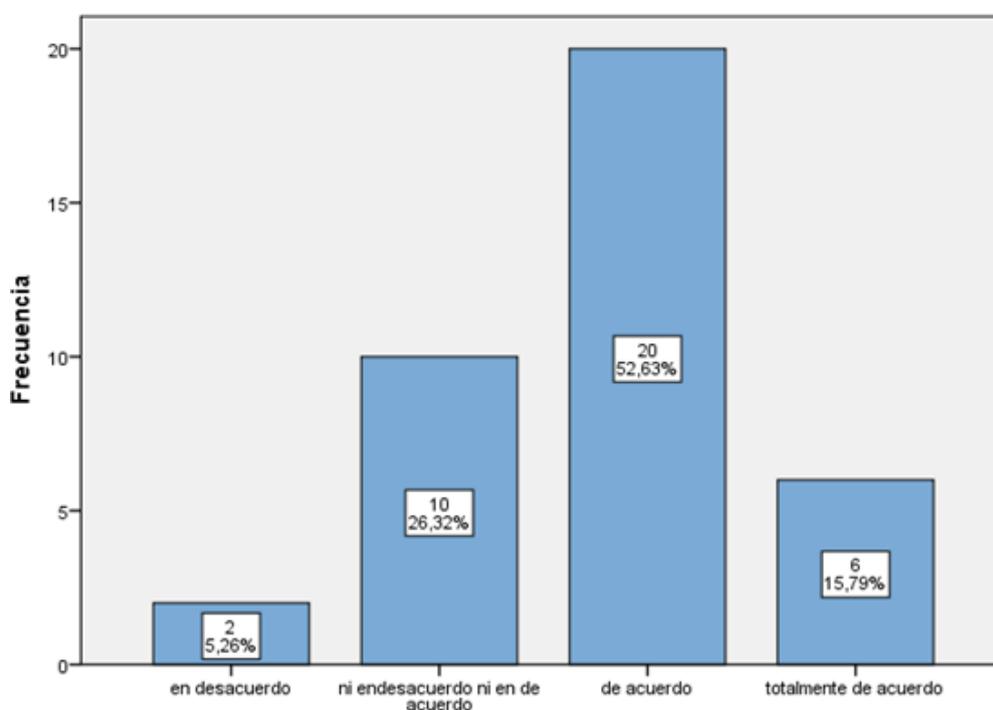


Figura 19. Dimensión X4 – Colocar a las personas

En la figura 19, se observó que con respecto a la variable X4 “Colocar a las personas” de un total de 38 encuestados, el 52.63% de los colaboradores de la DREJ respondieron con un

valor de “4”, el cual, en una escala de Likert, consideran estar “*de acuerdo*”; esto refleja que la variable X4 “*Colocar a las personas*” es una variable sin dificultad de respuesta por parte de los colaboradores.

Tabla 20

Datos estadísticos descriptivos – Dimensión X5 – Recompensar a las personas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	1	2,6	2,6	2,6
En desacuerdo	2	5,3	5,3	7,9
Ni en desacuerdo, Ni de acuerdo	18	47,4	47,4	55,3
De acuerdo	15	39,5	39,5	94,7
Totalmente de acuerdo	2	5,3	5,3	100,0
Válidos Total	38	100,0	100,0	

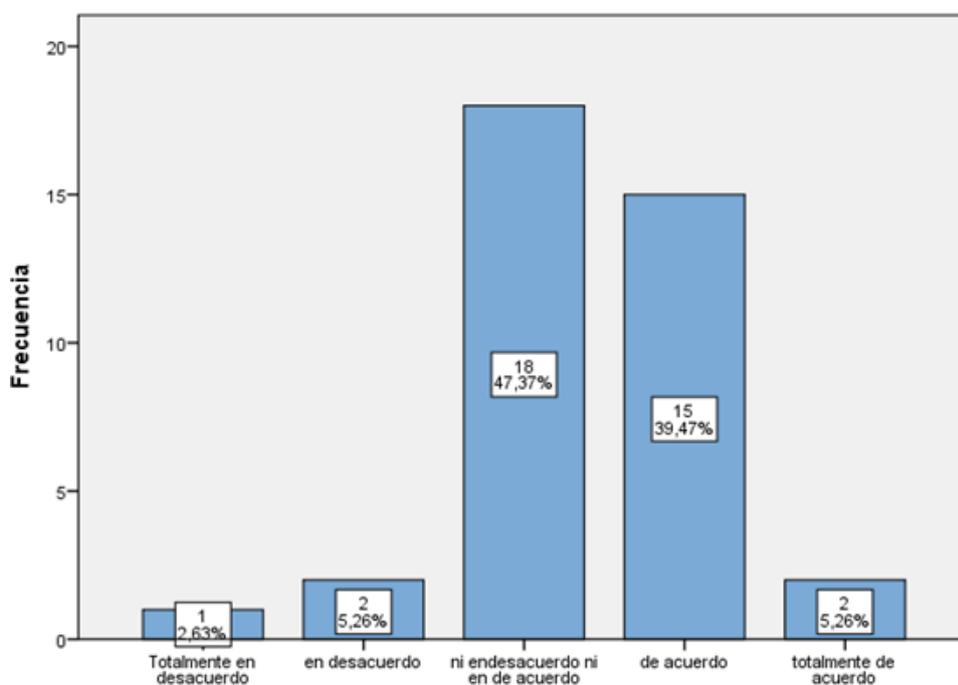


Figura 20. Dimensión X5 – Recompensar a las personas

En la figura 20, se observó que con respecto a la variable X5 “Recompensar a las personas” de un total de 38 encuestados, el 47.37% de los colaboradores de la DREJ

respondieron con un valor de “3”, el cual, en una escala de Likert, consideran estar “*ni en desacuerdo ni de acuerdo*”; esto refleja que la variable X5 “*Recompensar a las personas*” es una variable con cierta dificultad de respuesta por parte de los colaboradores.

Tabla 21

Datos estadísticos descriptivos – Dimensión Y1 – Satisfacción con el trabajo ejecutado

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	2	5,3	5,3	5,3
En desacuerdo	4	10,5	10,5	15,8
Ni en desacuerdo, Ni de acuerdo	12	31,6	31,6	47,4
De acuerdo	17	44,7	44,7	92,1
Totalmente de acuerdo	3	7,9	7,9	100,0
Válidos Total	38	100,0	100,0	

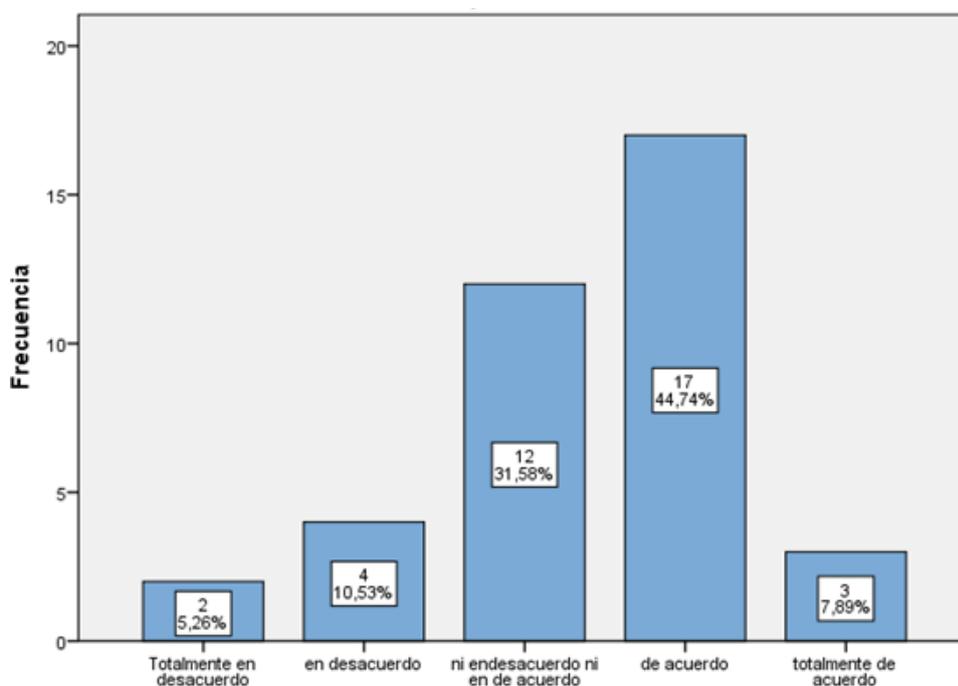


Figura 21. Dimensión Y1 – Satisfacción con el trabajo ejecutado

En la figura 21, se observó que con respecto a la variable Y1 “Satisfacción con el trabajo ejecutado” de un total de 38 encuestados, el 44.74% de los colaboradores de la DREJ

respondieron con un valor de “4”, el cual, en una escala de Likert, consideran estar “*de acuerdo*”; esto refleja que la variable Y1 “*Satisfacción con el trabajo ejecutado*” es una variable sin dificultad de respuesta por parte de los colaboradores.

Tabla 22

Datos estadísticos descriptivos – Dimensión Y2 – Relaciones Humanas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	2	5,3	5,3	5,3
Ni en desacuerdo, Ni de acuerdo	13	34,2	34,2	39,5
De acuerdo	17	44,7	44,7	84,2
Totalmente de acuerdo	6	15,8	15,8	100,0
Total	38	100,0%	100,0%	

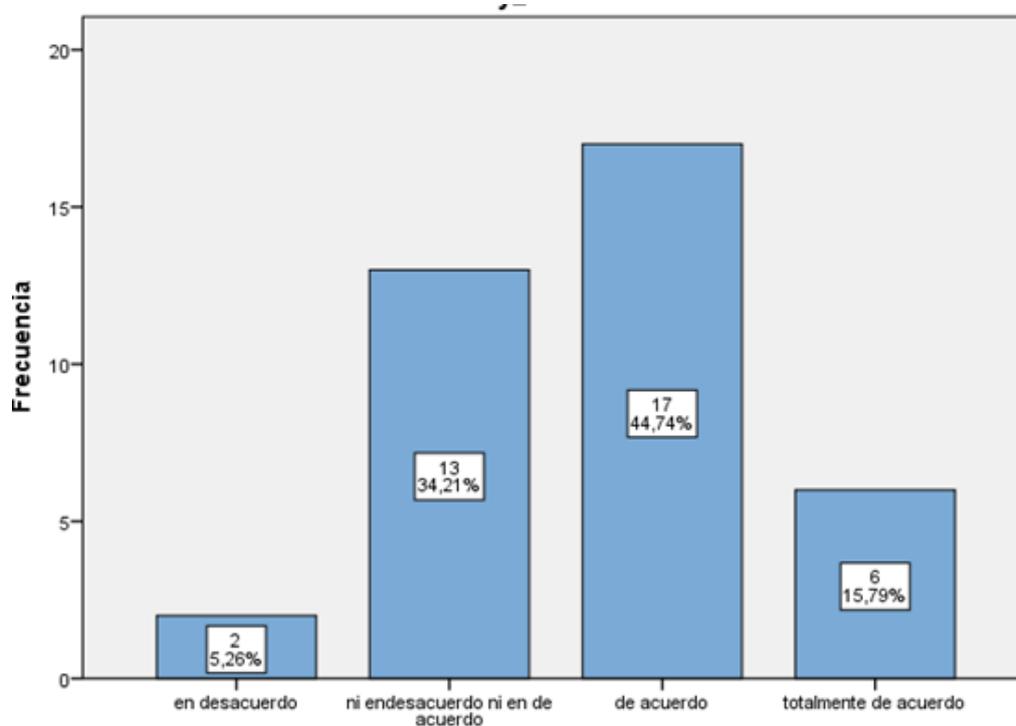


Figura 22. Dimensión Y3 – Relaciones humanas

En la figura 22, se observó que con respecto a la variable Y2 “*Relaciones Humanas*” de un total de 38 encuestados, el 44.74% de los colaboradores de la DREJ respondieron con un

valor de “4”, el cual, en una escala de Likert, consideran estar “*de acuerdo*”; esto refleja que la variable Y2 “*Relaciones Humanas*” es una variable sin dificultad de respuesta por parte de los colaboradores.

Tabla 23

Datos estadísticos descriptivos – Dimensión Y3 – Entorno psicológico y físico del trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	2	5,3	5,3	5,3
Ni en desacuerdo, Ni de acuerdo	18	47,4	47,4	52,6
De acuerdo	16	42,1	42,1	94,7
Totalmente de acuerdo	2	5,3	5,3	100,0
Válidos				
Total	38	100,0%	100,0%	

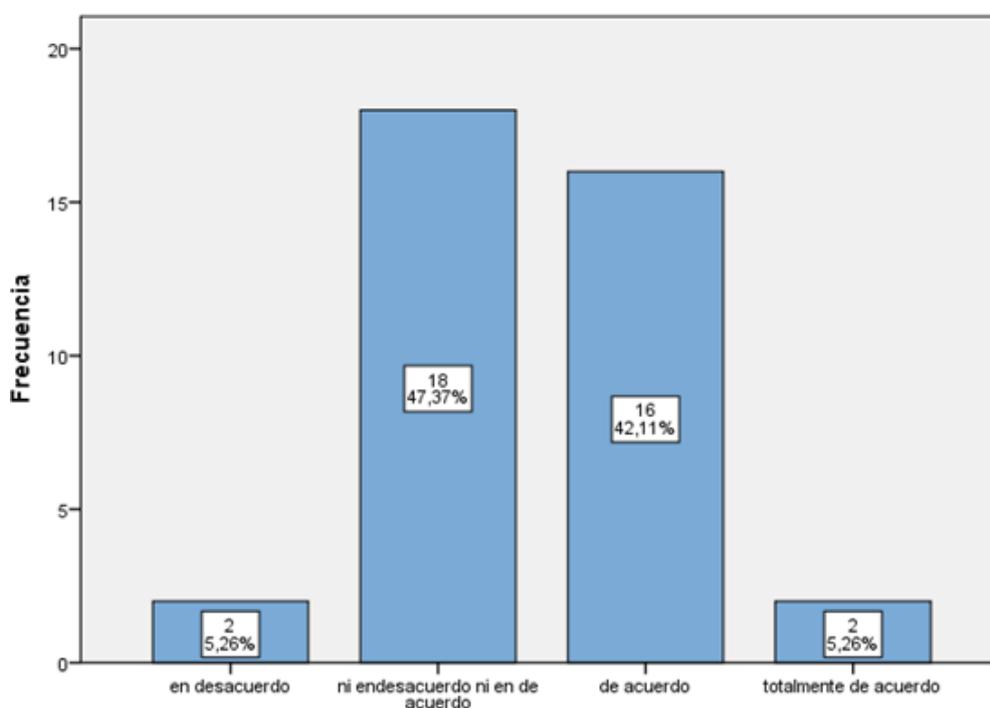


Figura 23. Dimensión Y3 – Entorno psicológico y físico del trabajo

En la figura 23, se observó que con respecto a la variable Y3 “Entorno psicológico y físico del trabajo” de un total de 38 encuestados, el 47.37% de los colaboradores de la DREJ

respondieron con un valor de “3”, el cual, en una escala de Likert, consideran estar “*ni en desacuerdo ni de acuerdo*”; esto refleja que la variable Y3 “*Entorno psicológico y físico del trabajo*” es una variable con cierto grado de dificultad de respuesta por parte de los colaboradores.

5.3. Prueba de Hipótesis

5.3.1. Hipótesis General.

La gestión del talento humano influye significativamente en la calidad de vida laboral de los colaboradores de la DREJ 2022. Los pasos para llevar a cabo la prueba del coeficiente de correlación Rho de Spearman son los siguientes:

a. Planteamiento de Ho y H₁.

- Ho: La gestión del talento humano no influye significativamente en la calidad de vida laboral de los colaboradores de la DREJ 2022.
- H₁: La gestión del talento humano influye significativamente en la calidad de vida laboral de los colaboradores de la DREJ 2022.

b. Nivel de Significancia.

Se usó un nivel de significancia (alfa) $\alpha = 5\%$ y un nivel de confianza del 95%; se usó como estadístico una prueba paramétrica.

c. Estadístico de Prueba.

Se utilizó la prueba Rho de Spearman.

d. Formulación de la Regla de Decisión.

Ubicación de las zonas de aceptación y rechazo según la escala de interpretación de la Rho de Spearman.

- H₀: $p \geq 0,05$
- H₁: $p < 0,05$

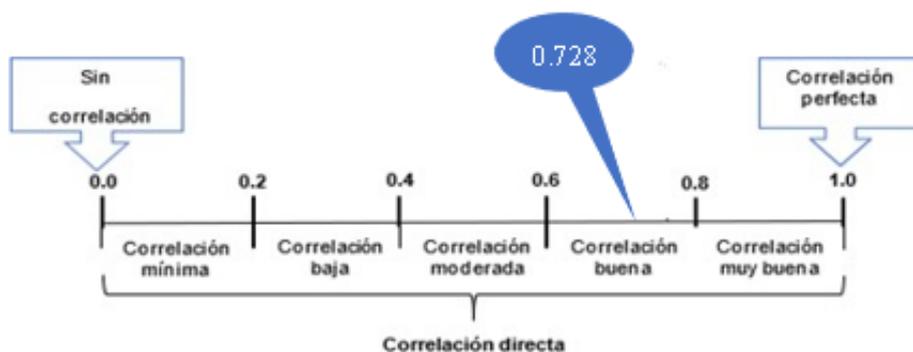


Figura 24. Correlación entre Variable X – Y

Tabla 24

Correlación entre la gestión del talento humano y la calidad de vida

			X	Y
Rho de Spearman	X	Coefficiente de correlación	1,000	,728''
		Sig. (bilateral)		,000
		N	38	38
	Y	Coefficiente de correlación	,728''	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	38	38

e. Conclusión Estadística.

Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (H0) y se acepta la hipótesis alterna (H1); asimismo, se afirma que: La gestión del talento humano influye significativamente en la calidad de vida laboral de los colaboradores de la DREJ, debido a que la correlación Rho de Spearman (Rho= 0.728), con una significancia de $p= 0.000$ y demuestra una correlación directa y correlación buena, es decir, cuando la gestión del talento humano aumenta significativamente aumenta la calidad de vida laboral de los colaboradores de la DREJ.

5.3.2. Hipótesis Específicas.

5.3.2.1. Hipótesis específica 1.

La relación que tiene la gestión del talento humano con la satisfacción con el trabajo ejecutado en los colaboradores de la DREJ es muy significativa. Los pasos para llevar a cabo la prueba del coeficiente de correlación Rho de Spearman son los siguientes:

a. Planteamiento de H_0 y H_1 .

- H_0 : La no relación que tiene la gestión del talento humano satisfacción con el trabajo ejecutado de los colaboradores de la DREJ es muy significativa.
- H_1 : La relación que tiene la gestión del talento humano con el trabajo ejecutado de los colaboradores de la DREJ es muy significativa.

b. Nivel de Significancia.

Se usó un nivel de significancia (alfa) $\alpha = 5\%$ y un nivel de confianza del 95%; se usó como estadístico una prueba paramétrica.

c. Estadístico de prueba.

Se utilizó la prueba Rho de Spearman.

d. Formulación de la regla de decisión.

Ubicación de las zonas de aceptación y rechazo según la escala de interpretación de la Rho de Spearman.

- $H_0: p \geq 0,05$
- $H_1: p < 0,05$



Figura 25. Correlación entre Variable X – Y1

Tabla 25

Correlación entre la gestión del talento humano y las relaciones humanas

			X	Y1
Rho de Spearman	X	Coefficiente de correlación	1,000	,603''
		Sig. (bilateral)		,000
		N	38	38
	Y	Coefficiente de correlación	,603''	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	38	38

e. Conclusión Estadística.

Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (H0) y se acepta la hipótesis alterna (H1), asimismo, se puede afirmar que: La gestión del talento humano tiene una relación significativa satisfaccón con el trabajo ejecutado de los colaboradores de la DREJ, debido a que la correlación Rho de Spearman (Rho= 0.603), con una significancia de $p= 0.000$ y demuestra una correlación directa y correlación buena, es decir, cuando la gestión del talento humano aumenta significativamente aumenta la satisfaccón con el trabajo ejecutado de los colaboradores de la DREJ.

5.3.2.2. Hipótesis específica 2.

La relación que tiene la gestión del talento humano con las relaciones humanas de los colaboradores de la DREJ es muy significativa.

a. Planteamiento de H_0 y H_1 .

- H_0 : La no relación que tiene la gestión del talento humano en las relaciones humanas de la DREJ es muy significativa.
- H_1 : La relación que tiene la gestión del talento humano en las relaciones humanas de los colaboradores de la DREJ es muy significativa.

b. Nivel de Significancia.

Se usó un nivel de significancia (alfa) $\alpha = 5\%$ y un nivel de confianza del 95%; se usó como estadístico una prueba paramétrica.

c. Estadístico de Prueba.

Se utilizó la prueba Rho de Spearman.

d. Formulación de la Regla de Decisión.

Ubicación de las zonas de aceptación y rechazo según la escala de interpretación de la Rho de Spearman.

- $H_0: p \geq 0,05$
- $H_1: p < 0,05$

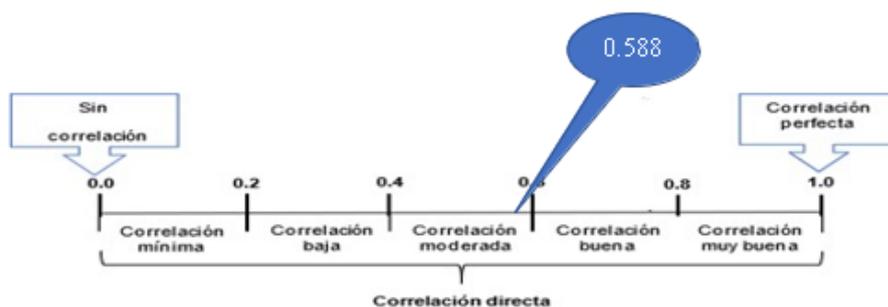


Figura 26. Correlación entre Variable X – Y2

Tabla 26

Correlación entre la gestión del talento humano y el entorno psicológico y físico

			X	Y1
Rho de Spearman	X	Coefficiente de correlación	1,000	,588''
		Sig. (bilateral)		,000
	Y	N	38	38
		Coefficiente de correlación	,588''	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	38	38

e. Conclusión Estadística.

Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (H0) y se acepta la hipótesis alterna (H1), asimismo, se afirma que: La gestión del talento humano influye significativamente en las relaciones humanas de los colaboradores de la DREJ, debido a que la correlación Rho de Spearman (Rho= 0.588), con una significancia de $p= 0.000$ y demuestra una correlación directa y correlación moderada casi buena, es decir, cuando la gestión del talento humano aumenta significativamente aumenta las relaciones humanas de los colaboradores de la DREJ.

5.3.2.3. Hipótesis Específica 3.

La relación que tiene la gestión del talento humano en el entorno psicológico y físico de los colaboradores de la DREJ es muy significativa. Los pasos para llevar a cabo la prueba del coeficiente de correlación Rho de Spearman son los siguientes:

a. Planteamiento de H_0 y H_1 .

- H_0 : La no relación que tiene la gestión del talento humano con el entorno psicológico y físico de los colaboradores de la DREJ es muy significativa.
- H_1 : La relación que tiene la gestión del talento humano con el entorno psicológico y físico de los colaboradores de la DREJ es muy significativa.

b. Nivel de Significancia.

Se usó un nivel de significancia (alfa) $\alpha = 5\%$ y un nivel de confianza del 95%; se usó como estadístico una prueba paramétrica.

c. Estadístico de Prueba.

Se utilizó la prueba Rho de Spearman.

d. Formulación de la Regla de Decisión.

Ubicación de las zonas de aceptación y rechazo según la escala de interpretación de la Rho de Spearman.

- $H_0: p \geq 0,05$
- $H_1: p < 0,05$

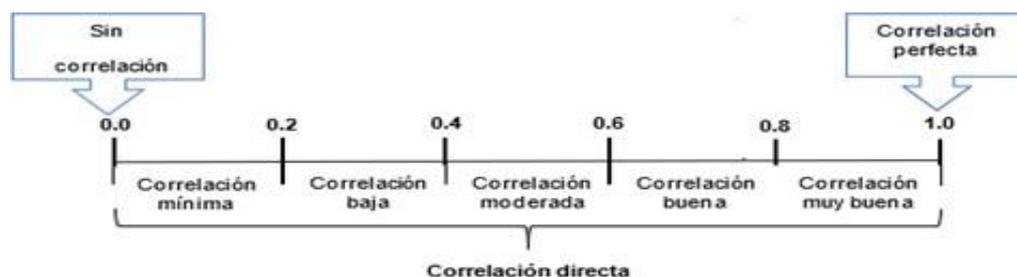


Figura 27. Correlación entre Variable X – Y1

Tabla 27

Correlación entre la gestión del talento humano y la satisfacción con el trabajo

			X	Y1
Rho de Spearman	X	Coefficiente de correlación	1,000	,313''
		Sig. (bilateral)		,056
	Y	Coefficiente de correlación	,313''	1,000
		Sig. (bilateral)	,056	
		N	38	38

e. Conclusión Estadística

En esta hipótesis 3, no existe correlación porque el $p = 0.056 > 0.05$.

5.4. Discusión de Resultados

En la presente investigación, se determinó la relación entre gestión del talento humano y calidad de vida laboral en los colaboradores de la DREJ, obteniendo como resultado de 0.728; y, en comparación a la investigación realizada por Zelada (2017), se concluyó que, también existe relación significativa entre gestión del talento humano y calidad de vida laboral en la Ugel de San Martín de Porres, donde aplicaron Rho de Spearman con resultado de 0.897 con correlación alta con un nivel de significancia de 0.000 menor que 0.05, lo cual llevó a rechazar

la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna. Dicho esto, se puede reafirmar que sí existe una relación significativa entre la variable gestión del talento humano y calidad de vida laboral. Estas dos comparaciones son casi similares, debido a que ambas organizaciones son del sector público y rubro educativo; además, en el sector público pocas organizaciones disponen de un área de Gestión del Talento Humano que es lo fundamental en una organización, porque se encarga que el personal esté capacitado para que así pueda cumplir de manera óptima sus actividades. De igual forma, el personal será reclutado y seleccionado por sus habilidades, conocimientos y experiencia. Por tanto, en la investigación Salinas y Siancas (2021) que tuvo como objetivo determinar la relación entre RR. HH y la calidad de vida laboral, se utilizó la prueba chi cuadrada obteniendo como resultado 0.875 donde $P - \text{valor} = 0,002 < 0,05$, por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna, el cual se concluye que la gestión del talento humano se relaciona directa y significativamente con la calidad de vida laboral, además ellos refieren que ambas variables tienen relación debido a que benefician que los colaboradores se direccionen a la visión y misión para así lograr el cumplimiento de los objetivos organizacionales. Se encuentra similitud, porque ambas organizaciones presentan problemas internos; en primer lugar, tiene que ver la motivación de su personal, pues en esta empresa no siempre hay charlas motivacionales, y tampoco la eficaz comunicación para realizar sus labores, por lo que conlleva la sobrecarga laboral por falta de trabajo en equipo, ya que hay personas que están en un proceso de aprendizaje y no dan un mismo aporte de los colaboradores con mayor experiencia. Al analizar los resultados de Zelada y Siancas, se observa que obtuvieron coeficientes de correlación más cercanos a 1. Esto puede atribuirse al hecho de que, en la investigación dada en la DREJ, la mayoría de los trabajadores son mujeres, lo que sugiere que el género puede ser un factor influyente en los resultados obtenidos. Además, se considera que las instituciones estudiadas por Zelada y Siancas cuentan con áreas de recursos humanos, a diferencia de la DREJ, que solo tiene un área llamada “área de personal”. Esta área

es de menor tamaño y no tiene un enfoque adecuado en términos de gestión del talento humano y calidad de vida laboral.

En la presente investigación, se determinó la relación entre gestión del talento humano y satisfacción con el trabajo ejecutado de los colaboradores de la DREJ, obteniendo como resultado 0.603. En la investigación Zelada (2017) describe que para tener una óptima respuesta en el trabajo ejecutado de los colaboradores deben tener en cuenta si es buena la comunicación eficaz y el clima laboral dentro de la empresa, por ello, la gestión del talento humano influye significativamente con el trabajo ejecutado.

Asimismo, al tener una adecuada y un buen control de la gestión del talento humano se puede notar un incremento de productividad en el trabajo ejecutado. Por tanto, la investigación de Bendezú (2020) titulado gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los colaboradores de una institución educativa, obtuvo como resultado de correlación un 0.892 representando este resultado una relación significativa y un nivel de correlación fuerte, su muestra fue de 18 docentes y 6 administrativos en el colegio Mave School. Se puede observar que los resultados varían en cierto grado, pese a que existe relación el resultado de Bendezú está más cercano al 1, por tanto, se considera que entre los factores que podría afectar este resultado en nuestra investigación se debe a la cantidad de población, ya que se ve una clara diferencia.

En la presente investigación, se determinó la relación entre gestión del talento humano y las relaciones humanas de los colaboradores de la DREJ, obteniendo como resultado 0.588 existiendo correlación moderada. Presentando similitud en la investigación Salinas (2021), Siancas (2021) describe que para mejorar las relaciones humanas debemos aplicar muy constante el trabajo en equipo, esto beneficiará productivamente por ende la gestión del talento humano no influye tan significativamente en las relaciones humanas debido a que esto se crea

en el mismo ambiente laboral y dependerá de acuerdo con el comportamiento de cada colaborador.

Por lo tanto, se concluye que no se debe enfocar únicamente en la gestión del talento humano, ya que esta dimensión no es tan esencial ni tiene una influencia significativa en la dimensión de relaciones humanas.

En comparación con Reategui (2020), en su tesis *Gestión del talento humano y relaciones interpersonales en la productividad profesional del personal de tres Instituciones Educativas Públicas de la UGEL SJL*, obtuvo como resultado un 0.439 determinando así una relación moderada entre ambas variables. Se considera que el punto de diferencia entre ambas investigaciones se debe a la cantidad de trabajadores con que cuentan ambas instituciones.

Por otro lado, Guevara y Villanueva (2019) en su tesis *Selección del personal y desempeño laboral en la empresa tiendas exclusiva S.R.L. en la ciudad de Cajamarca*, obtuvo unos resultados de 0,726. Por lo tanto, con los resultados obtenidos y teniendo en cuenta los resultados que obtuvimos con nuestra investigación consideramos que, se debería evitar relaciones verticales entre jefes y empleados, para así mejorar el desempeño laboral a través de buen clima laboral y no por presión laboral.

En la presente investigación, se determinó la relación entre gestión del talento humano y el entorno psicológico y físico de los colaboradores de la DREJ, se obtuvo como resultado 0.31 y una significancia de 0.056 reflejando así que no existe relación. En la investigación de Checa (2020), también se encuentra similitud con los resultados que obtuvimos, porque menciona en sus resultados que no hay relación debido a que el entorno psicológico y físico se crea en la empresa, y no depende ni influye de aplicar una buena Gestión del talento humano; por ello, se puede decir que la empresa debe enfocarse bastante en el entorno físico y psicológico, ya que es fundamental para poder realizar de manera óptima las funciones de cada colaborador de dicha empresa.

Conclusiones

- En la investigación, se determinó que la gestión del talento humano se relaciona significativamente con la calidad de vida laboral de los colaboradores de la DREJ, debido a la correlación Rho de Spearman ($Rho=0.728$) con una significancia de $p=0.000$ que demuestra una correlación positiva y buena; es decir, cuando la gestión del talento humano es óptima mejora la calidad de vida de los colaboradores de la DREJ, ya que ambas buscan el bienestar de los colaboradores y la satisfacción laboral. Este resultado se obtuvo a raíz que la organización es del sector público y rubro educativo, además en el sector público pocas organizaciones disponen de un área de Gestión del Talento Humano que es lo fundamental en una organización, porque se encarga que el personal esté capacitado para que así pueda cumplir de manera óptima sus actividades; de igual forma, el personal sea reclutado y seleccionado de manera transparente y profesional por sus habilidades, conocimientos y experiencia.
- En la investigación, se determinó que la gestión del talento humano se relaciona significativamente con el trabajo ejecutado en los colaboradores de la dirección regional de educación – Junín, debido a la correlación Rho de Spearman ($Rho=0.603$) con una significancia de $p=0.000$ que demuestra una correlación positiva y buena, lo cual indica que todos los colaboradores cumplen con su trabajo ejecutado porque hay una buena gestión del talento humano los encargados se preocupan por sus colaboradores según su área y cargo, ayudándoles a cumplir con sus funciones y que estas contribuyan al logro de los objetivos.
- En la investigación, se determinó que la gestión del talento humano se relaciona significativamente con las relaciones humanas en los colaboradores de la dirección regional de educación – Junín, debido a la correlación Rho de Spearman ($Rho=0.588$) con una significancia de $p=0.000$ que demuestra una correlación directa y moderada, lo

cual indica que tener un proceso de selección con todos sus reglamentos estructurados parte de la gestión del talento humano y ayudará a contar con colaboradores que trabajen en equipo y creando un ambiente armonioso, reflejado en las buenas relaciones humanas.

- En la investigación, se determinó que la gestión del talento humano no se relaciona con el entorno psicológico y físico de los colaboradores de la DREJ, debido a la correlación Rho de Spearman ($Rho=0.313$) con una significancia de $p=0.000$ donde fue la única que no mostro correlación; por ello, decimos que, aunque apliquemos una buena gestión del talento humano el entorno psicológico y físico no mejorará. En lo que respecta al entorno psicológico y físico de los colaboradores en la DREJ, cabe resaltar el hecho de que la DREJ es una institución pública, por la cual la gran parte de sus colaboradores son personal nombrado; por lo que existe cierta seguridad por sus puestos de trabajos y gozan de más beneficios laborales por tanto consideramos que el entorno psicológico se basa en este hecho. Por otro lado, con lo que respecta al entorno físico de trabajo, la DREJ cuenta con un local separado por áreas, pero pese a esto existe cierto desagrado de parte de los colaboradores, ya que los espacios de trabajo son reducidos y muchas veces no existe privacidad ya que se encuentran uno muy cerca del otro. Teniendo todo esto en cuenta, se concluye que el hecho de una mejor gestión de talento humano no afectaría el entorno psicológico y físico de los colaboradores de la DREJ, pues ya están sujetos a ciertos factores ya determinados como el lugar y modo de trabajo.

Recomendaciones

- Se recomienda a la Dirección Regional de Educación - Junín tener una propia área de recursos humanos que pueda encargarse de la gestión del talento humano, debido a que al aplicar una buena gestión del talento mejorara la calidad de vida laboral y lograremos satisfacción laboral. Por ello, se recomienda un plan de implementación del área de recursos humanos (Apéndice G y H).
- Se recomienda diseñar y aplicar una evaluación de desempeño para cada colaborador por área (Apéndice I).
- Se recomienda realizar un programa de habilidades directivas para dar a conocer los temas de inteligencia emocional para el líder actual, comunicación y negociación estratégica, coaching para desarrollar equipos exitosos, toma de decisiones y gestión del cambio, este programa cuenta con una malla curricular y se realizará en sesiones interactivas sin horarios, desde la comodidad de casa (Apéndice J y K).
- Se recomienda que, para lograr un buen ambiente psicológico de trabajo, primero se debe crear comodidad en el espacio físico de trabajo donde la infraestructura sea adecuada como tener buena señalización, equipos de alta tecnología, contar con todos materiales de trabajo y lugares de evacuación para evitar posibles accidentes (Apéndice L).

Referencias

- Alles, M. (2004). *Dirección estratégica de recursos humanos; gestión por competencias* (5ª ed.). Argentina: Graniza S.A.
- Alles, M. (2010). *Dirección estratégica de recursos humanos, gestión por competencias*. (2ª ed.). Argentina: Graniza S.A.
- Correa, D. A., Oswaldo, Y. C., & Giuliani, A. C. (2013). Vida con calidad y calidad de vida en el trabajo. *Invenio*, 16(30), 145-163. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=87726343010>
- Andrade, M. S., Chong, M. L., & Cobo, E. T. (2021). Importancia de la motivación en los entornos laborales de las empresas. *Revista Tecnológica Ciencia Y Educación Edwards Deming*, 5(2). Recuperado de <https://www.revista-edwardsdeming.com/index.php/es/article/view/83>
- Barrios, K., Olivero, E., & Figueroa, B. (2020). Condiciones de la gestión del talento humano que favorecen el desarrollo de capacidades dinámicas. *Información tecnológica*, 31(2), 55-62. Recuperado de <https://doi.org/10.4067/S0718-07642020000200055>
- Bendezú, K. (2020). Gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los trabajadores de una institución educativa privada. *Investigación Valdizana*, 14(1), 22-28. Recuperado de <https://doi.org/10.33554/riv.14.1.494>
- Calderón, G., Montes, A., & Tobón, M. (2012). Prácticas de recursos humanos y estilo estratégico en la mediana empresa: La experiencia de las empresas de Manizales, Colombia. *Revista Universidad EAFIT*, 40(136), 9-25. Recuperado de <https://publicaciones.eafit.edu.co/index.php/revista-universidad-eafit/article/view/861>
- Castro, K. V., Altamirano, K., & Erazo, J. C. (2020). Gestión de talento humano para la mejora laboral en el banco solidario. *Telos: Revista de Estudios Interdisciplinarios en*

- Ciencias Sociales*, 22(1), 184-203. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7200012>
- Checa, L. (2020). *Estrategia de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores de CMAC PIURA S.A.C.* (tesis de maestría, Universidad Señor de Sipán). Recuperado de <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7278/Checa%20Llontop%20Luis%20Alberto.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Chiavenato, I. (1999). *Administración de personal*. México: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos* (5ª ed.). Colombia: McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional* (2ª ed.). Colombia: McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional: La Dinámica del Éxito En las Organizaciones* (2ª ed.). Colombia: McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano* (3ª ed.). Colombia: McGraw Hill.
- Cruz, J. (2018). La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: Una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales. *Pensamiento y gestión*, 45, 58-81. Recuperado de <https://www.redalyc.org/journal/646/64659525004/html/>
- Cuesta, A. (2015). *Gestión del talento humano y del conocimiento* (2ª ed.). Colombia: Ediciones ECOE.
- Davis, K., & Newstrom, J. (2003). *Comportamiento humano en el trabajo*. México: McGraw-Hill.
- Donawa, Z. (2018). Percepción de la calidad de vida laboral en los empleados en las organizaciones. *NOVUM, revista de Ciencias Sociales Aplicadas*, II(8), 43-63. Recuperado de <https://www.redalyc.org/journal/5713/571360738003/html/>
- Doncel, A. (2021). *La calidad de vida laboral en la motivación del talento humano en organizaciones del sector transporte masivo urbano* (tesis de pregrado, Universidad

- de América). Repositorio Institucional. Recuperado de <https://repository.uamerica.edu.co/bitstream/20.500.11839/8492/6/234360-2021-1-GTH.pdf>
- Drucker, P. F. (1967). *El ejecutivo eficaz*. Argentina: Editorial Sudamericana Harper & Row.
- Escalona, E. (2015). *Las relaciones interpersonales de aula y su incidencia en el rendimiento académico en contextos universitarios chilenos* (tesis doctoral). Universidad de Burgos, España. Recuperado de <https://bit.ly/2Ht8Pzi>
- Eslava, E. (2004). *Gestión del Talento Humano en las organizaciones*. Gestipolis. Recuperado el 15 de diciembre de 2023 de <https://www.gestipolis.com/gestion-del-talento-humano-en-las-organizaciones/>
- Espín, M. (2016). *Modelo para la gestión del talento humano orientado al alto desempeño de los docentes y directivos de la Universidad Nacional De Chimborazo* (Tesis doctoral). Universidad de la Habana, Cuba. Recuperado de <https://cimogsys.esPOCH.edu.ec/direccion-publicaciones/public/docs/books/2020-10-15-200741-Modelo%20de%20gesti%C3%B3n%20final.pdf>
- Espinoza, M. (2014). *Análisis del grado de relación entre las relaciones interpersonales y el clima organizacional percibido por los miembros de la comunidad académica de la Institución Educativa Omaira Sánchez Garzón* (Tesis de pregrado). Universidad EAN, Colombia. Recuperado de <https://repository.universidadean.edu.co/handle/10882/8917>
- Favaro, D. (2017). *Planificación de la comunicación en grupos y organizaciones*. Argentina: Creas. Recuperado de <https://docplayer.es/19247584-Comunicacion-organizacional.html>
- Ferrer, A. (2008). *Recursos humanos: una mirada al centro organizacional*. Argentina: UBA.

- Frías, E. (2021). Gestión del talento humano y calidad de vida laboral en el sector calzado. *Revista de Investigación en Ciencias de la Administración Enfoque*. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=621968458005>
- Frías, E. (2021). Gestión del talento humano y calidad de vida laboral en el sector calzado. *Revista de Investigación en Ciencias de la Administración ENFOQUES*, 5(18),103-121. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=621968458005>
- Gilmer, V. (2007). *Psicología Organizacional e Industrial*. Nueva York: Mc Graw Hill.
- Gómez, O. & Aguilar, R., (2018). *Administration of human talent, quality of working life and its double dimension: objective and subjective*. Recuperado de https://jces.journals.ekb.eg/article_231683_e2600969b217dddd7b3ab36e332e6171.pdf
- González, C. (2019) *Gestión de Recursos Humanos La Gestión del talento humano como componente que contribuye al éxito del cambio organizacional* (tesis de pregrado, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua). Repositorio Institucional. Recuperado de <https://repositorio.unan.edu.ni/12144/>
- Guevara, E. y Villanueva, L. (2019). *Selección del personal y desempeño laboral en la empresatiendas exclusiva S.R.L. en la ciudad de Cajamarca*”. *Cajamarca – Perú*. (tesis de pregrado). Repositorio Institucional. Recuperado de <http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/1178>
- Hernández, R. (2014). *Metodología de la Investigación* (6a ed.). México: Mc Graw-Hill.
- Herrera, J. (2019). *Influencia del clima laboral en el desempeño de los servidores públicos de la Subdirección Nacional de Gestión de Talento Humano del IESS (Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social) ubicada en la ciudad de Quito* (tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar). Repositorio Institucional. Recuperado de

<https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7202/1/T3103-MDTH-Herrera-Influencia.pdf>

Jara, A. M., Asmat, N. S., Alberca, N. E., & Medina, J. (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(83),740-760. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29058775014>

Jiménez, D., y Jiménez, E. (2016). Clima laboral y su incidencia en la satisfacción de los colaboradores de una empresa de consumo masivo. *Revista Ciencia UNEMI* 9(18), 26-34. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5774750>

Jokinen, E. (2013). Is the measured good quality of working life equivalent to strategically strong HRM system? *Procedia—social and behavioral sciences*, 81, 131—141. Recuperado de <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042813014687>

Lazarus, R.S., & Folkman, S. (1984). *Stress, coping and adaptation*. New York: Springer.

Majad, A. (2016). Gestión del talento humano en organizaciones educativas. *Revista de Investigación*, 40 (88), 148-165. Recuperado de https://ve.scielo.org/scielo.php?pid=S101029142016000200008&script=sci_abstract&tlng=en

Martínez, P. (2019). *Gestión del talento humano por competencias y la satisfacción laboral de los docentes contratados de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Peruana Los Andes de Huancayo 2018* (tesis de pregrado, Universidad del Centro del Perú). Repositorio Instruccional. Recuperado de https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/5451/T010_20080863_M.pdf?sequence=3&isAllowed=y

Martínez, A., Vega, N., Pintado, N., & Guzmán, J. (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Revista Venezolana*

- de *Gerencia*, 23(83), 740-760. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29058775014>
- McClelland, D. (1975). *Power: the inner experience*. New York: Irvington.
- McGregor, D. (1957). *The Human Side of Enterprise*. USA: Mc Graw Hill.
- McGregor, D. (2007). *El lado humano de las empresas: Aplique la teoría "Y" para lograr un manejo eficiente de su equipo*. México, McGraw-Hill Interamericana.
- Mejía, A., Bravo, M., & Montoya, A. (2013). El factor del talento humano en las organizaciones. *Ingeniería Industrial* (1), 2-11. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=360433593002>
- Mejía, C. (2016). *Competencias del profesor mentor del aprendiz de maestro. Una propuesta de formación* (Tesis doctoral). Universidad Nacional de Educación a Distancia. Recuperado de <https://bit.ly/30wortn>
- Meneses, K. (2019). *Estrategias de atracción y retención del talento humano para disminuir la rotación de personal*. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/10654/31779>
- Michaels, E.; Handfiel, H.; Axelord, B. (2001). *The war for talent*. Boston: McKinsey & Company, Inc.
- Misagel, A. (2021). *Salario emocional y retención de talento humano en millennials de una empresa del rubro previsional 2020* (tesis de pregrado, Universidad San Ignacio de Loyola). Repositorio Institucional. Recuperado de <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/8afc1f93-38d3-4e49-a009-dd464cc856a6/content>
- Nadler, D. A. y Lawler, E. (1983). Quality of Work Life: Perspectives and directions. *Organizational dynamics*, 11(3), 20-30.

- Párraga, M. (2016). Gestión del Talento Humano en la Universidad Ecuatoriana actual. *Didáctica y educación*, 7(6), 285-290. Recuperado de <https://revistas.ult.edu.ec/index.php/didascalía/article/view/574>
- Pérez, D., Peralta, J., & Fernández, P. (2013). Influencia de variables organizacionales en la calidad de vida laboral de funcionarios del sector público de salud en el extremo norte de Chile. *Universitas Psychologica*, 13(2), 541-551. Recuperado de <https://revistas.javeriana.edu.co/index.php/revPsycho/article/view/4178>
- Pérez, R. (2012). El análisis conductista del pensamiento humano. *Revista Latina de Análisis de Comportamiento*, 20, 49-68. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=274525194015>
- Pérez, Y. (2021). *Gestión del talento humano y satisfacción laboral del profesional asistencial de un Hospital II-I de Andahuaylas - Apurímac, 2021* (tesis de maestría, Universidad César Vallejo). Repositorio institucional. Recuperado de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/84433/Perez_GY-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y
- Quezada, K. (2017). *Modelo de gestión del talento humano para optimizar el rendimiento laboral de la empresa Distemca S.A.* (tesis de pregrado, Universidad de Guayaquil). Recuperado de <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/20757>
- Ramírez, R. I., Espindola, C. A., Ruíz, G. I., y Hugueth, A. M. (2019). Gestión del Talento Humano: Análisis desde el Enfoque Estratégico. *Información tecnológica*, 30(6), 167-176. Recuperado de <https://doi.org/10.4067/S0718-07642019000600167>
- Reategui, N. (2020). *Gestión del talento humano y relaciones interpersonales en la productividad profesional del personal de tres Instituciones Educativas Públicas de la UGEL 05, SJL – 2019* (tesis doctoral, Universidad César Vallejo). Repositorio Institucional. Recuperado de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/40486/Reategui_DN_

[pdf?sequence=1&isAllowed=y](#)

- Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional* (10ª ed.). México: Pearson Educación.
- Rodríguez, A. (2010). *Métodos de investigación*. México: Universidad Autónoma de Sinaloa.
- Sabino, C. (2002). *El Proceso de Investigación: Una introducción teórico-práctica*. Perú: Panapo. Recuperado de https://paginas.ufm.edu/sabino/ingles/book/proceso_investigacion.pdf
- Salinas, E. y Siancas, J. (2021). *Gestión del talento humano y calidad de vida laboral en la empresa Materia Gris SAC – San Isidro – 2021* (tesis de pregrado, Universidad César Vallejo). Repositorio Institucional. Recuperado de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/77435>
- Sánchez, R., & Rosales, C. R. (2016). Relaciones interpersonales en la tutoría en educación a distancia. *Tesis Psicológica*, 11(2),24-35. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=139053829002>
- Santa, F. (2017). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en profesionales de la salud de una Microred*. Lambayeque 2017 (tesis de maestría, Universidad César Vallejo). Repositorio Institucional. Recuperado de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/8809>
- Sastre, M., y Aguilar, E. (2003). *Dirección de recursos humanos, un enfoque estratégico*. Madrid: McGraw-Hill.
- Soria, V. M. (2004). *Relaciones Humanas*. México: Limusa.
- Tamayo, M. (2006). *Técnicas de investigación*. (2ª ed.). México: Mc Graw Hill.
- Torre, V. (2021). Proceso de selección de personal y su incidencia en el desempeño laboral en la municipalidad distrital de la Victoria, 2018 (tesis de pregrado, Universidad Señor de Sipán). Repositorio Institucional. Recuperado de <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/8213/Torre%20Sullca>

[%2C%20Vanesa.pdf?sequence=1&isAllowed=y.](#)

Valera, N., Pérez, M., y Peñate, Y. (2007). Enfoque de proceso en la gestión de recurso humanos. Indicadores. *Revista Ingeniería Industrial*, 28 (1). Recuperado de:

<http://www.redalyc.org/pdf/3604/360433562004.pdf>

Ventura, J. (2017). ¿Población o muestra? Una diferencia necesaria. *Revista Cubana de Salud Pública*, 43(4), 648-649. Recuperado de

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21453378014>

Zaichkowsky, J. (1985). Measuring the Involvement Construct. *Journal of Consumer Research*, 12(3), 341–352. <http://www.jstor.org/stable/254378>

Zelada, J. (2017). *Gestión del talento humano y calidad de vida laboral en la UGEL 02 de San Martín de Porres, 2017* (tesis de maestría, Universidad César Vallejo). Repositorio Institucional. Recuperado de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/8898>

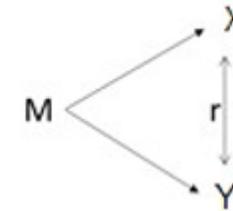
Apéndices

Apéndice A: Matriz de Consistencia

Título: Gestión del Talento Humano en la Calidad de Vida Laboral de los Colaboradores de la DREJ (DREJ), 2022

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables y Dimensiones	Metodología	Instrumentos
Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Variable Gestión de Talento Humano	Enfoque: Cuantitativo	Técnica:
¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y calidad de vida laboral en los trabajadores de la DREJ, 2022?	Determinar la relación de la gestión del talento humano y calidad de vida laboral en los trabajadores de la DREJ, 2022.	La gestión del talento humano se relaciona significativamente con calidad de vida laboral en los trabajadores de la DREJ, 2022.	Dimensiones:	Tipo:	Encuesta
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicos	• Incorporar a las personas • Colocación a las personas • Recompensar a las personas • Desarrollo de las personas • Retener a las personas	Básica	Instrumento:
• ¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y la satisfacción con el trabajo ejecutado en los trabajadores de la DREJ, 2022?	• Determinar la relación de la gestión del talento humano y satisfacción con el trabajo ejecutado en los trabajadores de la DREJ, 2022. • Determinar la relación de la gestión del talento	• La gestión del talento humano se relaciona significativamente con la satisfacción con el trabajo ejecutado en los trabajadores de la DREJ, 2022.	Variable Calidad de Vida Laboral	Nivel: Correlacional Diseño: No experimental	Cuestionario
				Esquema: Transeccional correlacional	

- | | | | |
|---|--|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y las relaciones humanas en los trabajadores de la DREJ, 2022? • ¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y el entorno físico en los trabajadores de la DREJ, 2022? | <ul style="list-style-type: none"> humano y las relaciones humanas en los trabajadores de la DREJ, 2022. Determinar la relación de la gestión del talento humano y el entorno físico y psicológico en los trabajadores de la DREJ, 2022. | <ul style="list-style-type: none"> • La gestión del talento humano se relaciona significativamente con las relaciones humanas en los trabajadores de la DREJ, 2022. • La gestión del talento humano se relaciona significativamente con el entorno físico y psicológico en los trabajadores de la DREJ, 2022. | <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Satisfacción con el trabajo ejecutado • Relaciones Humanas • Entorno físico y psicológico |
|---|--|---|---|



M: DREJ

Ox: Gestión del Talento Humano

Oy: Calidad de Vida Laboral

Población y muestra: 36 trabajadores de la DREJ.

Apéndice B: Matriz de Operacionalización

Variable	Definición Conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición
Gestión del talento humano	La gestión del talento humano refiere al conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir cargos gerenciales relacionados con personas o recursos, poniendo en práctica procesos de reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación del desempeño (CHIAVENATO.2009)	Incorporar a las personas	Reclutamiento y Selección	<p>¿Cumples con los conocimientos necesarios para el puesto que desempeñas?</p> <p>¿Cuenta con experiencia previa para el puesto?</p> <p>¿El proceso de selección de personal es imparcial en la DREJ?</p>	Likert
		Desarrollo de personas	Capacitación	<p>¿Consideras que tus habilidades de comunicación y tu inteligencia emocional son acorde para el puesto de trabajo?</p> <p>¿Tus habilidades de redacción, calculo y ofimática son de acorde para el puesto de trabajo?</p> <p>¿Tienes las cualidades y aptitudes que requiere el puesto de trabajo?</p>	<p>1. Nunca</p> <p>2. Casi nunca</p> <p>3. Casi siempre</p> <p>4. Siempre</p>
			Desarrollo profesional	<p>¿La empresa realiza diagnóstico de necesidades con los empleados?</p> <p>¿El ascenso de un colaborador es por su buen desempeño?</p>	
		Retener a las personas	Condiciones de trabajo	<p>¿En la DREJ existe un buen trato entre los compañeros de trabajo?</p> <p>¿En la DREJ las condiciones de trabajo son favorables de acuerdo a la ley?</p>	

	Colocar a las personas	Orientación a las personas	¿Te sientes valorado en el trabajo?
			¿Sientes que tus opiniones se toman en cuenta?
	Recompensar a las personas	Reconocimiento	¿Considera que deben dar incentivos por tu labor desempeñada?
			¿La empresa reconoce tus habilidades, conocimientos y actitudes?
		Estimulación	¿Te sientes motivado para ir a trabajar en la DREJ?
			¿La institución estimula y reconoce por labor que desempeñas?
			¿Si te aumentan el sueldo aumentaría tu motivación?
Calidad de vida laboral	La calidad de vida laboral es como la satisfacción del empleado con una variedad de necesidades a través de recursos, actividades y resultados derivados de la participación en el lugar de trabajo.	Satisfacción con el trabajo ejecutado	Oportunidad
			¿En la institución tienes acceso a oportunidad de línea de carrera?
			Comunicación
			¿La comunicación es fluida entre los colaboradores y directivos?
			¿Consideras que tu jefe inmediato lidere con efectividad?
		Relaciones humanas	Integración
			¿Frecuentemente realizan actividades de confraternidad?
			¿Te homenajean tu cumpleaños?
			Valoración
			¿Te sientes valorado por tu jefe inmediato?

	Empatía	¿Eres empático con tus compañeros de trabajo?
Entorno psicológico y físico del trabajo	Emociones	¿Eres una persona asertiva?
		¿Te consideras tolerante?
	Psicológico	¿En la institución existe el mobbing laboral?
	Físico	¿Frecuentemente vas a ESSALUD?

Apéndice C: Cuestionario

Instrucciones:

Señor(a) el presente cuestionario es confidencial y anónimo, tiene como objetivo Determinar la relación de la gestión del talento humano y calidad de vida laboral en los colaboradores de la DREJ, 2022.

- Para contestar las preguntas lea cuidadosamente el enunciado y escoja solo una respuesta marcando con una X sobre la opción con la cual este de acuerdo, según la siguiente escala:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni en desacuerdo, ni de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

N°	ITEM	ESCALAS				
1	¿Cumples con los conocimientos necesarios para el puesto que desempeñas?	1	2	3	4	5
2	¿Cuenta con experiencia previa del puesto?	1	2	3	4	5
3	¿El proceso de selección de personal es imparcial en la DREJ?	1	2	3	4	5
4	¿Consideras que tus habilidades de comunicación y tu inteligencia emocional son de acorde para el puesto de trabajo?	1	2	3	4	5
5	¿Tus habilidades de redacción, calculo y ofimática son de acorde para el puesto de trabajo?	1	2	3	4	5
6	¿Tienes las cualidades y aptitudes que requiere el puesto de trabajo?	1	2	3	4	5
7	¿La empresa realiza diagnósticos de necesidades con los empleados?	1	2	3	4	5
8	¿En tu centro laboral se realizan capacitaciones?	1	2	3	4	5
9	¿El ascenso de un colaborador es por su buen desempeño?	1	2	3	4	5
10	¿En la DREJ existe un buen trato entre compañeros de trabajo?	1	2	3	4	5
11	¿En la DREJ las condiciones de trabajo son favorables o de acuerdo a las leyes?	1	2	3	4	5
12	¿El jefe inmediato es justo en sus decisiones?	1	2	3	4	5
13	¿Te sientes valorado en el trabajo?	1	2	3	4	5
14	¿Sientes que tus opiniones se toman en cuenta?	1	2	3	4	5
15	¿Consideras que deben dar incentivos por tu labor desempeñada?	1	2	3	4	5
16	¿La empresa reconoce sus habilidades, conocimientos y actitudes?	1	2	3	4	5
17	¿Te sientes motivado para ir a trabajar a la DREJ?	1	2	3	4	5
18	¿La institución estimula y reconoce por la labor que desempeña?	1	2	3	4	5
19	¿Si te aumentaran el sueldo aumentara tu motivación?	1	2	3	4	5
20	¿En la institución tienes acceso a oportunidades de carrera o línea de carrera?	1	2	3	4	5
21	¿La comunicación es fluida entre los colaboradores y directivos?	1	2	3	4	5
22	¿Consideras que tu jefe inmediato lidera con efectividad?	1	2	3	4	5
23	¿Frecuentemente realizan actividades de confraternidad?	1	2	3	4	5
24	¿Te homenajean en tu cumpleaños?	1	2	3	4	5
25	¿Te sientes valorado por tu jefe inmediato?	1	2	3	4	5
26	¿Eres empático con tus compañeros?	1	2	3	4	5
27	¿Eres una persona asertiva?	1	2	3	4	5
28	¿Te consideras tolerante?	1	2	3	4	5
29	¿En la institución existe mobbing laboral?	1	2	3	4	5
30	¿Frecuentemente vas a ESSALUD?	1	2	3	4	5

Apéndice D: Validación de Instrumento

FICHA PARA VALIDACIÓN DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

Nombre del instrumento:	
Título de la investigación:	Gestión del Talento Humano y la Calidad de Vida Laboral de los Trabajadores de la Dirección Regional de Educación Junín (DREJ), 2022
Nombre del juez/experto:	Noriza Sintia Turín Meza
Teléfono:	943690949
Correo electrónico:	nturin@continental.edu.pe
Área de acción laboral:	Administración
Título Profesional:	Lic. En Administración de empresa
Grado Académico:	Magister

INDICACIONES: Marque con una "X" según considere la valoración de acuerdo a cada ítem.

Criterios de evaluación	Congruencia					Claridad					Tendenciosidad				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
1. El instrumento tiene estructura lógica.					X					X					X
2. La secuencia de prestación de los ítems es óptima.					X					X					X
3. El grado de complejidad de los ítems es aceptable.					X					X					X
4. Los términos utilizados en las preguntas son claros y comprensibles.				X					X					X	
5. Los reactivos reflejan el problema de investigación.					X					X					X
6. El instrumento abarca en su totalidad el problema de investigación.					X					X					X
7. Las preguntas permiten el logro de objetivos.					X					X					X
8. Los reactivos permiten recoger información para alcanzar los objetivos de la investigación.					X					X					X
9. El instrumento abarca las variables y dimensiones.					X					X					X
10. Los ítems son medibles directamente.					X					X					X
Total parcial	49					49					49				
Total															
Congruencia	Claridad					Tendenciosidad (sesgo en la formulación de los ítems, es decir, si sugieren o no una respuesta)									
5 - Óptimo 4 - Satisfactorio 3 - Bueno 2 - Regular 1 - Deficiente	5 - Óptimo 4 - Satisfactorio 3 - Bueno 2 - Regular 1 - Deficiente					5 - Mínimo 4 - Poca 3 - Regular 2 - Bastante 1 - Fuerte									

Escala de calificación final:

Deficiente (30-54) - Regular (55-78) - Bueno (79-102) - Satisfactorio (103-126) - Óptimo (126-150)

Observaciones:
Recuerda que si el encuestado no comprende la pregunta o los términos utilizados en los mismos puede responder de forma errónea alterando los datos que vas acumulando.

Firma del Experto

D.N.I.: 42224786

FICHA PARA VALIDACIÓN DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

Nombre del instrumento:	Cuestionario
Título de la investigación:	Gestión del Talento Humano y Calidad de vida laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Educación Junín (DREJ) en el 2022
Nombre del juez/experto:	Nivardo Alonzo Santillán Zapata
Teléfono:	990477744
Correo electrónico:	nsantillan@gmail.com
Área de acción laboral:	Sostenibilidad y Responsabilidad Social
Título Profesional:	Lic. Administración
Grado Académico:	Mg. Administración

INDICACIONES: Marque con una "X" según considere la valoración de acuerdo a cada ítem.

Criterios de evaluación	Congruencia					Claridad					Tendenciosidad				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
1.El instrumento tiene estructura lógica.					X				X	X				X	
2. La secuencia de prestación de los ítems es óptima.				X						X					X
3. El grado de complejidad de los ítems es aceptable.					X					X				X	
4. Los términos utilizados en las preguntas son claros y comprensibles.					X					X					X

5. Los reactivos reflejan el problema de investigación.					X					X					X	
6. El instrumento abarca en su totalidad el problema de investigación.					X					X				X		
7. Las preguntas permiten el logro de objetivos.				X						X				X		
8. Los reactivos permiten recoger información para alcanzar los objetivos de la investigación.					X					X					X	
9. El instrumento abarca las variables y dimensiones.					X					X					X	
10. Los ítems son medibles directamente.					X					X					X	
Total parcial					48				49				46			
Total																
Congruencia				Claridad				Tendenciosidad								
								(sesgo en la formulación de los ítems, es decir, si sugieren o no una respuesta)								
5 - Optimo				5 - Optimo				5 - Mínimo								
4 - Satisfactorio				4 - Satisfactorio				4 - Poca								
3 - Bueno				3 - Bueno				3 - Regular								
2 - Regular				2 - Regular				2 - Bastante								
1 - Deficiente				1 - Deficiente				1 - Fuerte								

Escala de calificación final:

Deficiente (30-54) - Regular (55-78) - Bueno (79-102) - Satisfactorio (103-126) - Óptimo (126-150)

Observaciones:

Firma del Experto

D.N.I.:

42213406

FICHA PARA VALIDACIÓN DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

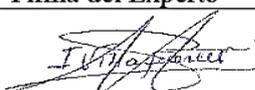
Nombre del instrumento:	Cuestionario
Título de la investigación:	Gestión del Talento Humano y la Calidad de Vida Laboral de los Trabajadores de la Dirección Regional de Educación Junín (DREJ), 2022
Nombre del juez/experto:	Inés Villafuerte Victoria
Teléfono:	947 752 701
Correo electrónico:	ivillafuerte@continental.edu.pe
Área de acción laboral:	Docente en Universidad Continental, Postgrado en Psicología organizacional y gestión del talento humano.
Título Profesional:	Licenciada en administración

INDICACIONES: Marque con una "X" según considere la valoración de acuerdo a cada ítem.

Criterios de evaluación	Congruencia					Claridad					Tendenciosidad				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
1. El instrumento tiene estructura lógica.					X					X					X
2. La secuencia de prestación de los ítems es óptima.					X					X					X
3. El grado de complejidad de los ítems es aceptable.					X					X					X
4. Los términos utilizados en las preguntas son claros y comprensibles.				X						X				X	
5. Los reactivos reflejan el problema de investigación.					X					X					X
6. El instrumento abarca en su totalidad el problema de investigación.					X					X					X
7. Las preguntas permiten el logro de objetivos.					X					X					X
8. Los reactivos permiten recoger información para alcanzar los objetivos de la investigación.					X					X					X
9. El instrumento abarca las variables y dimensiones.					X					X					X
10. Los ítems son medibles directamente.					X					X					X
Total parcial															
Total															
Congruencia					Claridad					Tendenciosidad (sesgo en la formulación de los ítems, es decir, si sugieren o no una respuesta)					
5 - Óptimo 4 - Satisfactorio 3 - Bueno 2 - Regular 1 - Deficiente					5 - Óptimo 4 - Satisfactorio 3 - Bueno 2 - Regular 1 - Deficiente					5 - Mínimo 4 - Poca 3 - Regular 2 - Bastante 1 - Fuerte					

Escala de calificación final:

Deficiente (30-54) - Regular (55-78) - Bueno (79-102) - Satisfactorio (103-126) - Óptimo (126-150)

Observaciones:
Firma del Experto

D.N.I.: 20074285

Apéndice E: Solicitud de Aplicación de Instrumento



DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN JUNÍN
TRAMITE DOCUMENTARIO



Trabajando con la fuerza del pueblo

FORMULARIO ÚNICO DE TRAMITE (F.U.T)

R.M. N° 0195-2005-ED

06201035

SOLICITO: Realizar una encuesta (Cuestionario)

Director: Lic. Gustavo Olivera Cerón

(2) DEPENDENCIA O AUTORIDAD DE A QUIEN SE DIRIGE

Ramos Duran Pamela Carmen / Kerkich Rosales Nick Anthony / Giron Muller Dennis Larry

(3) DATOS DEL USUARIO - APELLIDOS Y NOMBRES

(4) CARGO ACTUAL Y CENTRO DE TRABAJO O ESTUDIO

5.- DNI	7041424 / 7146875	6.- CÓDIGO MODULAR	
7.- TELEF.	901440274	8.- E-MAIL	7041424@continental.edu.pe

AV: Miguel Grau 1199 El Tambo

(9) DOMICILIO DEL USUARIO

(10) FUNDAMENTO DEL PEDIDO

Solicitamos aplicar un cuestionario sobre la gestión del talento humano y calidad de vida laboral de los trabajadores de la DRET; para poder recabar información verídica, útil, y actual. Esta información beneficiará a la institución para las posibles mejoras que se puedan aplicar esperamos su aceptación y pronta respuesta. Este cuestionario se aplicará el día viernes 25 de Noviembre.

Alumnos de la Universidad Continental de la carrera profesional de Administración y Recursos Humanos

11- DOCUMENTOS QUE SE ADJUNTAN:

FUT, DNIs, Copia, Matriz de Consistencia, Matriz de operacionalización y cuestionario validado por expertos

Huancayo, 16 de Noviembre de 2022.

[Firma]

HOJA DE ENVIO

reg. N°: 5672

A: *[Firma]*

[Firma]

MINISTERIO DE EDUCACIÓN
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN JUNÍN
FICHA ADMINISTRACIÓN

17 NOV. 2022

Apéndice F: Evidencias Fotográficas

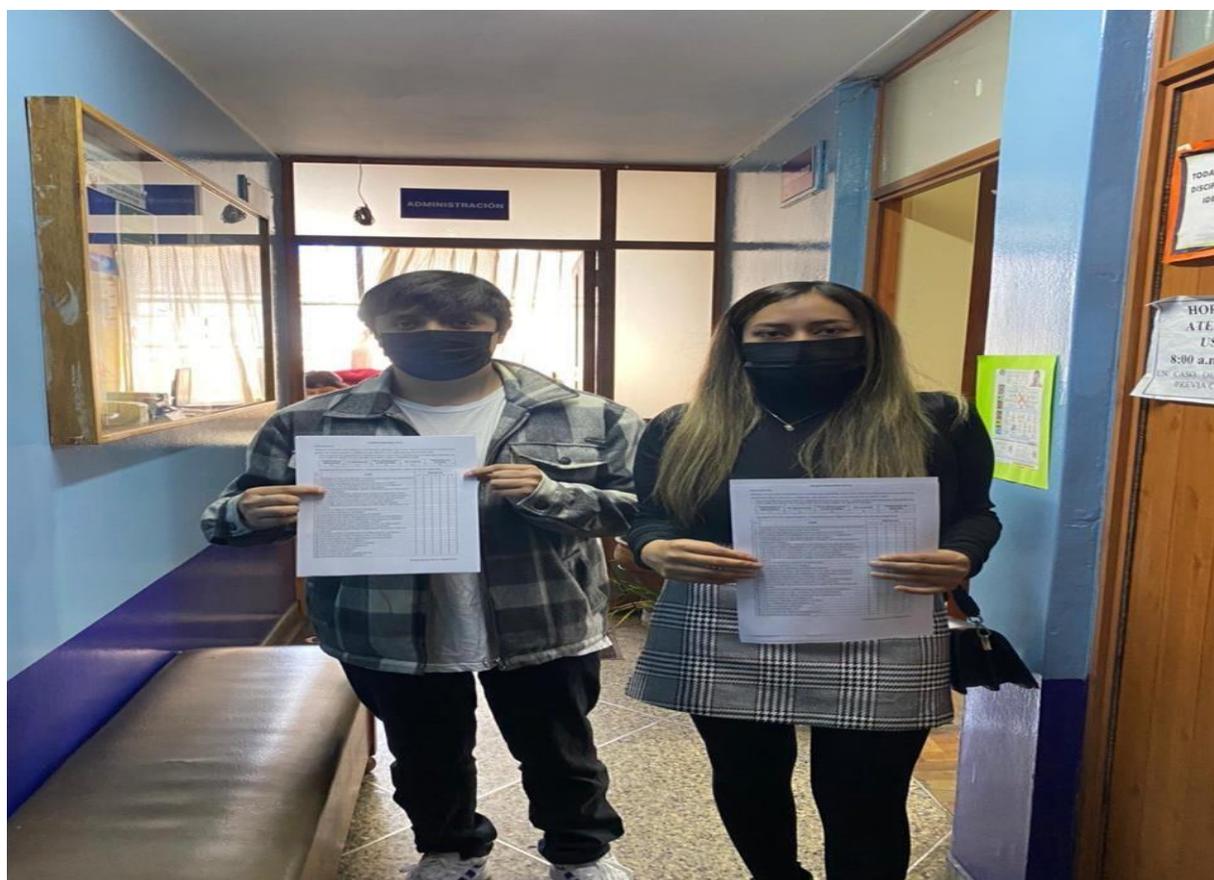
Ingresando a la DREJ para aplicar los instrumentos



Después de la aplicación con el Área de personal DREJ



**En el área Administrativa – Contabilidad y tesorería para
aplicar los instrumentos**



Apéndice G: Plan de Implementación

Plan: Implementar el área de recursos humanos en la dirección regional de educación Junín	
Objetivo 1:	- Proponer perfiles de puestos
Finalidad:	Establecer cuáles son las funciones y atributos, habilidades conocimientos que debería tener el colaborador según el puesto quien lo ocupe, con ello se facilita el proceso de reclutamiento, inducción, operación, es decir que es útil durante todo el ciclo de vida del colaborador.
Unidad Orgánica:	Dirección Regional de Educación Junín.
Colaboradores	Para los 38 colaboradores
Duración Para La Creación Y Propuesta:	6 meses
Objetivo 2:	Crear el Programa "Estás en todas" para motivar los colaboradores
Finalidad:	Este programa tendrá como finalidad reconocer y agradecer las acciones sobresalientes que perciben cada día de los colaboradores.
Desarrollo Del Programa	Se va a identificar los actos extraordinarios de todos los compañeros, jefes o equipo de trabajo de la organización y muestra la valoración entregando una tarjeta, puede ser de forma física o virtual. Las tarjetas son: tu responsabilidad es admirable, gracias por tu apoyo, excelente día, buen trabajo.
Tiempo:	Estas tarjetas se entregarán de manera mensual.

Perfil de Puesto Antiguo	Director de Gestión Institucional
Perfil:	Responsable de coordinar y asesorar técnicamente, está compuesto por el área de planeamiento, presupuesto, racionalización.
Funciones:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Coordinar y orientar la formulación del Plan Operativo Institucional y el Presupuesto de la Dirección Regional de Educación. 2. Participar en la formulación del Plan Institucional del Gobierno Regional Junín. 3. Conducir, Orientar y asesorar la formulación y evaluación del Plan de Desarrollo Educativo, del presupuesto, inversiones y las acciones de racionalización estadística de la Dirección Regional de Educación. 4. Dirigir, coordinar, orientar, supervisar y evaluar las actividades que desarrolla la Dirección a su cargo. 5. Formular el Plan Estratégico Educativo Regional para el mediano y corto plazo

Perfil De Puesto Propuesto:	Director De Gestión Institucional:
Puesto:	Director De Gestión Institucional:
Área:	Dirección De Gestión Institucional
Supervisado Por:	Por El Director
Objetivo Del Puesto:	Asegurar La Ejecución De Las Acciones De Política Educativa, Gestión Administrativa Mediante La Planificación Del Desarrollo Educativo, Presupuesto De Operación, Sistema De Racionalización, Estadística Y Mantenimiento Y Conservación De La Infraestructura.

FORMACIÓN ACADEMICA:

<p>a. Formación académica</p> <p><input type="checkbox"/> Secundaria</p> <p><input type="checkbox"/> Técnica Básica (1 a 2 años)</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Técnica Superior (3 a 4 años)</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Universitaria</p> <p>¿Requiere formación académica completa?</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No</p>	<p>b. Grados y/o situación académica</p> <p><input type="checkbox"/> Egresado(a)</p> <p><input type="checkbox"/> Bachiller</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Título / Licenciatura</p> <p><input type="checkbox"/> Maestría</p> <p><input type="checkbox"/> Egresado <input type="checkbox"/> Grado</p> <p><input type="checkbox"/> Doctorado</p> <p><input type="checkbox"/> Egresado <input type="checkbox"/> Grado</p>	<p>c. Carreras o Estudios requeridos</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p>Título profesional universitario en Administración de Empresas, Licenciado en Educación.</p> </div> <p>d. ¿Se requiere Colegiatura?</p> <p><input type="checkbox"/> Sí <input checked="" type="checkbox"/> No</p>
---	---	--

Conocimiento Y Experiencia:	<p>-Capacitación Especializada En El Área. -Experiencia En Labores De La Especialidad 3 Años. -Alguna Experiencia En Conducción De Personal. -Manejo De La Plataforma De Office A Nivel Básico Y De Aplicativos Informáticos Relacionados Con La Actividad.</p>
Habilidades:	<p>-Trabajo En Equipo, Adaptación, Eficiencia, Trabajo Bajo Presión, Liderazgo, Proactividad.</p>
Funciones:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Coordinar Y Orientar La Formulación Del Plan Operativo Institucional Y El Presupuesto De La Dirección Regional De Educación. 2. Participar En La Formulación Del Plan Institucional Del Gobierno Regional Junín. 3. Conducir, Orientar Y Asesorar La Formulación Y Evaluación Del Plan De Desarrollo Educativo, Del Presupuesto, Inversiones Y Las Acciones De Racionalización Estadística De La Dirección Regional De Educación. 4. Dirigir, Coordinar, Orientar, Supervisar Y Evaluar Las Actividades Que Desarrolla La Dirección A Su Cargo 5. Formular El Plan Estratégico Educativo Regional Para El Mediano Y Corto Plazo

Apéndice H: Tarjeta del Programa “Estas en todas”



Apéndice I: Evaluación de Desempeño

EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO POR OBJETIVOS						
	DATOS EVALUADO					
	PERIODO:	Semestral 2023 - (Mayo - Octubre)				
	APELLIDOS Y NOMBRES:					
	PUESTO:					
	ÁREA:	DIRECCION DE GESTION INSTITUCIONAL				
DATOS DEL EVALUADOR						
APELLIDOS Y NOMBRES:						
DOCUMENTO DE IDENTIDAD:						
Este documento muestra los resultados obtenidos en de la evaluación de desempeño por objetivos aplicando el método de incidentes críticos. NOTA: Se está considerando cuatro rangos de resultados.						
Rangos de calificación						
0 - 25% Resultado pésimo						
26 - 50% Resultado debajo del promedio						
51 - 75% Resultado promedio						
76 - 100% Resultado optimo						
Columna	OBJETIVOS	INDICADOR	META	PESO	RESULTADO	RESULTADO FINAL
1	Gestionar de manera óptima sus funciones	% de disminución de errores al realizar sus funciones.	80%	30%	0%	0%
2	Desarrollar capacitación de área.	Nivel de resultado aprobatorio en la evaluación de habilidades adquiridas en la capacitación.	17 a 20	30%	0%	0%
3	Implementar técnicas para el plan institucional.	Asimilación de los 3 Instrumentos para identificar necesidades del plan.	100%	40%	0%	0%
Total				100%		0%

Firma del jefe de Área

Firma de evaluado

Apéndice J: Banner de capacitación



 **CIDE
PUCP** | **FORMACIÓN
EJECUTIVA**

PROGRAMA DE HABILIDADES DIRECTIVAS PARA INNOVAR

**Sesiones interactivas sin horarios,
desde la comodidad de tu casa**

Próximo inicio: **12 de Mayo**

INVERSIÓN: S/3,000

Apéndice K: Malla curricular/Temas

MALLA CURRICULAR

Inteligencia emocional para el líder actual

Desarrolla tu autoconocimiento y autoconfianza para convertirte en un líder que sepa cómo motivar y mejorar el rendimiento de su equipo.

Duración: 15 hrs.

Comunicación y negociación estratégica

Alcanza tus objetivos identificando las técnicas y estilos más adecuados para tu negociación, en base a la empatía y escucha activa.

Duración: 15 hrs.

Coaching para el desarrollo de equipos exitosos

Aprende técnicas para delegar y asesorar a un equipo humano con retroalimentación adecuada, enfocándonos en el crecimiento de los colaboradores.

Duración: 15 hrs.

Toma de decisiones estratégicas

Aprende a tomar mejores decisiones considerando sus consecuencias en la organización, desde cómo definir objetivos hasta establecer un plan de seguimiento.

Duración: 15 hrs.

Gestión del cambio para el manejo de crisis

Comprende qué es exactamente el cambio y cómo se relaciona con la posición de liderazgo, en especial para neutralizar contextos de crisis.

Duración: 15 hrs.

OBTÉN EL
CERTIFICADO INTEGRAL DEL PROGRAMA ONLINE DE HABILIDADES BLANDAS

CADA CURSO SERÁ CERTIFICADO. OBTIENES 5 CERTIFICADOS ADICIONALES.

Apéndice L: Taller participativo “Mejorando mi calidad de vida laboral”

Mejorando mi calidad de vida laboral	
Objetivo:	Al finalizar dicho taller los empleados tendrán mayor conocimiento de cómo lograr una mejor calidad de vida laboral
Tiempo:	Annual
Especialistas:	Médicos, psicólogos, coach.
Temas abordar:	Necesidades básicas Necesidades de seguridad Necesidades sociales Necesidades de reconocimiento Necesidades de autorrealización Clima laboral