

UNIVERSIDAD PRIVADA LÍDER PERUANA

ESCUELA PROFESIONAL DE ECONOMÍA



UNIVERSIDAD
LÍDER PERUANA

TESIS

“CAPITAL HUMANO Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN EL
INSTITUTO URUSAYHUA DE QUILLABAMBA, CUSCO, 2025”

Tesis para obtener el título profesional de Economista

Autora:

Br. Maria Augusta Casafranca Huaman

Asesor:

Mg. Henry Washington Cuadros Tito

Santa Ana, La Convención, Cusco

2026

Título

“Capital humano y productividad laboral en el Instituto Urusayhua de Quillabamba,
Cusco, 2025”

Línea de investigación

Negocios y Emprendimiento

GRUPO 135.docx

INFORME DE ORIGINALIDAD

18% INDICE DE SIMILITUD	20% FUENTES DE INTERNET	11% PUBLICACIONES	8% TRABAJOS DEL ESTUDIANTE
-----------------------------------	-----------------------------------	-----------------------------	--------------------------------------

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ulp.edu.pe Fuente de Internet	10%
2	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	1%
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
4	repositorio.unas.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
6	repositorio.uct.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	repositorio.undc.edu.pe Fuente de Internet	<1%
8	Submitted to Universidad Ricardo Palma Trabajo del estudiante	<1%
9	www.uticvirtual.edu.py	

Hoja de firma de jurados

UNIVERSIDAD PRIVADA LIDER PERUANA

ESCUELA PROFESIONAL DE ECONOMIA



TESIS

**“CAPITAL HUMANO Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN EL
INSTITUTO URUSAYHUA DE QUILLABAMBA, CUSCO, 2025”**

Presentado por Maria Augusta Casafranca Huaman, para optar el Título de:

Economista

Presidente:

Mg. Moises Gustavo Garcia Jimenez

Primer Miembro:

Mg. Jose Alexander Carmen Orozco

Segundo Miembro:

Mg. Je-Esnick Soria Infantas

Asesor (es):

Mg. Henry Washington Cuadros Tito

Dedicatoria

A mis padres, Por ser el pilar fundamental en mi vida, por su amor incondicional, paciencia y apoyo económico y moral a lo largo de mi formación universitaria. Sus palabras de aliento y su fe en mí han sido la fuerza motriz para culminar con éxito este importante peldaño profesional.

A mis seres queridos y amigos, Quienes de forma directa o indirecta me brindaron su motivación, compañía y buenos deseos en cada etapa de este proceso académico, compartiendo conmigo el anhelo de alcanzar este gran sueño.

Agradecimiento

A Dios,

Por bendecirme con salud, vida y sabiduría, guiando mis pasos a lo largo de este camino y dándome la fortaleza necesaria para superar cada obstáculo con perseverancia y fe.

A la Universidad Privada Líder Peruana y a la Escuela Profesional de Economía, Por abrirme las puertas de su casa de estudios y permitirme formar parte de una comunidad académica orientada a la excelencia. Asimismo, a todos los docentes que compartieron sus valiosos conocimientos en las aulas.

A mi asesor, Mg. Henry Washington Cuadros Tito,

Por su valioso tiempo, rigurosidad académica, constante orientación y paciencia en la dirección metodológica de esta investigación. Su mentoría fue fundamental para guiar de manera exitosa el desarrollo de esta tesis.

Al Instituto Urusayhua de Quillabamba, Cusco,

Por brindarme las facilidades institucionales y el acceso a su personal para la recolección de los datos de este estudio. De manera muy especial, a los 45 trabajadores de las áreas académica y administrativa que colaboraron de forma desinteresada respondiendo a los cuestionarios, permitiendo así la viabilidad técnica y empírica de este proyecto.

Muchas gracias a todos.

ÍNDICE

Dedicatoria.....	v
Agradecimientos.....	6
Resumen	11
Abstract.....	12
Introducción.....	13
CAPITULO I. Planteamiento del problema	14
1.1. Descripción de la realidad problemática	14
1.2. Formulación del problema.....	16
1.2.1. Problema general	16
1.2.2. Problemas específicos.....	17
1.3. Objetivo de investigación	17
1.3.1. Objetivo general	17
1.3.2. Objetivos específicos.....	17
1.4. Formulación de hipótesis.....	17
1.4.1. Hipótesis general	17
1.4.2. Hipótesis específicas.....	18
1.5. Justificación de la investigación	18
1.5.1. Justificación teórica	18
1.5.2. Justificación práctica	19
1.5.3. Justificación Metodológica.....	19
1.6. Delimitaciones de la investigación	20
1.6.1. Delimitación espacial	20
1.6.2. Delimitación temporal	20
1.6.3. Delimitación teórica	20
CAPÍTULO II. Marco teórico	21
2.1. Antecedentes de la investigación.....	21
2.1.1. Antecedentes internacionales	21
2.1.2. Antecedentes nacionales.....	23
2.2. Bases teóricas	25
2.2.1. Variable independiente: capital humano	25
2.2.2. Teorías de capital humano.....	26
2.2.3. Dimensiones de capital humano	31
2.2.4. Variable dependiente: productividad.....	32

2.2.5. Teorías de productividad	33
2.2.6. Dimensiones de productividad	36
2.2.7. Operacionalización de variables	37
CAPÍTULO III. Metodología de la investigación	39
3.1. Tipo de investigación	39
3.2. Enfoque de la investigación.....	39
3.3. Diseño de la investigación.....	39
3.4. Alcance de investigación	40
3.5. Población y muestra	41
3.5.1. Población	41
3.5.2. Descripción de muestra	41
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	42
3.6.1. Técnica.....	42
3.6.2. Instrumento	43
3.7. Procedimiento de procesamiento de datos.....	43
3.8. Confiabilidad y validez.....	44
CAPÍTULO IV. Resultados, contrastación de hipótesis y discusión	45
4.1. Resultados.....	45
4.1.1. Resultados descriptivos de variable capital humano	45
4.1.2. Resultados descriptivos de variable productividad	49
4.2. Contrastación de hipótesis	53
4.2.1. Prueba de normalidad	53
4.2.2. Prueba de hipótesis	53
4.3. Discusión	58
Conclusiones.....	61
Recomendaciones	62
BIBLIOGRAFÍA	63
ANEXOS	69
ANEXO 1: Matriz de consistencia	69
ANEXO 2: Instrumentos de aplicación	70

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Matriz de operacionalización.....	37
Tabla 2 Nivel de gestión del capital humano	45
Tabla 3 Nivel de formación profesional	46
Tabla 4 Nivel de evaluación de desempeño	47
Tabla 5 Nivel de capital humano	48
Tabla 6 Nivel de tecnología de información.....	49
Tabla 7 Nivel de organización.....	50
Tabla 8 Nivel de recursos humanos.....	51
Tabla 9 Nivel de productividad	52
Tabla 10 Prueba de normalidad de datos.....	53
Tabla 11 Prueba de hipótesis general	53
Tabla 12 Prueba de hipótesis específica 1	55
Tabla 13 Prueba de hipótesis específica 2	56
Tabla 14 Prueba de hipótesis específica 3	57

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Alcance de correlacional.....	40
Figura 2 Nivel de gestión del capital humano	45
Figura 3 Nivel de formación profesional.....	46
Figura 4 Nivel de evaluación de desempeño	47
Figura 5 Nivel de capital humano	48
Figura 6 Nivel de tecnología de información	49
Figura 7 Nivel de organización	50
Figura 8 Nivel de recursos humanos	51
Figura 9 Nivel de productividad.....	52
Figura 10 Gráfico de dispersión de hipótesis general	54
Figura 11 Gráfico de dispersión de hipótesis específica 1	55
Figura 12 Gráfico de dispersión de hipótesis específica 2	56
Figura 13 Gráfico de dispersión de hipótesis específica 3	57

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre el capital humano y la productividad laboral en el Instituto Urusayhua de Quillabamba, Cusco, 2025. El estudio se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, de tipo básico, con diseño no experimental, transversal y alcance correlacional. La población estuvo constituida por 45 trabajadores del Instituto, utilizándose un muestreo censal que incluyó la totalidad de la población. Para la recolección de datos se empleó la técnica de encuesta mediante dos cuestionarios: uno para capital humano (12 ítems) y otro para productividad laboral (15 ítems), ambos con escala Likert de cinco puntos y previamente validados. Los datos fueron procesados mediante el software SPSS versión 28, aplicándose estadística descriptiva e inferencial con el coeficiente de correlación Rho de Spearman. Los resultados evidenciaron que el 68.9% de los trabajadores percibe un nivel medio tanto en capital humano como en productividad laboral, mientras que el 28.9% y 31.1% respectivamente mantienen niveles altos. La prueba de hipótesis reveló una correlación positiva fuerte y altamente significativa entre capital humano y productividad laboral ($Rho=0.772$, $p<0.001$). Las hipótesis específicas confirmaron relaciones significativas entre gestión del capital humano y productividad ($Rho=0.674$), formación profesional y productividad ($Rho=0.698$), y evaluación de desempeño y productividad ($Rho=0.742$). Se concluyó que existe una relación positiva fuerte entre las variables estudiadas, validando la importancia de la inversión en capital humano para incrementar la productividad organizacional en instituciones educativas técnicas.

Palabras clave. Capital humano, productividad laboral, gestión del talento humano, formación profesional, evaluación del desempeño, instituto técnico.

Abstract

The present research aimed to determine the relationship between human capital and labor productivity at the Urusayhua Institute of Quillabamba, Cusco, 2025. The study was developed under a quantitative approach, basic type, with non-experimental, cross-sectional design and correlational scope. The population consisted of 45 workers from the Institute, using a census sampling that included the entire population. For data collection, the survey technique was used through two questionnaires: one for human capital (12 items) and another for labor productivity (15 items), both with a five-point Likert scale and previously validated. Data were processed using SPSS version 28 software, applying descriptive and inferential statistics with Spearman's Rho correlation coefficient. The results showed that 68.9% of workers perceive a medium level in both human capital and labor productivity, while 28.9% and 31.1% respectively maintain high levels. The hypothesis test revealed a strong and highly significant positive correlation between human capital and labor productivity ($Rho=0.772$, $p<0.001$). The specific hypotheses confirmed significant relationships between human capital management and productivity ($Rho=0.674$), professional training and productivity ($Rho=0.698$), and performance evaluation and productivity ($Rho=0.742$). It was concluded that there is a strong positive relationship between the studied variables, validating the importance of investing in human capital to increase organizational productivity in technical educational institutions.

Keywords. Human capital, labor productivity, human talent management, professional training, performance evaluation, technical institute.

Introducción

El capital humano representa uno de los activos más valiosos de cualquier organización, constituyendo el conjunto de conocimientos, habilidades y competencias que poseen las personas para contribuir al desarrollo institucional. En el contexto de las instituciones educativas técnicas, esta relación adquiere particular relevancia debido a su papel formador en la sociedad.

La presente investigación aborda la relación entre el capital humano y la productividad laboral en el Instituto Urusayhua de Quillabamba, Cusco, durante el año 2025. Esta institución educativa técnica representa un caso de estudio significativo para comprender cómo las capacidades del personal impactan en el rendimiento organizacional.

El trabajo se estructura en cuatro capítulos fundamentales. El **Capítulo I** presenta el planteamiento del problema, incluyendo la descripción de la realidad problemática, la formulación de objetivos e hipótesis, así como la justificación y delimitaciones del estudio. El **Capítulo II** desarrolla el marco teórico, incorporando antecedentes de investigación y las bases teóricas que sustentan las variables capital humano y productividad laboral. El **Capítulo III** detalla la metodología empleada, especificando el tipo, enfoque y diseño de investigación, así como los procedimientos de recolección y análisis de datos. Finalmente, el **Capítulo IV** presenta los resultados obtenidos, la contrastación de hipótesis y la discusión de hallazgos.

CAPITULO I. Planteamiento del problema

1.1. Descripción de la realidad problemática

El capital humano, entendido como el conjunto de conocimientos, habilidades, competencias, actitudes y condiciones de salud de las personas, constituye un motor esencial para el crecimiento económico, la competitividad y el bienestar social. Forjado principalmente a través de la educación, impulsa la innovación, la productividad y el desarrollo de nuevas tecnologías. Un capital humano calificado y saludable responde a las demandas cambiantes del mercado laboral, al tiempo que promueve cohesión social y resiliencia ante retos globales (Sain & Bozkurt, 2023).

Se concibe como un conjunto de características intangibles —educación, formación, destrezas, experiencias y capacidades de interacción social— que pueden perfeccionarse a lo largo de la vida. Estas cualidades, inseparables del individuo, constituyen un activo clave para la innovación y la productividad. Bajo una lógica neoliberal, el capital humano tiende a gestionarse como una “empresa unipersonal” que invierte en sí mismo con criterios de retorno, estableciendo vínculos laborales cercanos a los comerciales (Aliaga & Cofré, 2021).

El capital humano es también un determinante de la productividad, ya que los conocimientos adquiridos aumentan la eficiencia en el uso de recursos y en el desarrollo de procesos productivos. Un mayor nivel de educación y formación permite a los trabajadores adaptarse mejor a los cambios tecnológicos, resolver problemas con eficacia y aportar a la innovación. En consecuencia, se generan incrementos sostenidos de productividad y crecimiento económico (Grimshaw & Miozzo, 2021).

La productividad se entiende como un indicador del rendimiento organizacional que refleja la relación entre los recursos utilizados y los resultados obtenidos. No implica solo producir más, sino producir mejor, optimizando procesos y fomentando la mejora

continua. Asimismo, integra la eficiencia operativa, la capacidad de innovación y factores como la motivación laboral, el uso adecuado de la tecnología y la gestión estratégica del talento (Ramírez et al., 2022). (Franco López et al., 2021).

La relación entre capital humano y productividad varía entre países. Un estudio de la OCDE muestra que en naciones nórdicas y Estados Unidos el vínculo es más fuerte que en el sur y este de Europa o en economías emergentes como Chile, México y Turquía. Esto se explica por diferencias en la asignación del talento, pues la proporción de trabajadores con desajuste de habilidades es un tercio más alta en Europa del sur y este que en los países nórdicos (Andrews et al., 2024).

En Ecuador se identificó que la productividad mejora mediante capacitaciones, trabajo en equipo y motivación de los asociados. Los procesos de producción por lotes facilitan la eficiencia al generar solo lo necesario, optimizando recursos disponibles. Asimismo, se busca aplicar tendencias actuales de gestión para garantizar sostenibilidad institucional. Estas prácticas permiten responder mejor a las demandas del mercado y fortalecer el desempeño colectivo (Franco, 2022).

En Perú, un estudio reveló una relación moderada y directa entre gestión del talento humano y productividad laboral (Rho de Spearman = 0.713). Los trabajadores expresaron inconformidad con el reclutamiento, la orientación inicial y el modelado de trabajo. Aun así, demostraron fortalezas en trabajo en equipo, atención a usuarios y cumplimiento de normas. Esto evidencia un nivel regular en gestión del talento (66,7%) y en productividad (70%) (Bravo & . Calle, 2022).

De acuerdo con estimaciones dinámicas de panel (GMM), la educación y la salud influyen positiva y significativamente en la productividad laboral. Ello respalda la teoría del crecimiento endógeno, que otorga al capital humano un rol central en la mejora de la eficiencia y la competitividad. En este sentido, invertir en capital humano no solo eleva

el desempeño individual, sino que también impulsa el crecimiento económico de manera sostenida (Abdelgany & Amira, 2022).

En el ámbito empresarial, la gestión efectiva del capital humano guarda una correlación fuerte y positiva con la productividad. Prácticas como la selección adecuada, la formación continua y la valorización del talento incrementan significativamente el rendimiento de los trabajadores. Esto refuerza la importancia de invertir en el desarrollo humano como palanca para la competitividad y la sostenibilidad organizacional (Trujillo et al., 2022).

En el Instituto Urusayhua de Quillabamba, institución educativa técnica de La Convención, Cusco, la relación entre capital humano y productividad merece especial análisis. Su personal docente y administrativo impacta directamente en la calidad del servicio educativo. Sin embargo, se desconoce el nivel real de desarrollo del capital humano y su efecto en la productividad institucional. Esta falta de información limita la toma de decisiones estratégicas para el mejoramiento continuo.

Ante esta situación, resulta necesario investigar sistemáticamente la relación entre capital humano y productividad laboral en el Instituto Urusayhua. Ello permitirá contar con información objetiva para optimizar la gestión del talento humano y fortalecer el rendimiento organizacional. Además, la naturaleza técnica de la institución exige un personal altamente calificado y comprometido, capaz de responder a las demandas del sector productivo regional de manera efectiva.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

- ¿Cuál es la relación entre el capital humano y la productividad laboral en el Instituto Urusayhua de Quillabamba, Cusco, 2025?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Cuál es la relación entre la gestión del capital humano y la productividad laboral en el Instituto Urusayhua de Quillabamba, Cusco, 2025?
- ¿Cuál es la relación entre la formación profesional y la productividad laboral en el Instituto Urusayhua de Quillabamba, Cusco, 2025?
- ¿Cuál es la relación entre la evaluación de desempeño y la productividad laboral en el Instituto Urusayhua de Quillabamba, Cusco, 2025?

1.3. Objetivo de investigación

1.3.1. Objetivo general

- Determinar la relación entre el capital humano y la productividad laboral en el Instituto Urusayhua de Quillabamba, Cusco, 2025

1.3.2. Objetivos específicos

- Evaluar la relación entre la gestión del capital humano y la productividad laboral en el Instituto Urusayhua de Quillabamba, Cusco, 2025.
- Analizar la relación entre la formación profesional y la productividad laboral en el Instituto Urusayhua de Quillabamba, Cusco, 2025.
- Establecer la relación entre la evaluación de desempeño y la productividad laboral en el Instituto Urusayhua de Quillabamba, Cusco, 2025.

1.4. Formulación de hipótesis

1.4.1. Hipótesis general

- **Hipótesis nula (H0):** No existe relación significativa entre el capital humano y la productividad laboral en el Instituto Urusayhua de Quillabamba, Cusco, 2025.

- **Hipótesis alternativa (H_a):** Existe relación significativa entre el capital humano y la productividad laboral en el Instituto Urusayhua de Quillabamba, Cusco, 2025.

1.4.2. Hipótesis específicas

Primera hipótesis específica:

- **H01:** No existe relación significativa entre la gestión del capital humano y la productividad laboral en el Instituto Urusayhua de Quillabamba, Cusco, 2025.
- **Ha1:** Existe relación significativa entre la gestión del capital humano y la productividad laboral en el Instituto Urusayhua de Quillabamba, Cusco, 2025.

Segunda hipótesis específica:

- **H02:** No existe relación significativa entre la formación profesional y la productividad laboral en el Instituto Urusayhua de Quillabamba, Cusco, 2025.
- **Ha2:** Existe relación significativa entre la formación profesional y la productividad laboral en el Instituto Urusayhua de Quillabamba, Cusco, 2025.

Tercera hipótesis específica:

- **H03:** No existe relación significativa entre la evaluación de desempeño y la productividad laboral en el Instituto Urusayhua de Quillabamba, Cusco, 2025.
- **Ha3:** Existe relación significativa entre la evaluación de desempeño y la productividad laboral en el Instituto Urusayhua de Quillabamba, Cusco, 2025.

1.5. Justificación de la investigación

1.5.1. Justificación teórica

La investigación se justifica teóricamente porque contribuye al desarrollo del conocimiento científico sobre la relación entre capital humano y productividad laboral en instituciones educativas técnicas, aportando evidencia empírica que fortalece las teorías

de Gary Becker sobre inversión en capital humano y los postulados de Theodore Schultz sobre recursos humanos como motor del desarrollo organizacional. Los hallazgos permitirán validar o contrastar los marcos teóricos existentes, generando conocimiento transferible a contextos similares del sector educativo técnico en la región andina.

1.5.2. Justificación práctica

La investigación se justifica prácticamente porque proporcionará información objetiva y sistemática al Instituto Urusayhua sobre el estado actual de su capital humano y productividad laboral, facilitando la toma de decisiones estratégicas basadas en evidencia para optimizar la gestión del talento humano. Los resultados permitirán identificar áreas de mejora específicas, diseñar programas de capacitación efectivos, implementar sistemas de evaluación del desempeño más precisos y desarrollar políticas de recursos humanos que incrementen la eficiencia institucional y la calidad del servicio educativo ofrecido.

1.5.3. Justificación Metodológica

La investigación se justifica metodológicamente porque empleará instrumentos de medición validados y confiables que pueden ser adaptados y utilizados en futuras investigaciones sobre capital humano y productividad en instituciones educativas similares. El enfoque cuantitativo correlacional proporcionará un modelo metodológico replicable que contribuirá al desarrollo de herramientas de diagnóstico organizacional en el sector educativo técnico

El estudio aplicará técnicas estadísticas apropiadas para el análisis de correlaciones, estableciendo procedimientos sistemáticos de recolección y procesamiento de datos que aseguren la validez y confiabilidad de los resultados, constituyendo un referente metodológico para investigaciones posteriores en el campo de la gestión del talento humano en instituciones educativas.

1.6. Delimitaciones de la investigación

1.6.1. Delimitación espacial

La investigación se desarrollará específicamente en el Instituto Urusayhua, ubicado en el distrito de Santa Ana, provincia de La Convención, departamento de Cusco, Perú. El estudio se circunscribe a las instalaciones institucionales donde laboran los trabajadores objeto de análisis, abarcando tanto las áreas académicas como administrativas de la institución educativa técnica.

1.6.2. Delimitación temporal

La investigación se ejecutará durante el año 2025, comprendiendo el período de recolección de datos, análisis estadístico y elaboración de conclusiones. El estudio corresponde a un diseño transversal que capturará la información en un momento específico del año académico 2025, proporcionando una fotografía del estado de las variables en ese período temporal determinado.

1.6.3. Delimitación teórica

La investigación se fundamenta teóricamente en la Teoría del Capital Humano de Gary Becker (1994), la Teoría de Recursos Humanos de Theodore Schultz (1961) y la Teoría del Desarrollo de Competencias de David McClelland (1973) para la variable independiente.

Para la variable dependiente se sustenta en la Teoría del Desarrollo Económico de Joseph Schumpeter (1983) y la Teoría de la Función de Producción de Robert Solow (1956). El estudio se delimita conceptualmente a las dimensiones de gestión del capital humano, formación profesional y evaluación del desempeño para la variable independiente, y tecnologías de información, organización y recursos humanos para la variable dependiente productividad laboral.

CAPÍTULO II. Marco teórico

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. *Antecedentes internacionales*

Aspiazu-Sánchez y Esquivel-García (2025) realizaron en Ecuador una investigación en el Gobierno Autónomo Descentralizado de Mocache con el propósito de determinar la relación entre la gestión del talento humano y la productividad laboral de los funcionarios públicos. El estudio tuvo un enfoque mixto, transversal y correlacional, con un diseño no experimental, aplicando cuestionarios a una muestra de 141 trabajadores de un total de 222. Los hallazgos evidenciaron debilidades notorias en la gestión del talento humano: el 53,19% presentó un nivel medio de percepción, el 30,5% un nivel bajo y solo el 16,31% un nivel alto. Dentro de las dimensiones evaluadas, la capacitación representó el mayor reto, con 63,12% en nivel bajo, mientras que las competencias alcanzaron 63,77% en nivel medio. En cuanto a la productividad laboral, el 53,19% se situó en nivel medio, el 30,50% en nivel bajo y el 16,31% en nivel alto, destacando limitaciones en motivación (30,50% en nivel bajo) y en gestión de recursos (26,2% en nivel bajo). El coeficiente de correlación de Pearson fue de 0,676 ($p=0,000$), lo que confirma una relación positiva significativa entre ambas variables. Se validó la hipótesis alternativa que señala que mejorar la capacitación, las competencias y la motivación del personal puede impactar favorablemente en el rendimiento organizacional del gobierno municipal.

Díaz Díaz y Toscano Moctezuma (2022) en México, desarrollaron una revisión de literatura para identificar los factores vinculados al capital humano y su influencia en la productividad empresarial. La metodología se basó en criterios definidos de inclusión y exclusión, seleccionando 14 artículos de un total inicial de 30. Los resultados mostraron que un capital humano motivado, capacitado y comprometido es clave para alcanzar los

objetivos productivos de la organización. El 69% de las publicaciones analizadas resaltó el papel creciente del conocimiento, las competencias y las habilidades como ventajas competitivas en el contexto actual. Se confirmó una relación significativa entre la capacitación del personal y el rendimiento productivo, evidenciando que las empresas que invierten en el desarrollo de su talento humano obtienen resultados positivos a largo plazo. Además, se destacó el cambio de enfoque hacia la valoración del trabajador como el activo más importante de la organización, cuyo fortalecimiento repercute directamente en el cumplimiento de las metas de productividad.

López Orozco (2022) en Ecuador, llevó a cabo un estudio en la empresa Tecnimadera, ubicada en Baños de Agua Santa, Tungurahua (Ecuador), con el objetivo de analizar la relación entre la gestión del talento humano y la productividad empresarial. El enfoque fue cuantitativo y el diseño descriptivo, aplicando instrumentos de medición a una muestra de 10 empleados y procesando los datos con IBM SPSS Statistics 22. Los resultados reflejaron altos niveles de satisfacción en aspectos clave de gestión: el 100% valoró positivamente los procesos de selección transparente, el cumplimiento del perfil del puesto y la inducción y capacitación recibida. Sin embargo, se detectaron áreas de mejora: el 80% manifestó desacuerdo con la remuneración, el 30% expresó insatisfacción con los programas de incentivos y el 40% consideró inadecuados los servicios sociales y beneficios. En cuanto a productividad, el 100% cumplía con el horario laboral, afirmaba que sus conocimientos aportaban al desempeño y que sus tareas cumplían los estándares requeridos. Se evidenció una correlación significativa entre la gestión del talento humano y la productividad, destacando la necesidad de fortalecer las políticas de compensación y beneficios para optimizar el rendimiento global de la empresa.

Obando Changuán (2020) realizó en Ecuador una revisión bibliográfica orientada a analizar el efecto de la capacitación del talento humano en la productividad empresarial.

El estudio se desarrolló bajo la metodología PRISMA, aplicando criterios definidos de inclusión y exclusión, lo que permitió seleccionar 11 artículos de un total inicial de 30, provenientes de fuentes como Google Académico, REDALYC y SCIELO. Los resultados evidenciaron que la capacitación, además de proporcionar conocimientos técnicos, fomenta habilidades sociales y de adaptación, incrementando la motivación, la confianza y el compromiso del personal, lo que se traduce en mayor calidad, eficiencia y competitividad. Se concluyó que las empresas con programas de formación bien estructurados, recursos adecuados y un enfoque integral logran mejores condiciones laborales y un rendimiento superior, mientras que aquellas que no priorizan la formación enfrentan limitaciones en el desarrollo tanto profesional como organizacional. Asimismo, se reafirmó que el talento humano constituye la base del crecimiento empresarial y que la capacitación estratégica, alineada a necesidades reales y evaluada por su impacto, impulsa la innovación, la competitividad y la productividad sostenida.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Cecilio y Pazce (2024) llevaron a cabo en Perú un estudio en la Unidad Ejecutora N.º 404 – Red de Salud Huánuco, cuyo propósito fue examinar la relación entre la administración del recurso humano y el rendimiento profesional de los empleados administrativos durante el primer semestre de 2023. La investigación adoptó un enfoque cuantitativo, de tipo aplicado, descriptivo y correlacional, trabajando con una muestra censal de 123 trabajadores de la sede administrativa. Para la recolección de datos se empleó un cuestionario de 24 ítems, validado por especialistas de la Universidad Continental. El análisis estadístico reveló un coeficiente de correlación de Pearson de 0.887 ($p < 0.001$), lo que indica una relación positiva muy fuerte entre las variables evaluadas. En cuanto a las hipótesis específicas, el reclutamiento de personal presentó una correlación de 0.780 ($p < 0.001$), la motivación e incentivos de 0.837 ($p < 0.001$) y

el manejo de conflictos de 0.886 ($p < 0.001$), todas significativas y con relaciones muy altas. Se concluyó que una gestión adecuada del talento humano, basada en procesos eficientes de selección, estrategias de motivación y resolución de conflictos, impacta de manera sustancial en el rendimiento profesional de los empleados administrativos de la Red de Salud Huánuco.

Jinez y Choque (2023), en un estudio realizado en la EPS Tacna (Perú), buscaron determinar el efecto de la gestión de recursos humanos sobre la productividad laboral durante el año 2021. Con un enfoque cuantitativo de tipo causal explicativo, se trabajó con una muestra censal de los 220 colaboradores de la entidad. Se aplicó un cuestionario a toda la población para recolectar la información. Los resultados estadísticos mostraron que la gestión de recursos humanos influye de forma positiva y significativa en la productividad laboral ($p = 0.001 < 0.05$). En las hipótesis específicas, se halló influencia significativa sobre la participación ($\beta = 0.177$; $p = 0.001$), el trabajo en equipo ($\beta = 0.310$; $p = 0.001$) y el liderazgo ($\beta = 0.361$; $p = 0.001$). La conclusión destacó que una gestión eficaz, sustentada en procesos de reclutamiento y capacitación, favorece la optimización de la productividad, potenciando las competencias y el compromiso de los trabajadores de la EPS Tacna.

Bravo y Calle (2022) desarrollaron su investigación en la Municipalidad Distrital de Pomahuaca, Jaén (Perú), con el objetivo de identificar la relación entre la gestión del talento humano y la productividad laboral de los trabajadores durante 2020. Se utilizó una metodología cuantitativa, de tipo descriptivo correlacional y diseño no experimental, aplicando una encuesta como técnica de recolección de datos y un cuestionario como instrumento a los 30 colaboradores que conformaban la población total. Los resultados mostraron que tanto la gestión del talento humano (66,7%) como la productividad laboral (70%) se ubicaban en un nivel regular. El coeficiente Rho de Spearman indicó una

correlación positiva y significativa entre ambas variables ($\rho = 0.713$; $p = 0.000$). También se identificó una relación positiva con las dimensiones eficiencia ($\rho = 0.539$; $p = 0.000$) y eficacia ($\rho = 0.663$; $p = 0.000$). La investigación concluyó que el incremento de la productividad laboral depende en gran medida de una adecuada gestión del talento humano, resaltando la importancia de fortalecer el reclutamiento, la selección, la capacitación y la motivación para optimizar el desempeño organizacional.

Rojas Matos, Céspedes Reveló y Bambaren Mata (2021) realizaron un estudio en la empresa FISIM SAC de Huánuco (Perú) con el fin de determinar la incidencia de la gestión del talento humano en la productividad laboral del personal operativo. El diseño fue no experimental, descriptivo y correlacional, aplicando encuestas a 78 trabajadores. Entre los resultados se halló que el 92,5% consideró necesario un diagnóstico previo a la contratación para una planificación adecuada; el 87,5% señaló la importancia de respetar los procesos de reclutamiento, selección y evaluación; el 72,5% subrayó la necesidad de mantener una comunicación efectiva después de la capacitación y evaluación; el 81,25% destacó el cumplimiento del MOF y del reglamento interno para mejorar el rendimiento; el 90% resaltó la confianza entre compañeros como factor para aumentar la productividad; y el 93,75% indicó que el capital intelectual es esencial para la capacitación y mejora continua. La investigación concluyó que una gestión del talento humano eficiente, fundamentada en competencias y respaldada por herramientas y técnicas adecuadas, impacta positivamente en el rendimiento y la calidad del servicio, fortaleciendo la competitividad de la empresa y contribuyendo al logro de los objetivos organizacionales.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Variable independiente: capital humano

El capital humano se entiende como el stock de conocimientos, habilidades,

destrezas y experiencias que poseen los individuos, resultado de la educación, la formación y la experiencia laboral. Este enfoque enfatiza que la inversión en capital humano genera incrementos en la productividad individual y en los ingresos futuros, consolidándose como un elemento central para el desarrollo personal y profesional (Quintero Montaña, 2020).

En este sentido, el capital humano también se considera como el valor que generan las capacidades de las personas mediante la educación, la experiencia, la capacidad de aprender, perfeccionarse, tomar decisiones y relacionarse con otros. Además, implica el cúmulo de conocimientos generales o específicos que cada individuo adquiere a lo largo de su vida, potenciando su contribución en distintos contextos sociales y laborales (Eraso Espinosa et al., 2022).

Asimismo, este capital constituye un activo intangible, escaso y altamente valorado por las organizaciones, inseparable de la persona misma. Su importancia radica en que las habilidades, destrezas y experiencias acumuladas no solo benefician al individuo, sino que representan un recurso estratégico para las instituciones y empresas que buscan aprovechar el talento humano de manera efectiva (Aliaga Rebolledo et al., 2021).

Finalmente, desde una perspectiva histórica y económica, el capital humano incorpora componentes cualitativos que afectan la capacidad de realizar trabajo productivo. Se reconoce la analogía entre la productividad de los individuos y la de las máquinas productoras, destacando cómo las capacidades humanas pueden ser optimizadas para generar valor en los procesos productivos y en la sociedad en general (Pérez-Fuentes et al., 2016).

2.2.2. Teorías de capital humano

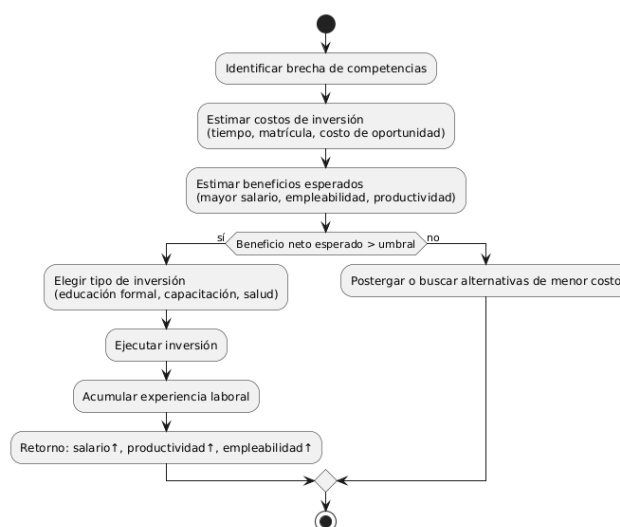
A) Teoría del Capital Humano. Gary Becker, en su teoría del capital humano de

(1994), introdujo una perspectiva que transformó la forma de entender la economía al considerar la educación, la capacitación y la experiencia como inversiones estratégicas en las personas, comparables a las que se realizan en bienes de capital físico.

Su planteamiento parte de la idea de que los individuos evalúan de manera consciente los costos que implica adquirir formación, incluyendo el tiempo sin percibir ingresos, el esfuerzo dedicado y los gastos asociados, frente a los beneficios futuros que esperan obtener, como mejores salarios, estabilidad laboral y acceso a mayores oportunidades profesionales.

Figura 1

Proceso de decisión de invertir en educación y capacitación

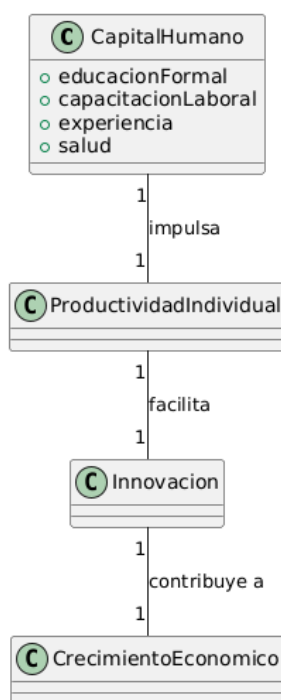


Nota. Elaboración propia

La educación formal proporciona una base de conocimientos y habilidades generales que amplían la capacidad de razonamiento y resolución de problemas, mientras que la capacitación específica adquirida en el trabajo desarrolla competencias adaptadas a las necesidades concretas de un puesto o sector.

Figura 2

Componentes del capital humano y su relación con la organización



Nota. Elaboración propia

A esto se suma la experiencia acumulada, que permite ejecutar tareas con mayor eficacia, optimizar recursos y minimizar errores. Becker también reconoció que la salud es un componente central del capital humano, ya que el estado físico y mental incide directamente en el rendimiento laboral y en la capacidad para desarrollar funciones complejas.

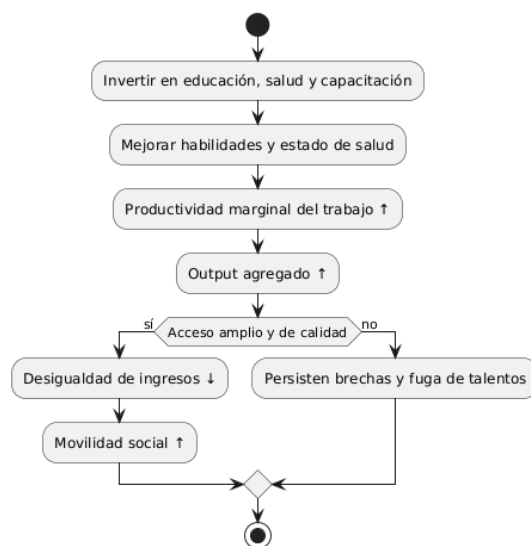
Esta inversión genera beneficios no solo para el individuo, sino también para la economía en su conjunto, incrementando la productividad, la innovación y el crecimiento a largo plazo. No obstante, su modelo ha sido cuestionado por asumir que las personas siempre actúan de forma racional, cuando en la realidad intervienen limitaciones de acceso, barreras económicas y condicionantes sociales que pueden impedir que las inversiones en capital humano se distribuyan de manera equitativa

B) Teoría de recursos humanos. Theodore Schultz, en su formulación de (1961)

sobre los recursos humanos, reforzó la noción de que el capital humano es el activo más importante para el desarrollo de una nación, incluso más que el capital físico.

Figura 3

Ciclo inversión pública y privada



Nota. Elaboración propia

Desde una perspectiva macroeconómica, subrayó que invertir en educación, formación profesional y salud genera aumentos significativos en la productividad marginal del trabajo, impulsando tanto el crecimiento económico como el bienestar social.

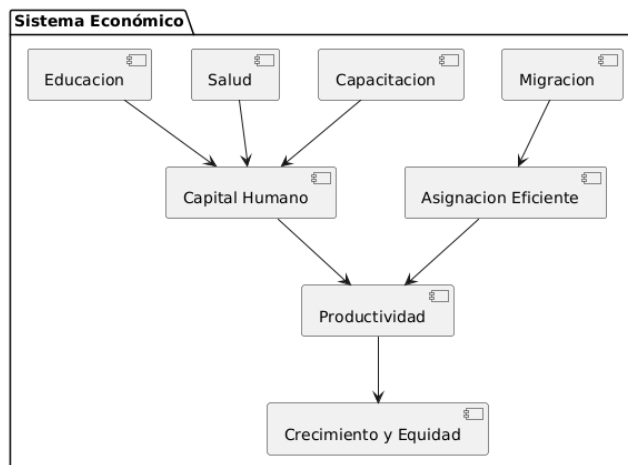
Consideró que cada mejora en las competencias y en el estado de salud de una persona incrementa su capacidad productiva y que este efecto se amplifica cuando se extiende de forma inclusiva a toda la población, reduciendo desigualdades y favoreciendo una distribución más equitativa de los ingresos.

Destacó también que la educación tiene un papel fundamental en la movilidad social, ya que brinda oportunidades para que individuos de sectores menos favorecidos accedan a mejores condiciones de vida. Además, incorporó la migración como un factor que dinamiza el capital humano, ya que la movilidad de personas con habilidades y

conocimientos hacia lugares donde se aprovechen mejor sus capacidades contribuye al desarrollo regional y nacional.

Figura 4

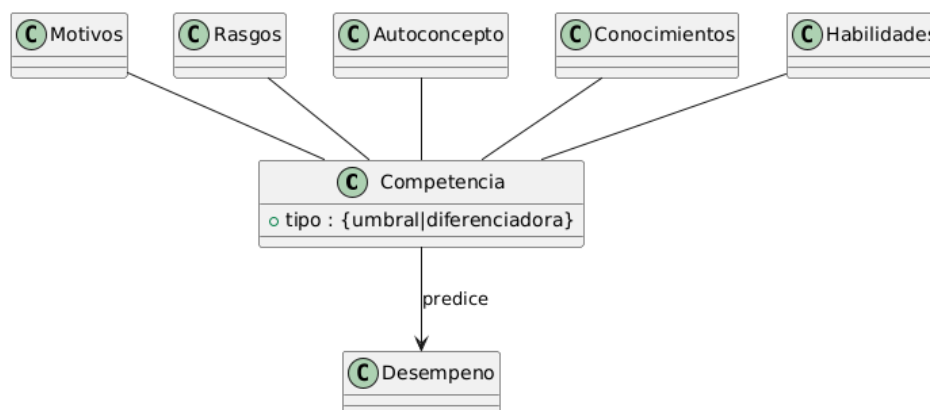
Sistema Económico



Nota. Elaboración propia

Sin embargo, advirtió que la simple cantidad de inversión no es suficiente si no se garantiza la calidad de la educación y de la atención sanitaria, y que fenómenos como la fuga de talentos pueden restar beneficios a las economías que invierten en formación, pero no generan oportunidades laborales adecuadas.

B) Teoría del desarrollo de competencias. David McClelland, en (1973), propuso un enfoque alternativo al modelo tradicional de medición del talento y el potencial laboral, argumentando que las pruebas de inteligencia y los títulos académicos no son los mejores predictores del éxito profesional. Introdujo el concepto de competencias como características subyacentes que permiten a una persona desempeñarse con eficacia en un contexto determinado.

Figura 5*Estructura de las competencias*

Nota. Elaboración propia

Estas competencias incluyen motivaciones internas, rasgos de personalidad, autoconcepto, conocimientos y habilidades, y se dividen en competencias de umbral, que son las mínimas necesarias para desempeñar un trabajo, y competencias diferenciadoras, que son las que distinguen a los profesionales de alto rendimiento del resto.

McClelland sostuvo que el éxito en un puesto depende de la alineación entre estas competencias y las demandas específicas del trabajo, y que su identificación y desarrollo son esenciales para la gestión del talento humano.

Este enfoque ha influido en procesos de selección, formación, evaluación del desempeño y planificación de carrera, permitiendo a las organizaciones ir más allá de la verificación de credenciales y enfocarse en los factores que realmente predicen el rendimiento. No obstante, medir competencias de manera precisa requiere herramientas y métodos especializados, así como una cultura organizacional que valore el desarrollo continuo y la evaluación integral de las personas

2.2.3. Dimensiones de capital humano

A) Gestión del capital humano – Gestión de las personas. Esta dimensión se centra en la dirección y administración del personal, promoviendo el asertividad en la

gestión, la flexibilidad en la aplicación de prácticas de recursos humanos, la capacitación tanto técnica como de gestión, y la implementación de cambios organizacionales que mejoren los procesos y paradigmas internos (Andia Cateriano, 2021).

B) Formación profesional. Enfocada en el desarrollo de competencias y habilidades del personal, esta dimensión abarca la educación continua, la actualización constante frente a cambios tecnológicos y organizacionales, la participación de todos los actores involucrados y la capacidad de adaptación a diversas necesidades educativas y productivas (Andia Cateriano, 2021).

C) Evaluación de desempeño. Orientada a medir y controlar el rendimiento del personal, considera los resultados concretos, el comportamiento laboral, los factores críticos de éxito y la relación entre habilidades y esfuerzo requerido, con el fin de optimizar la eficacia organizacional (Andia Cateriano, 2021).

2.2.4. Variable dependiente: productividad

La productividad se entiende como un factor clave tanto a nivel micro como macroeconómico. A nivel empresarial, indica cuán eficiente es el uso de los recursos en la producción de bienes y servicios, mientras que a nivel macroeconómico constituye un elemento determinante para el crecimiento económico, la evolución de los salarios y la mejora del nivel de vida de la población (Quijia-Pillajo et al., 2021).

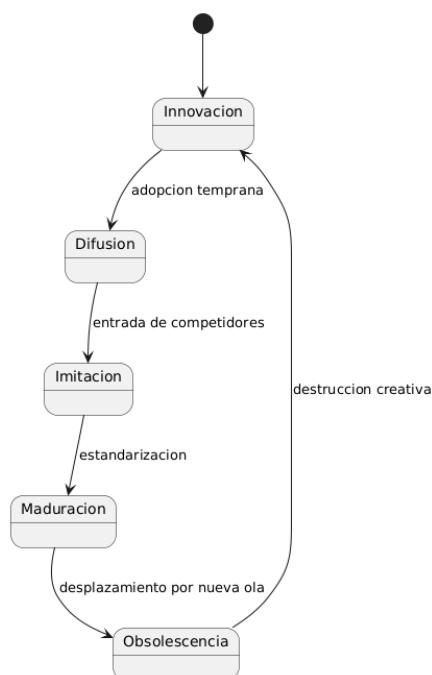
Desde la perspectiva laboral, la productividad abarca varias dimensiones que permiten evaluar el desempeño de los trabajadores. La eficiencia se refiere al cumplimiento óptimo de las funciones asignadas y a la contribución a un ambiente laboral positivo; la eficacia implica alcanzar con éxito los objetivos institucionales; y la adaptación laboral refleja la capacidad de los empleados para ajustarse a cambios en el entorno de trabajo (Leon Montes et al., 2023).

En términos de gestión de recursos, la productividad se entiende como la forma de utilizar los factores de producción; humanos, materiales, capital y financieros; para crear bienes y servicios destinados al mercado. Su objetivo principal es optimizar los recursos disponibles y maximizar la producción, asegurando que los insumos generen la mayor cantidad posible de outputs (Ramírez Méndez, Magaña Medina, Ojeda López, et al., 2022).

2.2.5. Teorías de productividad

A) Teoría del Desarrollo Económico. Joseph Schumpeter, en (1983), desarrolló una teoría de la productividad basada en la idea de que el verdadero motor del desarrollo económico es la innovación, un proceso que describió como destrucción creativa. Este concepto explica que el progreso se produce cuando las nuevas tecnologías, productos y métodos reemplazan a los que han quedado obsoletos, generando así un aumento en la eficiencia y en la capacidad productiva.

La innovación, en su visión, no solo mejora procesos existentes, sino que abre mercados inéditos, introduce fuentes alternativas de materias primas y transforma la organización industrial. El papel del emprendedor es central en este proceso, ya que es quien identifica oportunidades, combina recursos de maneras novedosas y asume los riesgos necesarios para llevar a cabo los cambios.

Figura 6*La destrucción creativa*

Nota. Elaboración propia

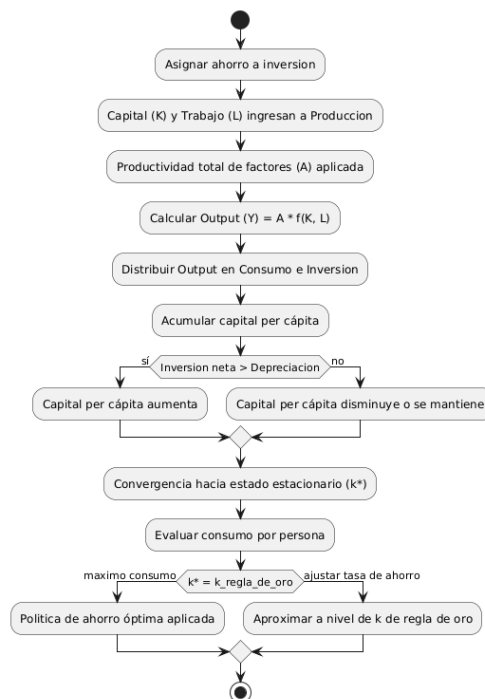
La productividad aumenta en ciclos, con oleadas de innovación que inicialmente otorgan ventajas competitivas, las cuales tienden a disminuir con el tiempo a medida que la competencia las imita o supera. Este carácter cíclico convierte a la innovación en un elemento autorrenovable de la economía, aunque Schumpeter reconoció que el mismo proceso que impulsa el crecimiento puede provocar inestabilidad en sectores que no logran adaptarse con la suficiente rapidez.

B) Teoría de la Función de Producción. Robert Solow, en (1956), elaboró un modelo de crecimiento económico que incorporó la función de producción para explicar cómo interactúan el capital, el trabajo y el progreso tecnológico en la generación de riqueza. Su formulación, representada por la ecuación $Y = A \times f(K, L)$, muestra que la producción total depende no solo de la cantidad de capital físico y trabajo disponibles, sino también de un factor intangible que denominó productividad total de los factores, el

cual refleja el impacto de la tecnología, la organización y el conocimiento.

Figura 7

Teoría de la Función de Producción



Nota. Elaboración propia

Solow demostró que gran parte del crecimiento económico no puede atribuirse únicamente a la acumulación de capital o al aumento del trabajo, sino a mejoras en la eficiencia y la innovación, lo que se conoce como el residuo de Solow.

Introdujo también los conceptos de estado estacionario, que es el punto en el que la inversión neta iguala la depreciación del capital, y la regla de oro, que determina el nivel de capital que maximiza el consumo per cápita a lo largo del tiempo.

Su modelo ha sido fundamental para orientar políticas públicas enfocadas en promover la investigación y el desarrollo, mejorar la educación y optimizar la infraestructura, al tiempo que ha permitido a economistas y gobiernos medir y descomponer el crecimiento en sus distintos componentes para diseñar estrategias de desarrollo sostenible.

2.2.6. Dimensiones de productividad

A) Tecnologías de información. Esta dimensión se enfoca en la implementación de herramientas tecnológicas para mejorar la eficiencia laboral, mediante la automatización de procesos, la interconexión de sistemas, la instantaneidad de resultados y el uso adecuado de equipos. Además, promueve la capacitación tecnológica del personal y asegura que la tecnología se integre en todos los niveles de la organización (Carrion Apaza & Merma Flores, 2024).

B) Organización. Orientada a optimizar la estructura y los procesos internos, esta dimensión considera la adecuada división del trabajo, la administración de recursos, la motivación del personal, la disponibilidad de información para la toma de decisiones, la participación del equipo y la flexibilidad para adaptarse a cambios y cumplir los objetivos organizacionales (Carrion Apaza & Merma Flores, 2024).

C) Recursos humanos. Centrada en la gestión del talento, esta dimensión busca desarrollar competencias y habilidades del personal, fomentando el compromiso, la actitud positiva, la superación de metas, el trabajo en equipo y la contribución efectiva al logro de los objetivos de la organización (Carrion Apaza & Merma Flores, 2024).

2.2.7. Operacionalización de variables

Tabla 1

Matriz de operacionalización

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala Valorativa
Capital Humano	Conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y valores que poseen las personas y que influyen en la productividad y el desarrollo organizacional, integrando aspectos de gestión, formación y evaluación	Se evaluará mediante un cuestionario de 12 ítems en formato Likert de 5 puntos (1 = Nunca, 5 = Siempre) que explora prácticas de gestión de personas, procesos formativos y evaluación del desempeño	Gestión del capital humano – Gestión de las personas	Ítems 1–4	Ordinal	1 = Nunca 2 = Rara vez 3 = Algunas veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre
			Formación profesional	Ítems 5–8		
			Evaluación de desempeño	Ítems 9–12		
Productividad	Medida de la eficiencia con que se utilizan los recursos humanos, materiales y tecnológicos para alcanzar los objetivos organizacionales,	Se medirá mediante un cuestionario de 15 ítems en escala Likert de 5 puntos (1 = Totalmente en desacuerdo, 5 = Totalmente de acuerdo) que	Tecnologías de información	Ítems 1–5	Ordinal	1 = Totalmente en desacuerdo 2 = En desacuerdo 3 = Ni de acuerdo ni en desacuerdo
			Organización	Ítems 6–11		

manteniendo un equilibrio entre calidad, tiempo y costo	analiza el uso de tecnologías, la organización interna y el desempeño de la persona	Recursos humanos	Ítems 12–15	4 = De acuerdo 5 = Totalmente de acuerdo
--	---	------------------	-------------	--

CAPÍTULO III. Metodología de la investigación

3.1. Tipo de investigación

En esta investigación se emplea un tipo básico debido a que el Instituto Urusayhua requiere comprender teóricamente cómo se relacionan las competencias de su personal con el rendimiento institucional, sin buscar intervenciones inmediatas, sino generando conocimiento que fundamente futuras decisiones estratégicas sobre desarrollo del talento humano en instituciones educativas técnicas de la región Cusco.

La investigación básica constituye el proceso sistemático de construcción de conocimiento científico que busca ampliar la comprensión teórica de fenómenos específicos, caracterizándose por su orientación hacia el descubrimiento de principios fundamentales y relaciones entre variables, sin perseguir aplicaciones prácticas directas en el corto plazo (Manterola et al., 2019).

3.2. Enfoque de la investigación

En esta investigación se adopta un enfoque cuantitativo porque el Instituto Urusayhua necesita evidencia numérica precisa sobre la correlación entre las capacidades de su personal y el desempeño organizacional, requiriendo mediciones objetivas que permitan establecer patrones estadísticos confiables para sustentar decisiones gerenciales sobre inversión en desarrollo del talento humano.

El enfoque cuantitativo constituye una estrategia metodológica que privilegia la medición numérica de variables y el análisis estadístico de datos, caracterizándose por su orientación hacia la objetividad, la generalización de resultados, la verificación de hipótesis mediante pruebas estadísticas y la búsqueda de relaciones causales o correlacionales entre fenómenos estudiados (Creswell et al., 2018).

3.3. Diseño de la investigación

En esta investigación se implementa un diseño no experimental transversal porque

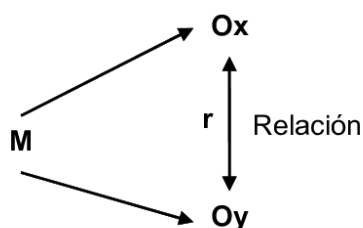
el Instituto Urusayhua opera en condiciones reales donde las variables capital humano y productividad laboral deben observarse sin alteración alguna, permitiendo analizar su estado natural durante el período 2025 y determinar el grado de asociación existente entre ambos constructos.

El diseño no experimental transversal correlacional constituye una estrategia metodológica que examina variables en su ambiente natural sin manipulación deliberada, recolectando datos en un momento temporal específico para establecer el grado, dirección y significancia estadística de las relaciones entre dos o más variables mediante coeficientes de correlación (Ali Khan et al., 2023).

3.4. Alcance de investigación

Figura 1

Alcance de correlacional



Nota. Elaboración propia

En esta investigación se establece un alcance correlacional porque el Instituto Urusayhua necesita determinar específicamente la intensidad y dirección de la relación entre las competencias de su personal y el rendimiento organizacional, proporcionando información cuantificada que oriente las decisiones sobre programas de capacitación y políticas de desarrollo del talento humano institucional.

El alcance correlacional representa un nivel de profundidad investigativa que se enfoca en medir el grado de asociación entre dos o más variables mediante coeficientes estadísticos, permitiendo establecer la fuerza de la relación (débil, moderada o fuerte), su

dirección (positiva o negativa) y su significancia estadística, sin pretender establecer relaciones causales definitiva (Hernández Sampieri & Mendoza Torres, 2018).

3.5. Población y muestra

3.5.1. Población

La población está constituida por 45 trabajadores del Instituto Urusayhua de Quillabamba, Cusco, durante el año 2025, distribuidos en las siguientes áreas:

Distribución por áreas:

- Área Académica: Docentes y coordinadores académicos
- Área Administrativa: Personal de gestión, secretaría y finanzas

La población, en términos de investigación, corresponde al conjunto de elementos que comparten características comunes y que constituyen la base para el análisis.

3.5.2. Descripción de muestra

En esta investigación se utiliza un muestreo censal porque el Instituto Urusayhua cuenta con 45 trabajadores, un tamaño poblacional que permite incluir la totalidad de casos sin limitaciones logísticas, eliminando errores muestrales y maximizando la precisión estadística para detectar correlaciones significativas entre capital humano y productividad laboral en todas las áreas institucionales.

El muestreo censal constituye una técnica de selección que incorpora la totalidad de elementos de la población objetivo, caracterizándose por eliminar completamente el error muestral, maximizar la representatividad, permitir generalizaciones directas al universo estudiado y facilitar análisis detallados por subgrupos poblacionales específicos (Pérez-Flores, 2024).

Criterios de inclusión:

- Trabajadores con contrato vigente en el Instituto Urusayhua durante 2025

- Personal con mínimo 6 meses de antigüedad en la institución
- Trabajadores de todas las áreas: académica y administrativa
- Personal que acepte participar voluntariamente en el estudio
- Trabajadores presentes durante el período de recolección de datos
- Personal que pueda completar los instrumentos de medición de forma autónoma

Criterios de exclusión:

- Personal con licencia médica prolongada durante el estudio
- Trabajadores en período de prueba (menos de 6 meses)
- Personal temporal o por servicios específicos de corta duración
- Trabajadores que no otorguen su consentimiento informado
- Personal que no complete adecuadamente los instrumentos de medición

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.6.1. Técnica

En esta investigación se emplea la técnica de encuesta porque el Instituto Urusayhua necesita recopilar información estandarizada de los 45 trabajadores sobre sus percepciones acerca del capital humano y productividad laboral, requiriendo un método sistemático que permita obtener datos comparables entre las diferentes áreas institucionales y facilite el posterior análisis estadístico correlacional.

La técnica de encuesta constituye un procedimiento metodológico de recolección de datos que utiliza instrumentos estructurados para obtener información específica de una población determinada, caracterizándose por su sistematicidad, estandarización, aplicabilidad masiva y capacidad de generar datos cuantificables para análisis estadísticos posteriores (Casas Anguita et al., 2003).

3.6.2. Instrumento

El instrumento será un cuestionario estructurado con escala Likert de cinco puntos. Estará compuesto por ítems organizados en las dimensiones de cada variable, de acuerdo con la matriz de operacionalización.

3.7. Procedimiento de procesamiento de datos

En esta investigación se establece un procedimiento estructurado de procesamiento porque el Instituto Urusayhua necesita garantizar la calidad y confiabilidad de los datos recolectados de sus 45 trabajadores, requiriendo un análisis sistemático que permita detectar patrones significativos en la relación entre capital humano y productividad laboral mediante técnicas estadísticas apropiadas.

El procedimiento de procesamiento de datos constituye la secuencia metodológica que transforma los datos primarios recolectados en información estadística interpretable, abarcando desde la codificación inicial hasta la interpretación final de resultados, mediante procesos de depuración, análisis descriptivo e inferencial que aseguran la validez y confiabilidad de las conclusiones derivadas del estudio.

El procesamiento iniciará con la codificación numérica de respuestas en SPSS versión 28, creando una matriz estructurada que considere las dimensiones de cada variable y la identificación por áreas de trabajo. Posteriormente se ejecutará la depuración mediante detección de valores atípicos, verificación de rangos y corrección de inconsistencias para garantizar la calidad de datos.

Finalmente se desarrollará el análisis descriptivo calculando medidas de tendencia central y dispersión, seguido del análisis inferencial aplicando pruebas de normalidad Shapiro-Wilk y coeficientes de correlación apropiados (Pearson o Spearman) con nivel de significancia de 0.05 para determinar la relación entre las variables estudiadas.

3.8. Confiabilidad y validez

Se implementarán procedimientos para confirmar la validez y confiabilidad del cuestionario, garantizando que las mediciones sean precisas y consistentes.

Los cuestionarios referidos a capital humano y productividad han sido validados previamente por el trabajo de Andia Cateriano (2021) con un alfa de Cronbach de 0,987 y de Carrion Apaza & Merma Flores (2024) con un alfa de Cronbach de 0,845.

CAPÍTULO IV. Resultados, contrastación de hipótesis y discusión

4.1. Resultados

Realizado el baremo correspondiente en SPSS, clasificado en tres niveles (alto, medio y bajo), se tienen los siguientes resultados:

4.1.1. Resultados descriptivos de variable capital humano

A) Según dimensiones

Tabla 2

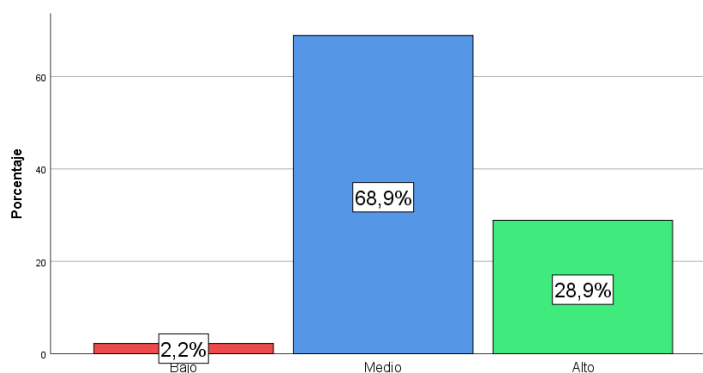
Nivel de gestión del capital humano

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	1	2,2	2,2
	Medio	31	68,9	71,1
	Alto	13	28,9	100,0
	Total	45	100,0	100,0

Nota. Elaborado a partir de cuestionario

Figura 2

Nivel de gestión del capital humano



Nota. Elaborado a partir de cuestionario

Interpretación:

Los resultados muestran que la mayoría de los trabajadores del Instituto Urusayhua (68.9%) percibe un nivel medio en la gestión del capital humano, reflejando

una aplicación moderada de prácticas de dirección asertiva, flexibilidad en recursos humanos y capacitación técnica. Un 28.9% mantiene un nivel alto, reconociendo la calidad en la gestión de personas y cambios organizacionales, mientras que solo el 2.2% presenta un nivel bajo, indicando que las estrategias de gestión son efectivas para la mayoría del personal.

Tabla 3

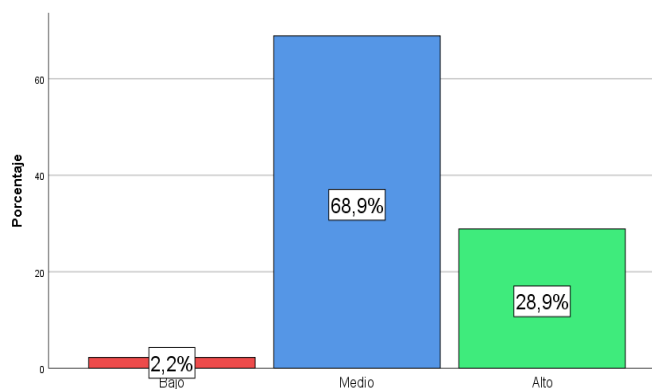
Nivel de formación profesional

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	1	2,2	2,2
	Medio	31	68,9	71,1
	Alto	13	28,9	100,0
	Total	45	100,0	100,0

Nota. Elaborado a partir de cuestionario

Figura 3

Nivel de formación profesional



Nota. Elaborado a partir de cuestionario

Interpretación:

Los resultados evidencian que más de dos tercios de los trabajadores (68.9%) percibe un nivel medio en formación profesional, reflejando una implementación moderada de procesos de enseñanza-aprendizaje continuos y actualización tecnológica.

El 28.9% mantiene un nivel alto, sugiriendo reconocimiento de los esfuerzos institucionales en educación y capacitación, mientras que apenas el 2.2% presenta un nivel bajo, indicando que los programas formativos llegan efectivamente al personal. Esta distribución sugiere la necesidad de fortalecer la participación profesional y la adaptación a las demandas productivas para elevar el nivel formativo general.

Tabla 4

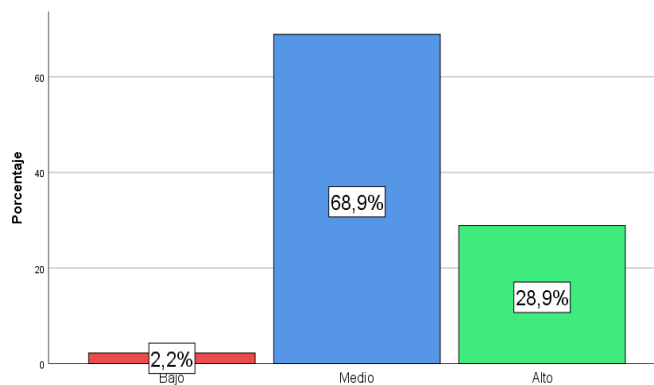
Nivel de evaluación de desempeño

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	1	2,2	2,2	2,2
	Medio	31	68,9	68,9	71,1
	Alto	13	28,9	28,9	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Nota. Elaborado a partir de cuestionario

Figura 4

Nivel de evaluación de desempeño



Nota. Elaborado a partir de cuestionario

Interpretación:

Los resultados indican que el mayor porcentaje de trabajadores (68.9%) mantiene un nivel medio en evaluación de desempeño, reflejando una implementación moderada en la medición de resultados, análisis del comportamiento laboral e identificación de

factores críticos de éxito. Un 28.9% presenta un nivel alto, percibiendo efectividad en los procesos evaluativos, mientras que solo el 2.2% muestra un nivel bajo, indicando que los sistemas de evaluación funcionan adecuadamente para la gran mayoría del personal. Esta distribución sugiere la necesidad de optimizar los mecanismos de evaluación para garantizar que todos los trabajadores perciban la efectividad de estos procesos.

B) Según variable

Tabla 5

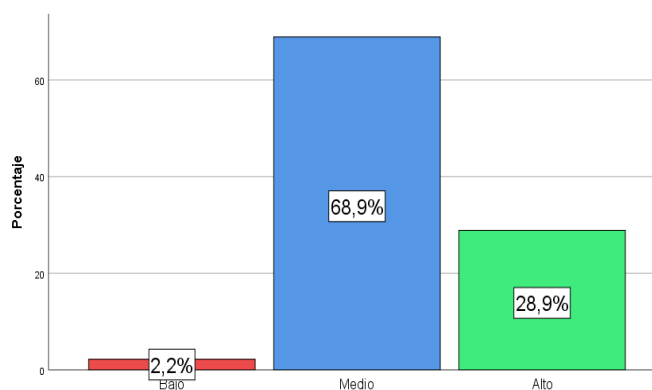
Nivel de capital humano

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	1	2,2	2,2
	Medio	31	68,9	71,1
	Alto	13	28,9	100,0
	Total	45	100,0	100,0

Nota. Elaborado a partir de cuestionario

Figura 5

Nivel de capital humano



Nota. Elaborado a partir de cuestionario

Interpretación:

Los resultados de esta variable muestran que la gran mayoría de trabajadores del Instituto Urusayhua (68.9%) mantiene un nivel medio en capital humano total, con un

28.9% en niveles altos y apenas el 2.2% en niveles bajos. Esta distribución concentrada en los niveles medio y alto sugiere que el Instituto cuenta con personal que posee conocimientos, habilidades y valores adecuados, indicando un aprovechamiento efectivo del potencial humano institucional. Esta distribución sugiere una sólida base de capital humano con oportunidades concretas de potencialización hacia niveles superiores.

4.1.2. Resultados descriptivos de variable productividad

A) Según dimensiones

Tabla 6

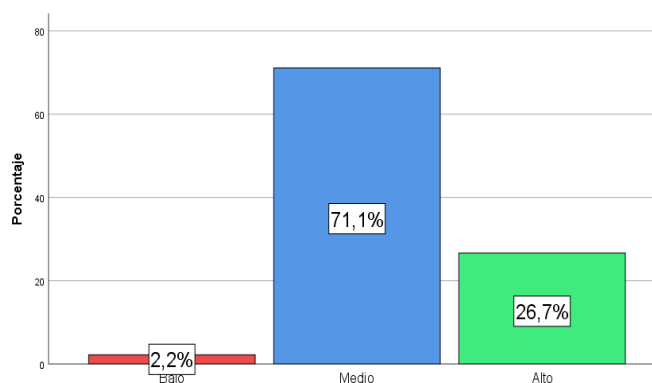
Nivel de tecnología de información

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	1	2,2	2,2
	Medio	32	71,1	73,3
	Alto	12	26,7	100,0
	Total	45	100,0	100,0

Nota. Elaborado a partir de cuestionario

Figura 6

Nivel de tecnología de información



Nota. Elaborado a partir de cuestionario

Interpretación:

Los resultados muestran que la mayoría de los trabajadores (71.1%) percibe un

nivel medio en tecnologías de información, reflejando una implementación progresiva de herramientas tecnológicas para mejorar la eficiencia laboral y automatización de procesos. Un 26.7% mantiene un nivel alto, aprovechando efectivamente los equipos tecnológicos disponibles, mientras que solo el 2.2% presenta un nivel bajo, indicando una penetración tecnológica efectiva en todos los sectores del Instituto. Esta distribución sugiere la necesidad de fortalecer la capacitación tecnológica para elevar más trabajadores al nivel alto y maximizar el potencial de las herramientas disponibles.

Tabla 7

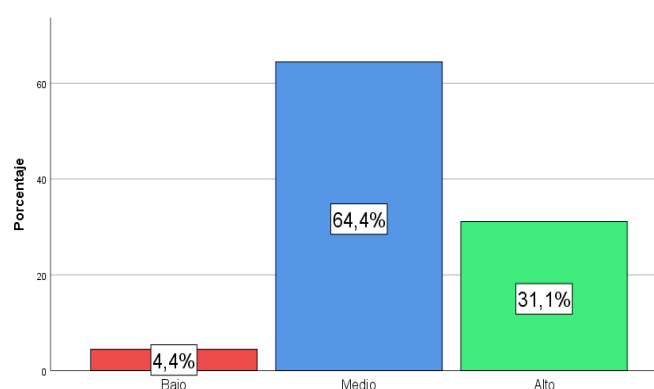
Nivel de organización

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	2	4,4	4,4
	Medio	29	64,4	68,9
	Alto	14	31,1	100,0
	Total	45	100,0	100,0

Nota. Elaborado a partir de cuestionario

Figura 7

Nivel de organización



Nota. Elaborado a partir de cuestionario

Interpretación:

Los resultados evidencian que la mayoría de los trabajadores (64.4%) percibe un

nivel medio en organización, reflejando una gestión moderada en la división del trabajo, administración de recursos y motivación del personal. El 31.1% mantiene un nivel alto, reconociendo la efectividad en la participación del equipo y flexibilidad organizacional, mientras que solo el 4.4% presenta un nivel bajo, indicando que las estructuras y procesos internos funcionan adecuadamente para la mayoría del personal. Esta distribución sugiere la necesidad de optimizar los mecanismos de motivación y participación para elevar el desempeño organizacional general.

Tabla 8

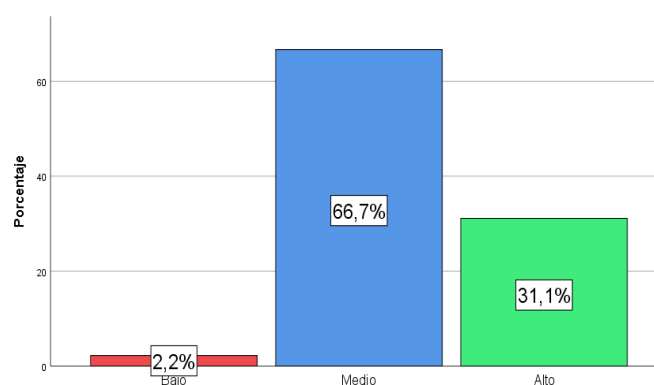
Nivel de recursos humanos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	1	2,2	2,2
	Medio	30	66,7	68,9
	Alto	14	31,1	100,0
	Total	45	100,0	100,0

Nota. Elaborado a partir de cuestionario

Figura 8

Nivel de recursos humanos



Nota. Elaborado a partir de cuestionario

Interpretación:

Los resultados indican que el mayor porcentaje de trabajadores (66.7%) mantiene

un nivel medio en recursos humanos orientados a la productividad, reflejando una gestión moderada en el desarrollo de competencias y fomento del compromiso laboral. Un 31.1% presenta un nivel alto, demostrando efectividad en la superación de metas y trabajo en equipo, mientras que solo el 2.2% muestra un nivel bajo, indicando que la gestión del talento humano es efectiva para promover la productividad. Esta distribución sugiere la necesidad de fortalecer las estrategias de desarrollo humano para incrementar el porcentaje de trabajadores que alcanzan niveles altos de contribución productiva.

B) Según variable

Tabla 9

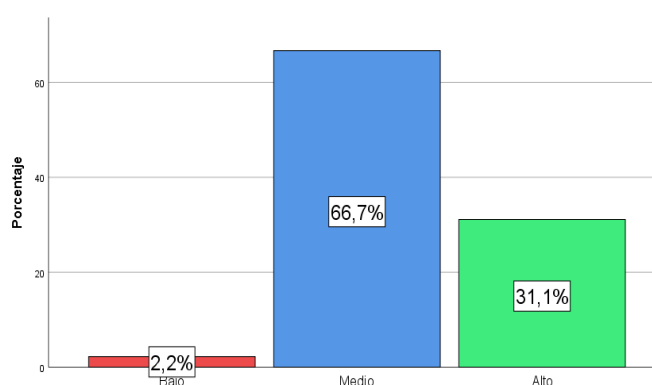
Nivel de productividad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	1	2,2	2,2	2,2
	Medio	30	66,7	66,7	68,9
	Alto	14	31,1	31,1	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Nota. Elaborado a partir de cuestionario

Figura 9

Nivel de productividad



Nota. Elaborado a partir de cuestionario

Interpretación:

Los resultados de esta variable evidencian que la mayoría de los trabajadores del Instituto Urusayhua (66.7%) percibe un nivel medio en productividad, reflejando una utilización moderada de recursos para alcanzar objetivos organizacionales. El 31.1% presenta niveles altos, manteniendo un equilibrio efectivo entre calidad, tiempo y costo, mientras que solo el 2.2% muestra niveles bajos, sugiriendo que los esfuerzos institucionales por mejorar la eficiencia están dando resultados positivos.

4.2. Contrastación de hipótesis

4.2.1. Prueba de normalidad

Tabla 10

Prueba de normalidad de datos

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Capital Humano	,278	45	,000	,789	45	,000
Productividad	,263	45	,000	,806	45	,000

Nota. Elaborado a partir de cuestionario

Para evaluar la normalidad de los datos, se aplicó la prueba de Shapiro-Wilk, adecuada para muestras de 45 participantes. Los resultados evidenciaron que tanto la variable capital humano ($p = 0.000$) como la variable productividad ($p = 0.000$) no siguen una distribución normal. En consecuencia, se empleó el coeficiente de correlación Rho de Spearman para el análisis correlacional.

4.2.2. Prueba de hipótesis

A) Contrastación de hipótesis general

Tabla 11

Prueba de hipótesis general

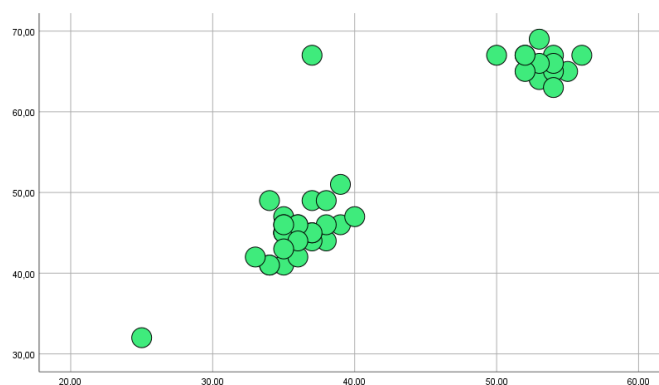
	Capital	Productividad
--	---------	---------------

		Humano		
Rho de Spearman	Capital Humano	Coefficiente de correlación	1,000	,772**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	45	45
	Productividad	Coefficiente de correlación	,772**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	45	45

Nota. Elaborado a partir de cuestionario

Figura 10

Gráfico de dispersión de hipótesis general



Nota. Elaborado a partir de cuestionario

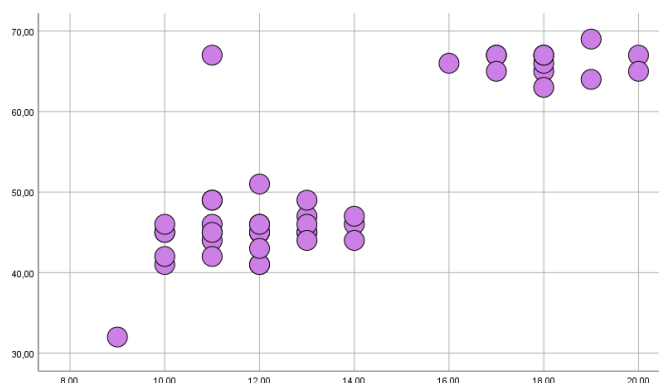
Interpretación:

Los resultados de la prueba de hipótesis general muestran una correlación positiva fuerte y altamente significativa ($Rho=0.772$) entre el "capital humano y la productividad". El valor p (0.000) menor al nivel de significancia (0.05) permite rechazar la hipótesis nula. Esta relación positiva fuerte sugiere que incrementos en el capital humano están asociados con aumentos proporcionales en la productividad organizacional. La dispersión de puntos en el gráfico corrobora esta relación fuerte, mostrando una tendencia ascendente consistente con variabilidad controlada que valida la hipótesis general.

B) Contrastación de hipótesis específicas

Tabla 12*Prueba de hipótesis específica 1*

			Gestión del capital humano	Productividad
Rho de Spearman	Gestión del capital humano	Coefficiente de correlación	1,000	,674**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	45	45
	Productividad	Coefficiente de correlación	,674**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	45	45

Nota. Elaborado a partir de cuestionario**Figura 11***Gráfico de dispersión de hipótesis específica 1**Nota.* Elaborado a partir de cuestionario**Interpretación:**

Los resultados de la primera hipótesis específica revelan una correlación positiva fuerte y significativa ($Rho=0.674$) entre la "gestión del capital humano y la productividad". El gráfico de dispersión muestra una clara tendencia ascendente, confirmando que una mejor gestión del capital humano está asociada con mayores niveles de productividad. Esta relación sugiere la importancia crítica de la inversión en dirección

asertiva del personal, flexibilidad en recursos humanos y capacitación técnica para la productividad organizacional.

Tabla 13

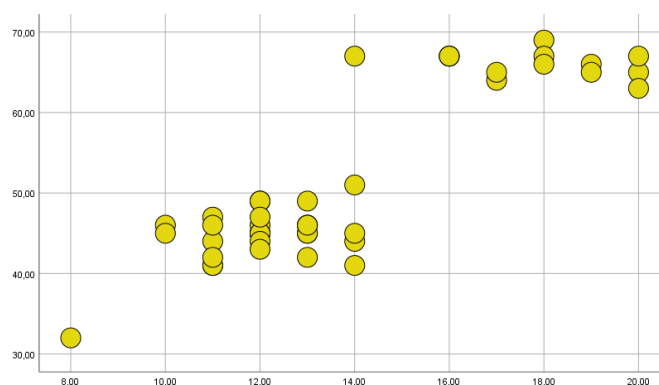
Prueba de hipótesis específica 2

		Formación profesional	Productividad
Rho de Spearman	Formación profesional	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.000
		N	45
	Productividad	Coefficiente de correlación	,698**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	45

Nota. Elaborado a partir de cuestionario

Figura 12

Gráfico de dispersión de hipótesis específica 2



Nota. Elaborado a partir de cuestionario

Interpretación:

Los resultados de la prueba de hipótesis específica 2 muestran una correlación positiva fuerte y significativa ($Rho=0.698$) entre la "formación profesional y la productividad". El valor p (0.000) menor al nivel de significancia (0.05) permite rechazar la hipótesis nula. Esta relación positiva fuerte sugiere que incrementos en los procesos de

enseñanza-aprendizaje continuos, actualización tecnológica y participación profesional están asociados con mejoras sustanciales en la eficiencia institucional. La dispersión de puntos en el gráfico corrobora esta relación fuerte, mostrando una tendencia ascendente marcada que confirma la segunda hipótesis específica.

Tabla 14

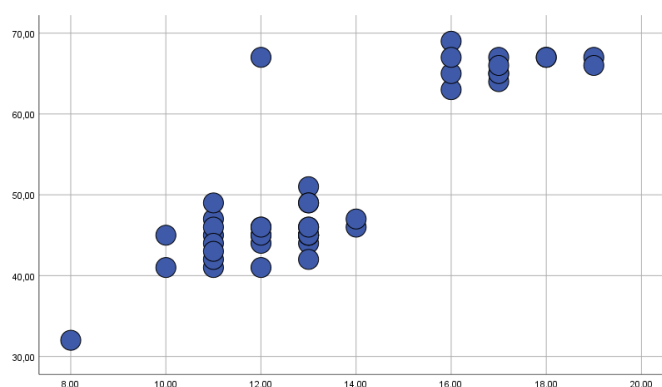
Prueba de hipótesis específica 3

			Evaluación de desempeño	Productividad
Rho de Spearman	Evaluación de desempeño	Coefficiente de correlación	1,000	,742**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	45	45
	Productividad	Coefficiente de correlación	,742**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	45	45

Nota. Elaborado a partir de cuestionario

Figura 13

Gráfico de dispersión de hipótesis específica 3



Nota. Elaborado a partir de cuestionario

Interpretación:

Los resultados de la prueba de hipótesis específica 3 muestran una correlación

positiva fuerte y significativa ($Rho=0.742$) entre la "evaluación de desempeño y la productividad". El valor p (0.000) menor al nivel de significancia (0.05) permite rechazar la hipótesis nula. Esta relación positiva fuerte sugiere que mejoras en la medición de resultados concretos, análisis del comportamiento laboral e identificación de factores críticos de éxito están asociadas con incrementos significativos en la eficiencia institucional. La dispersión de puntos en el gráfico corrobora esta relación fuerte, mostrando una tendencia ascendente consistente que valida la tercera hipótesis específica.

4.3. Discusión

Los hallazgos obtenidos en esta investigación demuestran una asociación positiva y altamente significativa ($Rho=0.772$, $p<0.001$) entre el capital humano y la productividad en el Instituto Urusayhua, confirmando el impacto sustancial que ejerce la gestión eficiente del talento humano sobre la optimización del rendimiento organizacional. El análisis descriptivo demuestra que el 68.9% de los trabajadores evalúa el capital humano en un nivel medio, mientras que el 28.9% lo considera alto y únicamente el 2.2% lo percibe como bajo.

Los datos obtenidos presentan coherencia con las investigaciones desarrolladas por Aspiazu-Sánchez y Esquivel-García (2025), quienes identificaron que el 53.19% alcanzó un nivel medio en administración del talento humano, aunque registraron mayor concentración en niveles bajos (30.5%). La superioridad observada en el Instituto Urusayhua puede atribuirse a las particularidades del contexto educativo y las estrategias organizacionales implementadas, evidenciando un marco institucional más consolidado.

Concerniente a la administración del capital humano, la valoración de nivel medio por parte del 68.9% de los colaboradores establece un contraste favorable con los descubrimientos de López Orozco (2022). Aunque este investigador determinó que el 100% de empleados apreciaba positivamente los procedimientos de selección

transparente y formación, identificó zonas críticas en compensación (80% de desacuerdo) e incentivos (30% de inconformidad). En contraste, el Instituto Urusayhua exhibe una distribución más equilibrada que indica políticas de administración más integrales y perdurables.

Los hallazgos concernientes a la capacitación profesional, donde el 68.9% la evalúa en nivel medio y el 28.9% en nivel alto, mantienen alineación coherente con las deducciones de Obando Changuán (2020). Este académico evidenció que la formación suministra conocimientos técnicos y promueve habilidades sociales, incrementando la motivación y compromiso del personal. La elevada proporción de colaboradores en niveles medio y alto en el Instituto indica que los programas formativos están generando impactos positivos sostenidos en el crecimiento profesional.

En relación con la evaluación del rendimiento, la percepción media del 68.9% y alta del 28.9% presenta una distribución superior a la documentada por Bravo y Calle (2022) en la Municipalidad Distrital de Pomahuaca. Estos investigadores encontraron que tanto la administración del talento humano (66.7%) como la productividad laboral (70%) se posicionaban en un nivel regular. Adicionalmente, la correlación positiva robusta identificada en el Instituto ($Rho=0.742$) supera la correlación documentada por estos académicos ($\rho = 0.713$), manifestando una mayor efectividad en los procedimientos evaluativos.

La productividad percibida por el 66.7% de colaboradores en nivel medio y el 31.1% en nivel alto resulta consistente con las investigaciones de Jinez y Choque (2023), quienes detectaron influencia positiva y significativa de la administración de recursos humanos sobre la productividad laboral ($p = 0.001 < 0.05$). No obstante, la distribución en el Instituto Urusayhua presenta características más favorables, con menor concentración en niveles bajos, sugiriendo una administración más eficaz de los recursos

disponibles.

La correlación identificada entre administración del capital humano y productividad ($Rho=0.674$) mantiene consistencia con los descubrimientos de Cecilio y Pazce (2024), quienes reportaron un coeficiente de correlación de Pearson de 0.887 entre administración del recurso humano y rendimiento profesional. Aunque la magnitud es inferior en el Instituto Urusayhua, la relación permanece robusta y significativa, validando la relevancia de las prácticas de administración implementadas.

Por consiguiente, la correlación entre capacitación profesional y productividad ($Rho=0.698$) valida los planteamientos teóricos de Gary Becker sobre la teoría del capital humano, que conceptualiza la educación y formación como inversiones estratégicas generadoras de beneficios tanto individuales como organizacionales. Este hallazgo fortalece lo identificado por Díaz Díaz y Toscano Moctezuma (2022), quienes confirmaron una relación significativa entre la capacitación del personal y el rendimiento productivo, estableciendo así un marco teórico-empírico sólido.

Finalmente, los hallazgos obtenidos mantienen coherencia con la teoría de recursos humanos de Theodore Schultz, quien enfatizó que el capital humano constituye el activo más valioso para el desarrollo organizacional. La correlación robusta encontrada entre evaluación de rendimiento y productividad ($Rho=0.742$) respalda los postulados de David McClelland sobre la relevancia de identificar y desarrollar competencias para predecir el rendimiento, consolidando así las bases teóricas que sustentan esta investigación.

Conclusiones

- Se ha identificado una correlación positiva fuerte ($Rho=0.772$, $p<0.001$) entre el capital humano y la productividad en el Instituto Urusayhua, lo que confirma que la optimización del desarrollo del talento humano incide directamente en la eficiencia del uso de recursos y el logro de objetivos institucionales.
- La gestión del capital humano presenta un nivel predominantemente medio (68.9%), con una correlación fuerte con la productividad ($Rho=0.674$, $p<0.001$). Esto evidencia que las prácticas de dirección asertiva, flexibilidad en recursos humanos y capacitación técnica están contribuyendo positivamente al rendimiento organizacional.
- La formación profesional muestra un nivel medio en la mayoría de trabajadores (68.9%), con una correlación fuerte con la productividad ($Rho=0.698$, $p<0.001$). Se confirma que los procesos de enseñanza-aprendizaje continuos, actualización tecnológica y participación profesional son determinantes para mejorar la eficiencia institucional.
- La evaluación de desempeño presenta una correlación positiva fuerte con la productividad ($Rho=0.742$, $p<0.001$), evidenciando que la medición de resultados, análisis del comportamiento laboral y evaluación de factores críticos de éxito impactan significativamente en el rendimiento organizacional.
- Se confirma que el Instituto Urusayhua cuenta con una base sólida de capital humano y productividad, con el 66.7% y 31.1% de trabajadores en niveles medio y alto respectivamente, lo que representa una plataforma favorable para implementar estrategias de mejoramiento del desempeño institucional.

Recomendaciones

- Implementar un programa integral de desarrollo del capital humano que incluya planes de carrera, capacitación especializada y sistemas de reconocimiento para elevar el porcentaje de trabajadores que alcanzan niveles altos en gestión, formación y evaluación del desempeño.
- Desarrollar estrategias específicas para potenciar la gestión del capital humano, incluyendo la implementación de prácticas de liderazgo transformacional, mejora en la flexibilidad organizacional y fortalecimiento de los procesos de cambio organizacional.
- Establecer un sistema robusto de formación profesional que incorpore tecnologías emergentes, metodologías de aprendizaje activo y programas de actualización continua para responder efectivamente a las demandas del entorno educativo y productivo.
- Optimizar los procesos de evaluación de desempeño mediante la implementación de indicadores más precisos, sistemas de retroalimentación continua y mecanismos de seguimiento que permitan identificar oportunidades de mejora en tiempo real.
- Crear un observatorio de capital humano y productividad que monitoree continuamente estos indicadores, genere reportes periódicos y proponga estrategias basadas en evidencia para mantener y mejorar los niveles de rendimiento institucional del Instituto Urusayhua.

BIBLIOGRAFÍA

- Abdelgany, M., & Amira, A. S. (2022). Human Capital and Labour Productivity: Empirical Evidence from Developing Countries. *International Journal of Economics, Finance and Management Sciences*, 10(4), 173–184.
- Ali Khan, J., Raman, A. M., University of Technology and Applied Sciences -Al Musannah, Sultanate of Oman, Sambamoorthy, N., University of Technology and Applied Sciences - Shinas, Sultanate of Oman, Prashanth, K., & University of Technology and Applied Sciences - Shinas, Sultanate of Oman. (2023). *Research Methodology (Methods, Approaches And Techniques)* (1a ed.). San International Scientific Publications. <https://doi.org/10.59646/rmmethods/040>
- Aliaga Rebolledo, O., & Cofré Vega, D. (2021). La evolución del concepto de Capital Humano y los desafíos para la Gestión Estratégica de Recursos Humanos en Chile. *Revista Gestión de las Personas y Tecnología*, 14(40), 22. <https://doi.org/10.35588/GPT.V14I40.4862>
- Aliaga Rebolledo, O., Cofré Vega, D., Aliaga Rebolledo, O., & Cofré Vega, D. (2021). La evolución del concepto de Capital Humano y los desafíos para la Gestión Estratégica de Recursos Humanos en Chile. *Revista gestión de las personas y tecnología*, 14(40), 38–59. <https://doi.org/10.35588/gpt.v14i40.4862>
- Andia Cateriano, C. (2021). *Gestión del capital humano y el desarrollo de competencias en el personal del Cuartel General del Ejército, año 2019*. <https://hdl.handle.net/20.500.14293/33>
- Andrews, D., Égert, B., & De La Maisonnette, C. (2024). *From decline to revival: Policies to unlock human capital and productivity* (1827a ed., OECD Economics Department Working Papers) [OECD Economics Department Working Papers]. <https://doi.org/10.1787/8d0d232c-en>

- Aspiazu-Sánchez, L. G., Esquivel-García, R., Aspiazu-Sánchez, L. G., & Esquivel-García, R. (2025). Gestión de talento humano y productividad en funcionarios del Gobierno Autónomo Descentralizado, Mocache, Ecuador. *Gestio et Productio. Revista Electrónica de Ciencias Gerenciales*, 7(12), 21–36.
<https://doi.org/10.35381/gep.v7i12.200>
- Becker, G. S. (1994). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education, Third Edition*. The University of Chicago Press.
<https://www.nber.org/books-and-chapters/human-capital-theoretical-and-empirical-analysis-special-reference-education-third-edition>
- Bravo Dávila, L., & . Calle Chambe, H. (2022). *GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE POMAHUACA, JAÉN-2020*. Universidad Señor de Sipan.
- Carrion Apaza, M. E., & Merma Flores, L. M. (2024). REMUNERACIÓN Y PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DEL INSTITUTO URUSAYHUA, SANTA ANA, LA CONVENCION, CUSCO 2023. *Repositorio - ULP*. <https://repositorio.ulp.edu.pe/handle/ULP/115>
- Casas Anguita, J., Repullo Labrador, J. R., & Donado Campos, J. (2003). La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos (I). *Atención Primaria*, 31(8), 527–538.
[https://doi.org/10.1016/S0212-6567\(03\)70728-8](https://doi.org/10.1016/S0212-6567(03)70728-8)
- Creswell, J. W., Creswell, J. D., Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (Fifth edition). SAGE.
- Díaz Díaz, A. A., & Toscano Moctezuma, J. A. (2022). El capital humano y la

- productividad de las empresas. *Revista Torreón Universitario*, 11(30), 123–130.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9774491>
- Eraso Espinosa, Y. M., Salazar Muñoz, L. F., Eraso Espinosa, Y. M., & Salazar Muñoz, L. F. (2022). Beneficios de la gestión del capital humano empresarial y global. *Revista de Economía del Caribe*, 30, 10–33.
<https://doi.org/10.14482/ecoca.30.340.085>
- Franco Anchundia, A. R. (2022). *GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO Y PRODUCTIVIDAD: CASO ASOCIACIÓN “ASESAGRA” DEL CANTÓN JIPIJAPA, PERIODO 2016-2021*. UNIVERSIDAD ESTATAL DEL SUR DE MANABÍ.
- Franco López, J. A., Uribe Gómez, J. A., & Agudelo Vallejo, S. (2021). Factores clave en la evaluación de la productividad: Estudio de caso. *Revista CEA*, 7(15), e1800. <https://doi.org/10.22430/24223182.1800>
- Grimshaw, D., & Miozzo, M. (2021). Human capital and productivity: A call for new interdisciplinary research. *The Productivity Institute*, 6, 41.
- Hernández Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (First edition). McGraw-Hill Education.
- Leon Montes, S., Aburto Tucno, J. J., Moreno Menéndez, F. M., Hinostroza Estrada, D. A., Tello Porras, D. A., Leon Montes, S., Aburto Tucno, J. J., Moreno Menéndez, F. M., Hinostroza Estrada, D. A., & Tello Porras, D. A. (2023). Motivación y productividad laboral en colaboradores de una cooperativa de ahorro y crédito de la selva central—Perú. *e-Revista Multidisciplinaria del Saber*, 1. <https://doi.org/10.61286/e-rms.v1i.21>
- López Orozco, T. P. (2022). *La gestión del talento humano y la productividad de la*

- Empresa Tecnimadera, ubicada en la Ciudad de Baños de Agua Santa, Tungurahua – Ecuador.* [bachelorThesis, Riobamba: Universidad Nacional de Chimborazo]. <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/8845>
- Manterola, C., Quiroz, G., Salazar, P., & García, N. (2019). Metodología de los tipos y diseños de estudio más frecuentemente utilizados en investigación clínica. *Revista Médica Clínica Las Condes*, 30(1), 36–49. <https://doi.org/10.1016/j.rmcl.2018.11.005>
- McClelland, D. C. (1973). Testing for competence rather than for “intelligence.” *American Psychologist*, 28(1), 1–14. <https://doi.org/10.1037/h0034092>
- Obando Changuán, M. P. (2020). Capacitación del talento humano y productividad: Una revisión literaria. *ECA Sinergia*, 11(2), 166–173. <https://www.redalyc.org/journal/5885/588563773012/html/>
- Pérez-Flores, A. (2024). Respuesta carta editor “Población y muestra”. *International Journal of Interdisciplinary Dentistry*, 17(2), 67–67. <https://doi.org/10.4067/s2452-55882024000200067>
- Pérez-Fuentes, D. I., Castillo-Loaiza, J. L., Pérez-Fuentes, D. I., & Castillo-Loaiza, J. L. (2016). Capital humano, teorías y métodos: Importancia de la variable salud. *Economía, sociedad y territorio*, 16(52), 651–673. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1405-84212016000300651&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- Quijia-Pillajo, J., Guevara-Rosero, C., Ramírez-Álvarez, J., Quijia-Pillajo, J., Guevara-Rosero, C., & Ramírez-Álvarez, J. (2021). Determinantes de la Productividad Laboral para las Empresas Ecuatorianas en el Periodo 2009-2014. *Revista Politécnica*, 47(1), 17–26. <https://doi.org/10.33333/rp.vol47n1.02>
- Quintero Montaña, W. J. (2020). La formación en la teoría del capital humano: Una

crítica sobre el problema de agregación. *Análisis económico*, 35(88), 239–265.

http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2448-

[66552020000100239&lng=es&nrm=iso&tlng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2448-66552020000100239&lng=es&nrm=iso&tlng=es)

Ramírez Méndez, G. G., Magaña Medina, D. E., & Ojeda López, R. N. (2022).

Productividad, aspectos que benefician a la organización. Revisión sistemática

de la producción científica. *TRASCENDER, CONTABILIDAD Y GESTIÓN*,

8(20), 189–208. <https://doi.org/10.36791/tcg.v8i20.166>

Ramírez Méndez, G. G., Magaña Medina, D. E., Ojeda López, R. N., Ramírez Méndez,

G. G., Magaña Medina, D. E., & Ojeda López, R. N. (2022). Productividad,

aspectos que benefician a la organización. Revisión sistemática de la producción

científica. *Trascender, contabilidad y gestión*, 7(20), 189–208.

<https://doi.org/10.36791/tcg.v8i20.166>

Sain, K., & Bozkurt, K. (2023). The Effect of Human Capital as an Output of Education

on Productivity: A Panel Data Analysis for Developing Countries. *Educational*

Policy Analysis and Strategic Research, 18(4), 7–31.

<https://doi.org/10.29329/epasr.2023.631.1>

Schultz, T. W. (1961). Investment in Human Capital. *The American Economic Review*,

51(1), 1–17. <https://www.jstor.org/stable/1818907>

Schumpeter, J. A. (1983). *The Theory of Economic Development: An Inquiry Into*

Profits, Capital, Credit, Interest, and the Business Cycle. Transaction

Publishers.

Solow, R. M. (1956). A Contribution to the Theory of Economic Growth. *The Quarterly*

Journal of Economics, 70(1), 65–94. <https://doi.org/10.2307/1884513>

Trujillo-Quiroz, H. J., Ortega-Córdova, R. E., Jauregui-Arroyo, R., & Rondon-Jara, E.

(2022). The Relationship of Human Capital Management and Productivity in a

Construction Company in 2021. *Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management*, 1–9.

<https://doi.org/10.46254/AF03.20220374>

ANEXOS

ANEXO 1: Matriz de consistencia

Problema	Objetivos	Hipótesis	Metodología
<p>Problema general: ¿Cuál es la relación entre el capital humano y la productividad laboral en el Instituto Urusayhua, Quillabamba, Cusco, 2025?</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación entre el capital humano y la productividad laboral en el Instituto Urusayhua, Quillabamba, Cusco, 2025.</p>	<p>Hipótesis general: Existe relación significativa entre el capital humano y la productividad laboral en el Instituto Urusayhua, Quillabamba, Cusco, 2025.</p>	<p>Tipo: Básico Enfoque: Cuantitativo Diseño: No experimental, transversal, correlacional Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario con escala Likert</p>
<p>Problemas específicos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Cuál es la relación entre la capacitación y la productividad laboral en el Instituto Urusayhua, Quillabamba, Cusco, 2025? 2. ¿Cuál es la relación entre la experiencia laboral y la productividad laboral en el Instituto Urusayhua, Quillabamba, Cusco, 2025? 3. ¿Cuál es la relación entre el nivel educativo y la productividad laboral en el Instituto Urusayhua, Quillabamba, Cusco, 2025? 	<p>Objetivos específicos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Determinar la relación entre la capacitación y la productividad laboral en el Instituto Urusayhua, Quillabamba, Cusco, 2025. 2. Determinar la relación entre la experiencia laboral y la productividad laboral en el Instituto Urusayhua, Quillabamba, Cusco, 2025. 3. Determinar la relación entre el nivel educativo y la productividad laboral en el Instituto Urusayhua, Quillabamba, Cusco, 2025. 	<p>Hipótesis específicas:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Existe relación significativa entre la capacitación y la productividad laboral en el Instituto Urusayhua, Quillabamba, Cusco, 2025. 2. Existe relación significativa entre la experiencia laboral y la productividad laboral en el Instituto Urusayhua, Quillabamba, Cusco, 2025. 3. Existe relación significativa entre el nivel educativo y la productividad laboral en el Instituto Urusayhua, Quillabamba, Cusco, 2025. 	<p>Población: 45 trabajadores del Instituto Urusayhua Muestra: Censal (45) Análisis: Estadística descriptiva y correlacional (Rho de Spearman, $p < 0.05$)</p>

ANEXO 2: Instrumentos de aplicación

CUESTIONARIO SOBRE CAPITAL HUMANO

N°	Ítem	5	4	3	2	1
Gestión del capital humano – Gestión de las personas						
1	La dirección del instituto gestiona al personal de manera asertiva y efectiva	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Cree Ud., que la flexibilidad emplea prácticas de recursos humanos para recompensar el rendimiento de diferentes formas en la gestión de las personas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	Considera Ud., que la capacitación es tener un rol activo como instructor de competencias técnicas y no técnicas de gestión.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	Cree Ud., que la institución promueve cambios organizacionales que mejoran los procesos de trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Formación profesional						
5	Considera Ud., que los procesos de enseñanza-aprendizaje son continuos y permanentes destinados a proporcionar a las personas oportunidades de crecimiento, educación y capacitación sociolaboral.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	Cree Ud., que el dinamismo considera actualización permanente ligada al cambio tecnológico y organizacional que enfrenta hoy el mundo del trabajo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7	Considera Ud., que la participación profesional involucra la activa intervención de todos los actores involucrados.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8	Cree Ud., que la adaptación permite resolver la complejidad educativa de Formación Profesional de poblaciones heterogéneas y demandas productivas diversas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Evaluación de desempeño						
9	Considera Ud., que los resultados concretos y finales pretenden alcanzar dentro de un periodo determinado el desempeño organizacional.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10	Cree Ud., que el comportamiento de desempeño relacionado con el trabajo podrá mejorar su rendimiento futuro poniéndolo en práctica.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11	Considera Ud., que los factores críticos de éxito son aspectos fundamentales para que la organización sea exitosa en sus resultados y en su desempeño.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12	Cree Ud., que las habilidades y capacidades de cada persona evalúan la relación costo-beneficio para saber cuánto vale la pena hacer determinado esfuerzo que debe desempeñar.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

CUESTIONARIO SOBRE PRODUCTIVIDAD

N°	Ítem	1	2	3	4	5
Tecnologías de información						
1	Las tecnologías tienen inmaterialidad e interactividad en su desempeño laboral	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Las tecnologías tienen interconexión e instantaneidad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	Hace buen uso de los equipos e instrumentos de trabajo que le brinda la organización para desempeñar el cargo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	La tecnología tiene penetración en todos los sectores de la organización	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	Está capacitado para desempeñar el cargo que tiene	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Organización						
6	La administración ordena las divisiones y señala personas responsables	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7	La administración establece materiales y humanos que requiere cada división	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8	La empresa se preocupa por su bienestar y motivación a fin de rendir en el puesto que ocupa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9	La empresa utiliza medios para motivar a su personal	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10	La información necesaria sirve para tomar decisiones	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11	Participa de las actividades que desarrolla la organización	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Recursos humanos						
12	Percibe que el equipo de trabajo tiene compromiso productivo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13	Mantiene una actitud positiva ante los cambios que se dan dentro de la organización	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14	El personal supera los objetivos propuestos al año	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15	Dentro de la organización se tiene la costumbre de realizar trabajos en conjunto	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>