



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal
administrativo en una universidad nacional de Jaén

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE
Maestra en Gestión Pública**

AUTORA:

Tocto Huaman, Fany (orcid.org/0000-0002-2970-3426)

ASESORES:

Dra. Salazar Cabrejos, Rosa Eliana (orcid.org/0000-0002-1144-2037)

Dr. Dios Castillo, Christian Abraham (orcid.org/0000-0002-2469-9237)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

CHICLAYO – PERÚ

2023

DEDICATORIA

Dedico esta tesis:

A mis padres, mi mamá Lidia Huamán Santos y mi papá Crescencio Tocto Huancas, por su gran apoyo incondicional. A mis hijos, Alexha y Dilán, mis dos grandes amores, mis motores para no rendirme en este gran desafío de seguir creciendo profesionalmente.

Fany

AGRADECIMIENTO

Agradecer a Dios por permitirme llegar a cumplir un objetivo profesional más en la vida.

A mi asesora, Rosa Eliana Salazar Cabrejos, por su apoyo en cada proceso.

A la institución mencionada por permitirme realizar la presente investigación .

La autora

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	iv
ÍNDICE DE TABLAS	v
ÍNDICE DE FIGURAS	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Variables y operacionalización	14
3.3. Población, muestra y muestreo	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	16
3.5. Procedimientos	16
3.6. Método de análisis de datos.....	17
3.7. Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS.....	18
V. DISCUSIÓN	23
VI. CONCLUSIONES	29
VII. RECOMENDACIONES	30
REFERENCIAS.....	31
ANEXOS	41

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Estructura dimensional de las variables en estudio	16
Tabla 2 Correlación entre gestión talento humano y desempeño laboral	20
Tabla 3 Correlación entre gestión talento humano y desempeño laboral	21
Tabla 4 Correlación entre capacitación y el desempeño laboral.....	21
Tabla 5 Correlación entre retención y desempeño laboral.....	22
Tabla 6 Prueba de normalidad.....	22

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Niveles del desempeño laboral de los administrativos	18
Figura 2 Niveles de la dimensión desempeño laboral en los administrativos	18
Figura 3 Niveles de la gestión del talento humano en los administrativos.....	19
Figura 4 Niveles de la gestión del talento humano en los administrativos.....	20

RESUMEN

La presente investigación tuvo como problemática la inoperancia de lo administrativo, la cual no ayudó a la gestión de talento humano y el desempeño laboral por parte del personal administrativo en la UNJ, por el cual el objetivo fue mejorar la gestión en dicha entidad. Para ello se utilizó una metodología básica del nivel descriptivo correlacional con un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental de corte transversal correlacional simple, teniendo como técnica la encuesta. Se consideró como población de 80 colaboradores, con una muestra de 60 trabajadores a quienes se les aplicó un cuestionario para la obtención de datos. Asimismo, la confiabilidad del presente estudio fue mediante el método estadístico Alfa de Cronbach, que nos permitió conocer una confiabilidad baja con un 53.3%. Finalmente, concluyó que la gestión del talento humano y del desempeño laboral se asociaron significativamente en la eficiencia laboral del equipo administrativo de la Universidad Nacional de Jaén, con un nivel de significancia $p=0,000$ y muestra una correlación positiva y buena, es decir que la gestión del talento humano aumenta significativamente la eficacia del personal administrativo de la UNJ.

Palabras clave: Gestión, talento, humano, desempeño, laboral.

ABSTRACT

The present investigation was a problem the inoperability of the administrative which does not help the management of human talent and the work performance of the administrative personnel in the UNJ whose objective is to improve the management in this house of studies. For this purpose, a basic methodology of the correlational descriptive level was used with a quantitative approach, with a simple correlational cross-sectional non-experimental design, using the survey as a technique. A population of 80 employees was considered, with a sample of 60 workers to whom a questionnaire was applied to obtain data. Likewise, the reliability of this study was through the Cronbach's Alpha statistical method, which allowed us to know a low reliability of 53.3%. Finally, it concluded that the management of human talent and job performance were significantly associated with the work efficiency of the administrative team of the National University of Jaén, with a significance level $p=0.000$ and shows a positive and good correlation, that is, the Human talent management significantly increases the effectiveness of UNJ administrative staff.

Keywords: Management, talent, human, performance, labor.

I. INTRODUCCIÓN

La investigación se basó en identificar la realidad que se vive hoy en día acerca del desempeño laboral en la gestión de talento humano, esto se ve reflejado en la organización como institución para su buen funcionamiento y servicio educativo en la calidad que oferta la Universidad, en ese sentido Ramírez (2019) indicó que la vida laboral engloba personas que demuestran su talento humano, lo cual permitirá que el aporte sea significativo, esto elevará el crecimiento y la productividad.

Se viven tiempos en que nuevas tecnologías, la globalización, la transformación de metodologías antiguas; direccionan a los seres humanos a un cambio constante. Por ende, trae una mejora continua en su desempeño laboral, convirtiéndose en un reto periódico e inevitable para las diversas organizaciones en el territorio nacional. En la actualidad, el avance tecnológico está que domina los diversos procesos, llegando al punto de reemplazar y disminuir los procesos requeridos para un funcionamiento óptico de una organización.

Si se hace un análisis internacional encima sobre la variable, talento humano se percibe una aplicación exitosa, particularmente en países innovadores, como España y Japón, esto se debe a las condiciones de trabajo, incentivos y oportunidades; esto permite motivar al trabajador a sentirse comprometido con la organización; lo que implica la ejecución de metas y objetivos lo que trae como consecuencia el logro de resultados esperados (Castro & Delgado, 2020). En este sentido, al aplicar el modelo de estos países traería grandes beneficios sobre las organizaciones, puesto que, mejoraría el desempeño y por ende la productividad, lo que implica un crecimiento de la empresa.

La falta de conocimiento y capacitaciones a los empleados de la Universidad de Jaén fue considerada como una de las causas del problema, en este contexto se les imposibilita poder desarrollarse de manera eficiente a los diversos trabajadores de esta institución, por lo que muchas veces no se concreta los objetivos y metas trazadas. El especial El Huallaga central & Bajo Mayo (2020) mencionó que de una organización la clave del éxito es realizar una gestión adecuada de los empleados como objetivo de mejora continua de los servidores, por lo que, evaluar las

cualidades de los empleados incide positivamente en la mejora continua de su desempeño, trayendo un desarrollo a la Universidad de Jaén.

Otro motivo que causó la problemática planteada es la evaluación del desempeño: esto se debe a que, permite medir el rendimiento del personal, teniendo como referencia las actividades que realiza. Esto se enmarca en las metas y objetivos plasmados para cumplir y brindar los resultados esperados, por otro lado, involucra su desarrollo. Esto permite estimar; juzgar. La excelencia de las cualidades de un trabajador y, sobre todo, su aporte a la mejora continua de la Universidad de Jaén.

De tal manera se mencionó a nivel nacional que las organizaciones no cuenten con un plan de trabajo que incentiven que el trabajador se mantenga activo en sus puestos de trabajo, esto permite que busquen nuevas oportunidades laborales como es el sector privado, porque son mejores remunerados, esto permite que hagan línea de carrera puedan ascender de acuerdo a su experiencia laboral, Llerena (2019) manifestó que en las instituciones públicas los trabajadores necesitan un plan de trabajo que motiven sentirse a gusto y poder conservar los talentos de ese modo poder cumplir sus planes de trabajo propuestos, Jokinen & Pehkonen (2021) relacionan al desempeño laboral con gestión del personal, con la capacidad que cuenta cada organización para llevar al éxito a su empresa.

En este sentido, el talento humano hace referencia a las estrategias utilizadas por las organizaciones con el fin de lograr la estructura jerárquica y funciones que permitan lograr los objetivos y metas trazadas. En ese sentido que el término recurso humano no es adecuado porque toma como objetos a las personas, lo cual resulta incómodo para el personal, es por tal motivo, que Soto & Inga (2019) refieren que debe llamarse talento humano.

A nivel local, se pudo apreciar la realidad de la Universidad de Jaén, acerca de los sistemas, estar interconectados, la inoperancia de la parte administrativa por falta de capacitación constante para que los procesos administrativos sean más eficientes, los trámites burocráticos, falta de equipamiento en laboratorios para dar calidad del servicio educativo, todos esto conllevan a una mala administración a la gestión pública actual en la Universidad de Jaén. En este contexto, teniendo como

referencia a lo antes mencionado, se formuló la problemática: ¿Cuál es la relación entre gestión del talento humano y desempeño laboral en la Universidad de Jaén del personal administrativo?

Asimismo, la justificación de esta investigación se centró desde una perspectiva práctica, ya que los conocimientos principales en cuanto a variable independiente son gestión del talento humano: selección del personal, capacitación, retención y en lo que concierne a desempeño laboral son: conocimiento, habilidades, actitudes. Cabe precisar que las condiciones laborales muchas veces limitan lograr las metas trazadas. A la justificación en cuanto la metodológica de la investigación presente permitió contar con información de las habilidades humanas y su cumplimiento de acuerdo a su puesto. Sirve de referencia para investigaciones futuras. Así mismo, en cuanto a justificación práctica se enmarcó en la meditación y llamado a la reflexión a la comisión de la Universidad de Jaén, para brindar las mejores condiciones al personal, lo que traería como resultado la mejora de los procesos, que a su vez traería como consecuencia metas y objetivos propuestos.

Se planteó como objetivo general: Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo en la universidad de Jaén; como objetivos específicos: a) Determinar sus niveles desempeño laboral; determinar sus niveles, gestión del talento humano con los empleados, b) Evaluar la relación entre selección del personal y desempeño laboral del personal de la Universidad de Jaén, c) Establecer la relación entre capacitación y desempeño profesional de los administrativos en la Universidad de Jaén, d) Identificar la relación entre retención y desempeño profesional con su personal administrativo. Se formuló como hipótesis: Existe una correlación directa y significativa entre gestión, recursos humanos en la Universidad de Jaén y su desempeño profesional en los trabajadores administrativos.

II. MARCO TEÓRICO

Internacionalmente, Basurto (2022) abordó su estudio con el objetivo de establecer la gestión y su impacto con la contratación en un gobierno autónomo descentralizado Parroquial Diez de Agosto. Consideraron como métodos inductivo y deductivo, para ello aplicaron una encuesta. Los resultados permitieron conocer que el proceso de reclutamiento y el desempeño están correlacionados en este sentido, de acuerdo al estudio, esto imposibilita ser mejores cada día. Para ello se recomienda que se realice una nueva convocatoria al personal que sea evaluado y seleccionar al personal idóneo a través de un modelo con enfoque a competencias, de tal manera se pueda mejorar el desempeño de los profesionales y brindar mejoras a la ciudadanía en general.

Asimismo, Holguín (2022) determinó sobre la incidencia entre la gestión del talento sobre satisfacción laboral de los trabajadores. El estudio fue de enfoque cuantitativo y diseño no experimental, lo cual tuvo una muestra de 87 encuestados. Se obtuvo como resultado que: un 62.1% presenta baja gestión de recursos humanos, el 69% un nivel moderado. Por lo tanto, si la empresa planea retener y distribuir utilidades a sus trabajadores, estos estarían motivados y más eficientes para que así la entidad puede aumentar sus gestiones y tener mayor productividad.

Por otro lado, Matute et al. (2020) plantearon determinar el capital humano en el desempeño laboral, para ello realizaron un estudio transversal no empírico. Los resultados donde el 42,91% refiere que cuenta con las herramientas adecuadas para desempeñar sus actividades; por otro lado, el 61% del personal hizo hincapié que desconocen las metas y objetivos de la institución en la que laboran; así mismo, este último grupo refirió que no se les capacita para desarrollar de manera más efectiva sus labores, por lo que concluyó que es necesario capacitar al personal de acuerdo a funciones y promocionar el trabajo en equipo.

De igual manera, Daza et al. (2019) establecieron la relación entre la alta dirección y el talento para lograr con éxito una educación de calidad para bienestar de los estudiantes en una universidad de Colombia, su estudio que realizó fue no experimental, donde conformaron 35 directores de las 7 facultades del Caribe. En

donde los resultados se reflejan de manera positiva entre sus dos variables, por ende, esto debe a una buena selección del personal de acuerdo al perfil profesional, donde utilice las técnicas.

Por su lado, Saavedra (2021) planteó como finalidad la relación de la gestión del talento humano con el desempeño laboral médico del Hospital Obrero, gestión 2019, asimismo, como metodología tuvo los métodos deductivo e inductivo y se realizaron mediante entrevistas, encuestas. En este sentido, los resultados analizaron que existe relación de manera estadística significativa entre las variables de mencionado estudio.

También, Álvarez et al. (2019) mostró que el objetivo fue la incidencia de la gestión del talento humano en relación con SST en una empresa pública de Cotopaxi. Para ello aplicaron una encuesta transversal, a 128 personas. Su resultado fue Donde el 59,4% refiere desconocer de riesgo los factores y el 71,1% no sabe las medidas de prevención. Por lo cual mencionan que no existe un proceso adecuado de reclutamiento de personal, esto debido a que el personal no es del perfil adecuado. En este sentido, concluyó que, deben implementar un plan de reclutamiento donde se plasme de manera concisa el perfil ideal para los puestos que se requieran, así mismo, se les debe brindar las condiciones y herramientas necesarias para que el personal ingresante se sienta satisfecho y se comprometa con la empresa.

Seguidamente, a nivel nacional, Espino (2022) indicó como objetivo establecer la gestión y su desarrollo administrativo en la universidad Gonzaga, su metodología fue de tipo aplicada; no experimental correlacional. Su resultado muestra que la gestión del talento si necesita que debe tener un plan de retención de la manera que incite al personal administrativo que motiven a crecer donde te reconozcan y te premian en tus logros alcanzados. Concluyó en los encuestados que el 48% está en relación con la gestión de la competitividad humana en su desempeño.

En cuanto a Guzmán (2022) determinó la incidencia con la gestión del talento sobre los empleadores, la motivación, su estudio fue correlacional como muestra tuvo 112 talentos obtuvo los siguientes resultados de el autocontrol tiene un nivel medio (24.10 y 26.79%), así mismo, presentó una relación positiva (Rho Spearman 0.579);

Se concluyó que existe una relación de manera positiva medida con gestión del talento y sus dimensiones como, motivación laboral en el personal de la UNTRM.

Por otro lado, Cubas (2022) estableció la relación entre la gestión talento y el desempeño de colaboradores administrativos en chachapoyas año 2020, para ello trabajo con 75 talentos administrativos de muestra, para selección de datos elaboró un cuestionario donde se obtuvo una validez con un 0.86, y confiabilidad de 0.836 y 0.820 correspondientes. En cuanto a resultados se obtuvo que tiene una relación en las variables como son: Habilidades gerenciales y desempeño profesional, motivación laboral.

Del mismo modo, Altamirano (2020) definió como objetivo examinar la relación de la gestión del talento humano y desempeño laboral. La población son 30 administrativos. El desarrollo organizacional es destacado y el interés cada vez es más limitado. en el trabajo, para su análisis se han presentado escalas tipo Likert representadas e interpretadas estadísticamente. Sus resultados más relevantes que de correlación encontrando se pudo comprobar que si existe una relación entre las dos variables.

Asimismo, Martínez (2019) determinó que el objetivo fue mostrar la relación con la satisfacción laboral y capacidad del talento con sus docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables por UPLA. Utilizó el método inductivo, correlacionándose el diseño transversal no empírico y el nivel de estudio. Como técnica utilizó encuestas donde se determinó que su población sería docente de la especialidad de administración. Con base en ello se estableció, el coeficiente de similitud entre ambos componentes. Los resultados de dicho coeficiente son de 0,731 por lo que se puede decir que existe una relación altamente significativa.

También, Valle (2019) estableció el acontecimiento acerca del desempeño y el aprendizaje en administración de estudiantes universitarios, donde se tuvo a 100 egresados, asimismo, como metodología se usó el tipo descriptivo correlacional, mediante entrevista, cuestionario, así mismo, aplicó las herramientas de gestionar los factores según escala de Likert. Los resultados indican con prueba de "Rho de

Spearman”, concluyó que cuenta con una relación muy directa y significativa entre los fenómenos.

Además, Pérez (2021) estudió el vínculo entre la gestión del personal y su desempeño profesional con sus empleados del instituto. La Metodología aplicó encuesta experimental, correlacional, horizontal, cuantitativa, conformada por dos cuestionarios por 12 preguntas, donde cada pregunta fue aplicada un grupo de 50 colaboradores según escala de Likert. Los resultados refieren que el talento humano sostiene su efecto con su desempeño profesional de un 68%; y coeficiente “Rho de Spearman” de 0.994 y significancia bilateral de 0.000. y el aspecto de entendimiento relacionado con indicadores de amplitud de conocimiento, intercambio de ideas y transferencia de información, lograron un nivel de respuesta alto de 78,0% con “Rho de Spearman” del coeficiente es de 0,599 con una significación de doble cara de 0,000. Finalmente, se concluye que la dimensión Motivacional inspeccionó de alto nivel de 76,0% con un coeficiente “Rho de Spearman” de 0,857 con bilateral significación de 0,000.

Por otro lado, Mendivel et al. (2020) mencionaron que la relación entre talento humano y la gestión administrativa en la universidad los Andes, la donde su trabajo fue tipo básica, correlacional, donde su diseño transversal, no experimental. Con una muestra con 20 colaboradores administrativos. Según resultados encontrados de acuerdo al análisis estadístico indica que, si ha encontrado que sí hay una alta relación, con un p-valor: $0,000 < 0,010$ entre ambos componentes, de una manera muy eficiente en el manejo de recursos en el ámbito y creación de una propuesta lo cual se consiga que el personal obtenga del personal altamente una retención calificada

Además, Cacsire (2019) abordó en acordar la gestión del talento y desempeño con sus labores. Lo cual muestra un estudio descriptivo. Los resultados determinaron que obtuvo un alto grado en lo que respecta las dimensiones como es capacitación, que nos sirven para establecer un buen desempeño en los trabajadores además indica como eje transversal para mejorar eficiencia de la gestión en lo que concierne las actividades de un plan. Se concluyó la buena relación que amparan con sus compañeros y la complacencia del personal por las labores elaborado en la entidad.

Respecto a las teorías científicas que avalan la gestión del talento humano, se encuentra la teoría del capital humano por Gary Becker (1962) donde enfocó la teoría de considerar a los empleados como activos estratégicos para la organización. Se fundamenta en la idea de que las inversiones realizadas en la educación, capacitación y crecimiento individual de los empleados generan un incremento en su eficiencia laboral y, en consecuencia, en su aporte de valor a la organización (Río et al.,2022). De la misma forma, se encuentra la teoría de la expectativa, por Victor Vroom (1964) se basó en la idea de que los individuos toman decisiones laborales basadas en sus expectativas de que sus esfuerzos conducirán a un rendimiento efectivo y a recompensas deseables.

Referente a los fundamentos teóricos de la gestión del talento humano, Fajardo et al. (2020) mencionaron acerca de las habilidades a los empleados al momento de aplicar procesos para dirigir una organización. Asimismo, es un proceso político ya que considera la posición de los gerentes involucrados en el conocimiento de las métricas adecuadas de contratación de empleados para lograr las metas trazadas. De esta manera Río et al. (2022) indican que hay políticas donde establecen procesos para ir delegando a los altos directivos; esto permite conocer los mecanismos para poder contratar al personal que sea capaz de asumir retos con talentos que permitan cumplir en corto tiempo con éxito los retos propuestos por la empresa.

Asimismo, Flores (2019) mencionó que en la gestión de talento humano es estimada como la integridad de las cualidades en las diferentes etapas para el cumplimiento de una meta u objetivo trazado por una organización, Por lo tanto, Delgado et al. (2020) enfatizaron que el talento humano como gestión no es solo empírica, ya que es también tangible, puesto que, es necesario brindar un ambiente y herramientas adecuadas para que el empleado pueda hacer uso de sus talentos al momento de cumplir los objetivos. Así mismo, Barrios et al. (2020) mencionaron que una empresa liberaliza, potencia, promueve y atrae compromiso de los trabajadores para que empleen sus habilidades para el desempeño de las metas propuesta. Asimismo, según Bendezú (2020) mencionó que la gestión de empleados es una manera de la organización de desarrollar, implementar, promover y relacionar su integridad, habilidades y experiencia que posee el

empleado, a manera de lograr la estabilidad e incrementos fijos, tanto para el personal y el crecimiento institucional.

En lo que se refiere a la importancia de la gestión del talento humano, una gestión efectiva del talento humano permite asignar a las personas adecuadas en los roles correctos, asegurando que las habilidades y competencias de los empleados estén alineadas con las necesidades y metas de la empresa, esto mejora la productividad, la calidad del trabajo y la innovación, contribuyendo directamente al éxito de la organización (Flores, 2019).

En lo que respecta las características, implica la implementación de sistemas de evaluación del desempeño que permitan medir de manera objetiva y precisa cómo están contribuyendo los empleados a los objetivos de la organización. Esto puede incluir revisiones regulares, establecimiento de metas y retroalimentación constructiva. Se fomentan programas de bienestar, reconocimiento y beneficios que contribuyan a una cultura organizacional positiva y a la retención de empleados talentosos (Bendezú, 2020).

Sobre la selección de personal primera dimensión, Fajardo et al. (2020) son diferentes procesos diseñados donde serán evaluados de manera imparcial al personal idóneo que cumpla con todas las características que solicita la empresa. En esta etapa no solo se debe tener en cuenta el beneficio para la organización, se debe tener en cuenta también al candidato que postula de acuerdo a su interés propio. Donde su inicio es la publicación de la convocatoria de acuerdo al personal que se solicita, esto debe contener un perfil de acuerdo al área que postula y finalmente finaliza con una firma de contrato. Dextre et al (2021) indicaron que el proceso psicosocial, es una parte fundamental para conocer su estado emocional, el momento de relacionarse en el ámbito laboral en conjunto con el equipo de trabajo de una organización.

Como segunda dimensión tenemos la capacitación en ese contexto, menciona Fajardo et al. (2020) otorgaron nuevos conocimientos, habilidades y experiencia, a través de prácticas como actividades didácticas, esto permitirá un mejor

rendimiento en el ámbito laboral. Un personal altamente capacitado, con conocimientos entendibles va a facilitar un gran logro en la medida oportuna.

Por su parte, Fernández (2021) indicó que las capacitaciones es un método que siempre va a llevar a cabo una organización con fines productivos, de tal manera deben ser constante de acuerdo al perfil de cada trabajador, por ende, habrá un mejor entendimiento y desarrollar de manera eficiente sus actividades cotidianas para lograr a una mayor productividad en la organización. Bonilla & Mora (2018) mencionaron que las capacitaciones en las instituciones públicas deben brindarse de manera constante, esto permitirá mejorar las relaciones interpersonales, clima laboral estable, mejorar el estrés por carga laboral.

La tercera dimensión es la retención según Fajardo et al. (2020) sustentaron que es el compromiso que debe tener la empresa con sus empleados, lo que hace que se centre en el cumplimiento de metas y objetivos trazados. En este sentido, Castro et al. (2021) sugirieron que la retención son ejercicios para mejorar la capacidad individualizada de una persona al momento de realizar sus labores cotidianas, esto implica buscar el potencial de cada empleado para dar mayor productividad a las organizaciones. Por su parte, Pereira et al. (2021) mencionaron que la retención para las organizaciones hoy en día se convertirá en un gran desafío, de tal manera tienen un reto muy importante buscar trabajadores más preparados para llegar a ocupar los puestos con mayor demanda laboral, así mismo hoy en día cuando hablamos de retención hablamos de grandes desafíos personales.

En lo que respecta a las teorías del desempeño laboral, se encuentra la teoría de la equidad por John Stacey Adams en 1965, esta teoría sostiene que las personas comparan su propia relación de esfuerzo-recompensa con la relación de otros en el entorno laboral. Si perciben que sus recompensas son equitativas en comparación con sus esfuerzos en relación con los demás, estarán satisfechas y su desempeño será positivo (Garay et al., 2021). Asimismo, se ubica la teoría de la gestión del rendimiento por Edwin Locke, se centra en la fijación de objetivos y la retroalimentación como elementos clave para mejorar el desempeño. Según esta teoría, establecer metas claras y desafiantes, junto con proporcionar

retroalimentación constante, puede aumentar la motivación y el desempeño de los empleados (Bautista, 2020).

Asimismo, López et al. (2021) mencionaron que el desempeño profesional, es el esfuerzo y las ganas de cumplir a cabalidad sus tareas asignadas que pone cada persona. Es decir, la experiencia ganada en el ámbito laboral es lo que acredita sus conocimientos en relación con sus expectativas de lograr algo grande de tal manera demostrar que tan eficiente puede ser para el cual fue contratado. Garay et al. (2021) indicaron el desempeño laboral que tiene cada trabajador es el compromiso que cumple un papel importante en un determinado periodo, que contribuye con sus habilidades, destrezas con la finalidad de cumplir con sus tareas asignadas. Pashanasi et al. (2021) expresaron que cada colaborador debe mostrar sus competencias, de acuerdo a cada experiencia ganada y aplicarlos para obtener mejores resultados de acuerdo con las funciones asignadas para cumplir con los objetivos en una empresa. Por su parte, Bautista (2020) mencionó que el desempeño es la forma de lograr extenderse, a través del cumplimiento de metas que esto implica tener motivado al personal lo que amerita que este ponga en acción sus capacidades y habilidades, lo que trae como consecuencia una mejora de los procesos llegando al mejoramiento continuo que ayuda al crecimiento organizacional.

Referente a la importancia, un alto nivel de desempeño laboral se traduce en una mayor productividad y eficiencia en la ejecución de tareas y proyectos. Los empleados que realizan su trabajo de manera efectiva y eficiente pueden completar más tareas en menos tiempo, lo que conduce a una mayor producción y resultados positivos. Los empleados comprometidos y bien capacitados tienden a producir resultados de mayor calidad (Loayza, 2019).

En cuanto a las características, el desempeño evidencia productividad, calidad de trabajo, iniciativa, colaboración, comunicación, habilidades técnicas, adaptabilidad, liderazgo, cumplimiento de plazos, autoevaluación y mejora continua. Asimismo, los empleadores suelen utilizar evaluaciones de desempeño, retroalimentación y objetivos específicos para medir y mejorar continuamente el rendimiento de sus empleados (Yanina & Lozano, 2020).

Además, Loayza (2019) considera que es el nivel máximo alcanzado por el trabajador en el rescate y sus funciones, para ello debe emplear su conocimiento adquirido y lo que aprende en el transcurso de sus funciones, por lo que, representa una posibilidad que un trabajador sea más productivo si cuenta con las condiciones necesarias para lograr sus metas trazadas.

Seguidamente, contamos con la primera dimensión el conocimiento, de acuerdo a la variable desempeño laboral, son fundamentos y acciones que se asemejan y se sostienen en el proceso como producto de los hábitos y estudios que cada persona asimila (Bautista, 2020). A sí mismo, Yanina & Lozano (2020) declaran que son puramente los conocimientos cuando esto rescata imparcialidad, por lo que sin estos son neutrales por que la data se vea más fehaciente. Como indican Hanco et al (2021) aludieron que el conocimiento es saber llegar a las personas dirigir los saberes aprendidos es fundamental en lograr unificar los movimientos que destaca la empresa a través de inspiración humana, se puede indicar que la facilidad de la sensates con la que se va a iniciar las fases y propósitos, así como se va a poder registrar la información.

Seguidamente, se tiene a la habilidad como segunda dimensión, son las técnicas que comprende cada persona cuando asumimos nuestras propias tareas en la toma de decisiones correctas para llevar al éxito en una organización. Por su lado, Bautista (2020) indicó que las habilidades que debe tener una persona es como poder lograr competencias a través de sus propias capacidades, adaptarse rápidamente al trabajo en equipo a través de la empatía con los compañeros de trabajo dentro de una organización. Mori & Bardales (2020) manifestaron que las habilidades son la forma como se comprenden, se relacionan las personas entre sí para conseguir y obtener competencias propias a través del esfuerzo y ganas de salir adelante con un objetivo de mejorar el desarrollo de una empresa.

Por su parte, Flores (2018) indicó que las habilidades son las características que tiene cada trabajador para mejorar el desempeño laboral, poder tener una comunicación fluida, cuando asumes tareas propias y coacción técnicos, en marcha que ejecutan sus roles en el manejo de las actividades. Medina (2022) refiere que las habilidades del trabajador permiten competir para un mejor desarrollo de la

organización siempre y cuando se estimule a este. Por ello, es necesario considerar los aspectos de la gestión para cada puesto requerido en una organización, para ello se debe tener en cuenta lo siguiente: (a) Proporcionar una ventaja competitiva, (b) Utilizar lineamientos de gestión en el área de recursos humanos, (c) Tener un horizonte claro, y (d) Desarrollar un plan estratégico cada año.

La tercera dimensión es la actitud, Bautista (2020) sostuvo que el comportamiento de la mente, directamente incurre de cada trabajador en el que hacer. Tomando en cuenta las posturas se relacionan en cumplir las metas. Como revela Allport (2018) comentó que la actitud son la forma como te expresas lo que uno mismo demuestran para el éxito de tus acciones en cada área laboral donde te encuentras. Así mismo es la forma en cómo te comportas y tratar a las personas cuando te eligen como líder dentro de una organización, porque será el reflejo frente a tus colaboradores a pesar de haber tenido mal, es la actitud que dirá mucho de tu personalidad.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación: Es tipo básica y descriptivo, por lo cual arribó un marco referencial, en el que narró, y plantea y se pronosticó la problemática; motivó que la comprobación de las variables se verificó en un periodo establecido por, Hernández & Mendoza (2018) señala el presente estudio cuantitativo en donde se emplearon en escalas, su grado de nivel del presente estudio es correlacional.

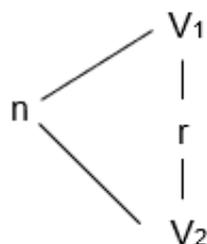
3.1.2. Diseño de investigación: En el presente trabajo se aplicó diseño no experimental, pues no se manipuló las variables de estudio, es por ellos que se recoge datos propios en el contexto para obtener un diagnóstico es descriptivo porque se describe todos sus componentes incidiendo en la problemática. Es correlacional porque se encontró relación entre las dos variables, finalmente es de corte transversal, porque se realizó en un solo momento y un día programado por la autora de esta investigación (Mendoza, 2018); en este sentido tuvo el siguiente diseño integrado:

Donde:

N: Muestra

V1: Gestión del personal

V2: Desempeño



r: Relación entre las variables

3.2. Variables y operacionalización

Variable Independiente: Gestión del talento humano

Variable dependiente: Desempeño laboral

La operacionalización se encuentra en la sección de anexos.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

Hernández & Mendoza (2018) mencionan que las personas presentan cualidades específicas para participar en la encuesta. Es decir, el demográfico incluye a los trabajadores de la UNJ, las cuales estuvieron integradas por 88 personas.

Criterios de inclusión: empleados públicos, solo personal administrativo sin contar con personal de limpieza con estabilidad en la Universidad Nacional de Jaén, con experiencia superior a tres años de labores ininterrumpidas.

Criterios de exclusión: empleados públicos que laboro en la UNJ con estabilidad, con menos de tres años de labores interrumpidas.

3.3.2. Muestra

Tamayo (2006) precisa que es la porción de la población a estudiar. La siguiente fórmula se utilizó para el muestreo.

$$n = \frac{N * Z^2 * p * q}{e^2 * (N - 1) + Z^2}$$

Se obtuvo un nivel de confianza del 95% que equivale a un nivel de confianza de 1.96 como “Z-Score”, con un margen de error del 0.05 como “e”, población “N” de 88 trabajadores. Para “p”: porcentaje de ocurrencia y “q”: porcentaje de no ocurrencia, y como estas se desconocen se utilizó para el p y q el 0.5.

$$n = \frac{88 * 1.96^2 * .5 * .5}{.07^2 * (88 - 1) + 1.96^2 * .5 * .5} = 60$$

Por lo tanto, la muestra quedo constituida por 60 trabajadores.

3.3.3. Muestreo

El muestreo aplicado en este informe fue probabilístico de tipo aleatorio simple. Guillermo (2021) refiere que permitió mostrar el número de individuos de la población objetivo para su análisis.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnicas de recolección de datos

Se utilizó la encuesta para recopilar la información, en función de la recolección de datos clave de nuestro equipo de investigación. Terreros (2021) la encuesta recoge información, datos y respuestas mediante una serie de preguntas precisas.

3.4.2. Instrumentos de recolección de datos

Correspondiente un cuestionario, citando a García (2003) quien establece que el cuestionario radica en preguntas que son redactadas de manera sistemática, ordenada con el propósito de recolectar información sobre los hechos investigados. De tal manera para poder obtener validez del instrumento, citando a Soto (2014) Quienes van a considerar que para poder medir mis variables. En lo que respecta a la validez referida al contenido, se van a poder medir de acuerdo a las variables. En referencia a mi validez, quienes serán los encargados de revisar con relevancia la claridad para poder aplicar mi instrumento con veracidad y claridad.

Tabla 1

Estructura dimensional de las variables en estudio

Variable	Dimensión	Ítem
Gestión del Talento Humano	Selección del personal	1-4
	Capacitación	5-9
	Retención	10-14
Desempeño laboral	Conocimiento	1-2
	Habilidad	3-7
	Actitud	8-12

3.5. Procedimientos

Se llevó a cabo la planificación de la investigación, mediante el cual se elaboró la formulación del problema y la problemática, objetivos finalmente la hipótesis. Así como la elaboración de los instrumentos y se coordinó para la carta de aceptación

con la UNJ. Seguidamente, se consideró la aplicación de instrumentos, la misma que recopiló los datos validados por los expertos con el instrumento elaborado. Luego se procesaron los datos después de aplicarse el instrumento con la finalidad de obtener los resultados, los mismos que fueron elaborados tablas estadísticas. Finalmente, se realizó la discusión con los resultados con nuestros antecedentes, las mismas que se elaboraron las conclusiones y recomendaciones.

3.6. Método de análisis de datos

Se aplicó el método analítico con el procedimiento de gestión talento humano y desempeño laboral con el fin de mejorar los problemas que atraviesa las UNJ. Para Orellana (2020) este método se desprende del método científico. Asimismo, se aplicó el método sintético, el cual, ayudando a simplificar información de las variables, Arias (2021) mencionó la forma de razonar donde se hace uso del análisis como medio para lograr un propósito. Además, se aplicó el método de procesos con la intención de obtener resultados reales mediante la aplicación de instrumentos que responden a objetivos. Bedregal, et al. (2017) mencionaron que este método se ejecuta por pasos.

3.7. Aspectos éticos

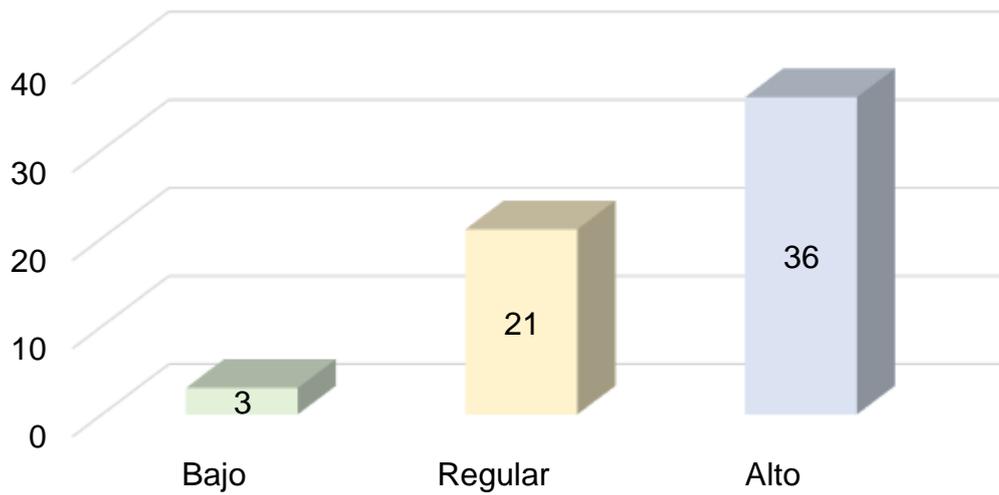
En este aspecto del informe aseguramos la calidad y la ética en la investigación, consideramos: aspectos éticos que regirán este estudio que aporta esta investigación a la UNJ. Por ende, esta será utilizada con fines educativos solamente y no con intenciones perjudiciales que manchen la imagen institucional. De tal manera, después de obtener resultados obtenidos el investigador va a evidenciar a una toma de decisiones mediante criterios de ética profesional, Finalmente dentro de justicia la información obtenida y detallada de la misma se ha empleado sin ningún tipo de modificación o alteración por coeficiencia o bien por favoritismo del autor.

IV. RESULTADOS

Resultados descriptivos

Figura 1

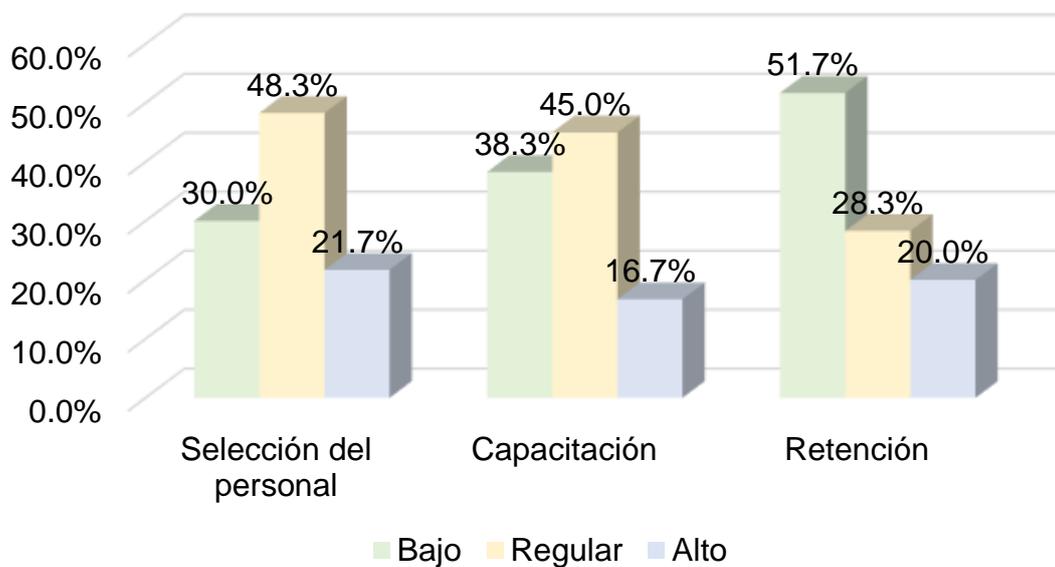
Niveles del desempeño laboral de los administrativos



Nota. De la muestra realizada, 60 de los empleados administrativos de la UNJ, 3 tienen calificación bajo, 21 tienen calificación regular y 36 tienen puntaje alto.

Figura 2

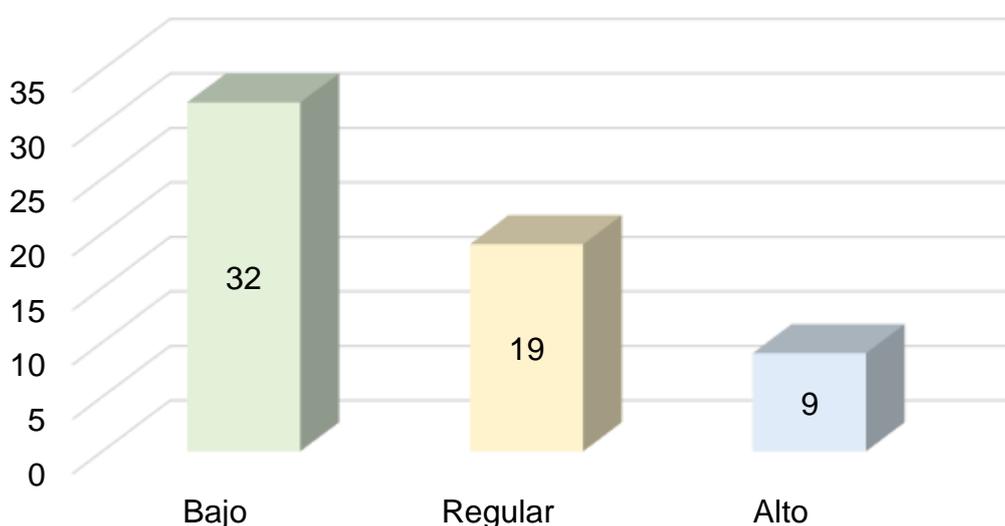
Niveles de la dimensión desempeño laboral en los administrativos



Nota. De los resultados obtenidos se observa a los participantes en la dimensión conocimiento con un nivel alto del 53.3%, con un 33.3% presenta regular nivel y 13,3%, presentan un bajo nivel. Asimismo, con respecto a la dimensión habilidad, el 70% consideran tener un alto nivel, con un 25.0% presentan un regular nivel y con un 5.0% indica un bajo nivel. Finalmente, en la dimensión actitud poseen un 55.0% nivel alto, seguidamente un 38.3% considera un nivel regular y finalmente 6.7% considera tener un nivel bajo.

Figura 3

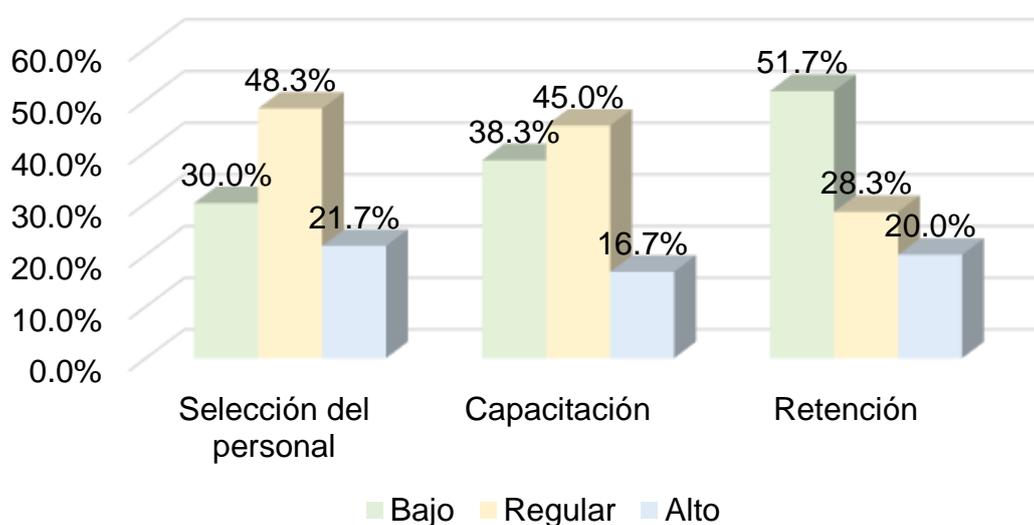
Niveles de la gestión del talento humano en los administrativos



Nota. De los resultados obtenidos del total de las personas que son parte del cuerpo administrativo de la UNJ, 9 tienen un nivel alto, el 19 cuentan con un nivel regular, y finalmente 32 cuentan con un nivel bajo.

Figura 4

Niveles de la gestión del talento humano en los administrativos



Nota. Conforme a los resultados obtenidos, la dimensión selección del personal presenta nivel alto con un 21.7%, el 48.3% presentan un nivel regular y 30.0% indica un bajo nivel, seguidamente la dimensión capacitación indica 16.7% un alto nivel, el 45.0% menciona un nivel regular y el 38.3% mencionan un bajo nivel, finalmente tenemos la dimensión retención presenta un nivel alto con un 20.0%, el 28.3% presenta nivel regular y el 51.7% muestran un bajo nivel.

Resultados inferenciales

Tabla 2

Correlación entre gestión talento humano y desempeño laboral

		Gestión Talento Humano	Desempeño laboral
Gestión talento humano	Coeficiente de correlación	1,000	,791**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	60	
Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,791**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	60	60

Nota. a Corrección de significación de Lilliefors

Por lo tanto, se afirma la hipótesis alternativa con una correlación positiva buena.

Tabla 3

Correlación entre gestión talento humano y desempeño laboral

		La selección del personal	Desempeño laboral del personal
Selección del personal	Coeficiente de correlación	1,000	,786**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	60	
Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,786**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	60	60

Nota: **. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

De tal manera rechazo la hipótesis nula (H0) por tanto se afirma la hipótesis alternativa (H1), ambas variables están correlacionadas con un Rho de Spearman, arrojo entre sí. 786** a $p = 0,000$, significación, y concluyendo una correlación positiva, además corroboramos que la selección de empleados afecta la efectividad del equipo administrativo en la Universidad Nacional de Jaén.

Tabla 4

Correlación entre capacitación y el desempeño laboral

		Capacitación	Desempeño laboral
Capacitación	Coeficiente de correlación	1,000	,692**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	60	
Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,692**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	60	60

Nota: **. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

La prueba de Rho Spearman, por lo tanto, se utilizó este indicador porque estudia relación (correlación) en dos variables, muestra que el nivel educativo de los participantes encuestados y las variables desempeño laboral con un grado nivel de significación bilateral son menores a 0,05, es decir, $p < 0,05$, por lo que se rechaza la hipótesis nula. De tal manera, la correlación entre las variables con un 0,692, y concluyendo una incidencia significativa de manera positiva. Así mismo se acepta la hipótesis de investigación, mostrando una relación positiva.

Tabla 5

Correlación entre retención y desempeño laboral

		Retención	Desempeño laboral
Retención	Coeficiente de correlación	1,000	,766**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	60	
Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,766**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	60	60

Nota: **. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

De tal manera, rechazándose la hipótesis nula (H0) por tanto se afirma hipótesis alternativa (H1). También confirmo la retención de empleados afecta la eficiencia del equipo administrativo, por lo que existe una correlación de 0,0766** con un grado de nivel de significación $p = 0,000$ muestra una buena correlación positiva.

Tabla 6

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnova		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión del Talento Humano	0.172	60	,000
Desempeño laboral del personal administrativo	0.185	60	,000

Nota: **. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral)

En la presente tabla, se indica las variables de estudio, las cuales consideran un nivel de significación más bajo que el aplicado en este estudio, es decir, (0,00 y 0,05). Se puede concluir que este estudio no sigue una distribución normal.

V. DISCUSIÓN

Esta investigación está orientada al análisis de la gestión del talento humano de la Universidad Nacional de Jaén con su desempeño del personal administrativo, luego de haber hecho un análisis se determinan. La finalidad de esta investigación es indagar a la gestión del talento humano con su desempeño laboral del personal administrativo en la UNJ, con el único propósito de mejorar la gestión pública que acarrea varios de sus problemas como uno de ellos es falta de capacitación al personal altamente capacitado conlleva al éxito de la gestión pública en la UNJ, con características muy similares encontramos a Matute et al. (2020) mencionaron que el personal desconoce las metas y objetivos por la institución , así mismo indico que el personal no se les capacita para desarrollar actividades de manera efectiva por lo que es necesario capacitar de acuerdo a sus funciones y promocionar el trabajo en equipo, así mismo guarda una similitud por teoría Fajardo et al. (2020) que un personal altamente capacitado con conocimientos entendibles va a facilitar un gran logro , con claridad de contenidos, capacidades, destrezas en su área de una manera eficiente.

Como aporte de investigador deduzco que el área de recurso humano trabaje un plan donde indique priorice capacitaciones constantes de acuerdo al perfil de cada trabajador porque es vital para llevar a cabo su buen desempeño, teniendo como herramientas necesarias las tecnologías de la información y la comunicación TIC, lo que contribuye a la gestión. Asimismo, si un trabajador muestra dotes de habilidades, conlleva a formar parte de un equipo de empleados calificados por su talento, de tal manera que conduce a tenerlos motivados dentro de la institución, en consecuencia, serán más productivos y competitivos para una mayor productividad dentro de cualquier organización.

En el objetivo específico sobre gestión de talento humano y el desempeño laboral se demostró la gestión influye favorablemente en la eficiencia laboral del equipo

administrativo de la UNJ, lo cual se debe a que la correlación de debe a un 0,791 con el nivel de significancia $p=0,000$ y muestra una buena correlación positiva, es por ello si la gestión del talento humano incrementa de manera significativa, la eficacia del personal administrativo de la UNJ. Ante ello, lo mismo menciona Guzmán (2022) determinó la incidencia de la gestión del talento sobre del personal administrativo la motivación; su estudio fue correlacional como muestra tuvo 112 talentos, obtuvo los siguientes resultados de el autocontrol tiene un nivel medio (24.10 y 26.79%), así mismo, presentó una relación positiva (Rho Spearman 0.579) también menciona Saavedra (2021) mostró la incidencia del personal sobre el desempeño profesional. Los resultados indican con prueba de “Rho. de Superman”. Teniendo una semejanza con Holguín (2022) donde se determinó la incidencia entre la gestión del talento sobre satisfacción laboral de los trabajadores, metodología estuvo determinado de un enfoque cuantitativo en diseño, lo cual tuvo una muestra de 87 encuestados. Se obtuvo como resultado que: un 62.1% presenta baja gestión de recursos humanos, el 69% un nivel moderado presenta, en referencia a lo antes mencionado, si la empresa planea retener y distribuir utilidades a sus trabajadores.

De tal manera se apoyó en la teoría de Fajardo et al. (2020) son diferentes procesos diseñados donde serán evaluados de manera imparcial al personal idóneo que cumpla con todas las características que solicita la empresa. En esta etapa no solo se debe tener en cuenta el beneficio para la organización, se debe tener en cuenta también al candidato que postula de acuerdo a su interés propio. Donde su inicio es la publicación de la convocatoria de acuerdo al personal que se solicita, esto debe contener un perfil de acuerdo al área que postula y finalmente finaliza con una firma de contrato. Como aporte de investigador esto nos indica que los trabajadores que posee habilidades y es reconocido por sus destacadas labores motiva a seguir trabajando de manera eficiente dentro de la institución esto conllevara a tener mayores logros ser más productivo y competente.

Como primer objetivo se estableció la relación entre selección del personal y el desempeño laboral del personal administrativo de la UNJ, de tal manera rechazamos la hipótesis nula (H_0) y aceptamos la hipótesis alternativa (H_1), y además corroboramos que: la selección de empleados afecta la efectividad del

equipo administrativo de la UNJ, ambas variables están correlacionadas entre sí. 786^{**} a $p=0,000$ significación y muestra una buena correlación positiva. Ante ello, lo mismo menciona, Pérez (2021) determinó la relación en la gestión con el personal y su desempeño con sus empleados del Instituto Educación Militar Andrés Avelino Cáceres, metodología aplicada fue encuesta no experimental, correlacional, horizontal, cuantitativa, conformada por dos cuestionarios compuestos por 12 preguntas, donde cada pregunta fue aplicado a un grupo de 50 colaboradores según escala de Likert. Cubas (2022) estableció la relación con la gestión talento y su papel en su desempeño en sus colaboradores administrativos en Chachapoyas año 2020, para ello trabajo con 75 talentos administrativos de muestra, para selección de datos elaboró un cuestionario donde se obtuvo una validez con un 0.86, y confiabilidad de 0.836 y 0.820 correspondiente.

En cuanto a resultados se obtuvo que tiene una relación en las variables como son: Habilidades gerencial y desempeño profesional. De la misma manera hay una similitud con Holguín (2022) tuvo a bien realizar una investigación donde determinó la incidencia entre la gestión del talento sobre satisfacción laboral de los trabajadores. Metodología su estudio estuvo determinado de un enfoque cuantitativo en diseño, lo cual tuvo una muestra de 87 encuestados. Se obtuvo como resultado que: un 62.1% presenta baja gestión de recursos humanos, el 69% un nivel moderado presenta, en referencia a lo antes mencionado, si la empresa planeara retener y distribuir utilidades a sus trabajadores, estos estarían motivados lo que por consiguiente los volvería más eficientes, ya que estarían satisfechos y se sentirían comprometidos con la organización. Como aporte de investigador cabe precisar que se resalta el desempeño laboral reconociendo lo importante que es en sus colaboradores en su puesto de trabajo que permitan en desarrollarse de manera eficiente el desempeño en función a sus actividades lo cuales permitirán lograr metas propuestas para obtener mejores logros a la institución de tal modo esto permita para mejora en los procesos administrativos.

Como segundo objetivo se estableció la conexión entre capacitación y desempeño laboral de los empleados la UNJ, Cubas (2022) determinó la relación entre la gestión del talento y su papel en el desempeño del personal administrativo en Chachapoyas año 2020, para ello trabajo con 75 talentos administrativos de

muestra, para selección de datos elaboró un cuestionario donde se obtuvo una validez con un 0.86, y confiabilidad de 0.836 y 0.820 correspondiente. En cuanto a resultados se obtuvo que tiene una relación en las variables como son: Habilidades gerencial y desempeño laboral la motivación laboral. De la misma manera hay una similitud con el autor Mendivel et al. (2020) instauraron la relación entre talento humano y la gestión administrativa en la universidad los Andes, la donde su trabajo fue tipo básica, correlacional, donde su diseño transversal no experimental. Con una muestra con 20 colaboradores administrativos. Según resultados encontrados de acuerdo al análisis estadístico indica que, si ha encontrado que sí hay una alta relación, con un p-valor: $0,000 < 0,010$. Se encuentra una similitud con Matute et al. (2020) retener tal objetivo a bien determinar del capital humano el desempeño laboral, para ello realizaron un estudio transversal no empírico.

Los resultados donde el 42,91% refiere que cuenta con las herramientas adecuadas para desempeñar sus actividades; por otro lado, el 61% del personal hizo hincapié que desconocen las metas y objetivos de la institución en la que laboran; así mismo, este último grupo refirió que no se les capacita para desarrollar de manera más efectiva sus labores. Tiene una semejanza con Fajardo et al. (2020) son diferentes procesos diseñados donde serán evaluados de manera imparcial al personal idóneo que cumpla con todas las características que solicita la empresa. En esta etapa no solo se debe tener en cuenta el beneficio para la organización, se debe tener en cuenta también al candidato que postula de acuerdo a su interés propio.

Donde su inicio es la publicación de la convocatoria de acuerdo al personal que se solicita, esto debe contener un perfil de acuerdo al área que postula y finalmente finaliza con una firma de contrato. De la misma manera nos indica Bautista (2020) desempeño laboral son fundamentos y acciones que se asemejan y se sostienen en el proceso como producto de los hábitos y estudios que cada persona asimila. Como aporte de investigador se puede apreciar la calidad de desempeño laboral rescatando la trascendencia de los empleados un empleado capacitado de acuerdo con perfil profesional será más productivo obtendrá mejor conocimiento estará más preparado para asumir retos esto se verá reflejado en su desempeño profesional en cada institución.

Del personal administrativo, La tercera dimensión es la retención, según Fajardo et al. (2020) es el compromiso que debe tener la empresa con sus empleados lo que hace que se centre en el cumplimiento de metas y objetivos trazados. En este sentido Castro et al. (2021) sugirieron que la retención son ejercicios para mejorar la capacidad individualizada de una persona al momento de realizar sus labores cotidianas, esto implica buscar el potencial de cada empleado para dar mayor productividad a las organizaciones. Por su parte, Pereira et al. (2021) mencionaron que la retención para las organizaciones hoy en día se convertirá en un gran desafío, de tal manera tienen un reto muy importante buscar trabajadores más preparados para llegar a ocupar los puestos con mayor demanda laboral, así mismo hoy en día cuando hablamos de retención hablamos de grandes desafíos personales.

De la misma manera hay una semejanza con Daza et al. (2019) mencionaron como se puede establecer entre la alta dirección y el talento para lograr con éxito una educación de calidad para bienestar de los estudiantes en una universidad de Colombia, su estudio que realizó fue no experimental, donde conformaron 35 directores de las 7 facultades del Caribe. En donde los resultados se reflejan de manera positiva entre sus dos variables, por ende, esto debe a una buena selección del personal de acuerdo al perfil profesional, donde utilice las técnicas, conocimientos, talento y como llegar al educando de tal manera cumplirá con los objetivos institucionales, brindar así poder servicio educativo de buena calidad. Como aporte de investigador, el talento humano mediante la retención en las empresas se obtendrán equipos de trabajo unificados y ser más eficientes y se fidelizan a tener más talento esto permite que las organizaciones estén mejores vistas por la competencia por tener más talento y sean un lugar encantador para desarrollarse profesionalmente.

Limitaciones de la investigación en el desarrollo de mi investigación: En esta investigación se encontraron las siguientes limitaciones cuando iniciamos la elaboración del informe mejorar la redacción según normas Apa, para seguir paso a paso tal como indica las rúbricas evaluación, en segundo lugar, las dificultades encontradas búsqueda de información para mis antecedentes la conexión a internet pocas veces inestable por la naturaleza de las lluvias. Otras de las dificultades

fueron la respuesta cuando solicite permiso a la universidad la respuesta a la carta de presentación, que me autoriza realizar la encuesta en la institución motivo a cambios constantes de jefe de confianza y así cuando iba a elaborar mi encuesta para aplicarlo no recordaba cómo hacer un formulario Google que son herramientas necesarias que debemos conocer para elaborar nuestro cuestionario para que nos comprendan las personas encuestadas. Seguidamente al momento de aplicar la encuesta a los trabajadores no todos mis compañeros eran empáticos en su colaboración en el llenando del formulario para completar mis encuestas unos si tenían la voluntad otros se negaban por miedo o temor a que sus nombres salgan para ello se les explico que eran anónimas. Implicancias de mi investigación encontradas: Mi elaboración de tesis como transcendencia tendrá un impacto positivo en la sociedad que servirá como referencias para próximos autores en la toma de decisiones que tendrán como referencias bibliográfica comparación entre dos variables tener una estructura de acuerdo a la Directivas que maneja la Universidad como resultados es viable a dar solución a futuras investigaciones. Dentro de ello esta investigación está basada en la ética profesional que vengo desarrollando como profesional, esto permitirá un gran avance, impartiendo el conocimiento y ser de gran ayuda para el progreso de la sociedad humana.

VI. CONCLUSIONES

1. El estudio demostró que la gestión del talento posee un impacto significativo en el desempeño laboral con su equipo administrativo con la UNJ, puesto que el coeficiente de correlación es de 0,791** con el nivel de significación $p = 0,000$ y muestra que la correlación positiva buena cuando las personas gestionan el talento aumenta significativamente, la gestión de la productividad de los empleados de la UNJ. Asimismo, la interacción entre variables conduce a la homogeneidad y lealtad, lo que a su vez crea una relación positiva con el clima laboral adecuado.
2. En esta investigación se concluyó que la contrastación afecta el desempeño del trabajador administrativo en la UNJ, debido a que muestra el coeficiente una correlación de 0,0786**, con $p = 0,000$ de significancia y muestra una buena correlación positiva, indicando que el personal muestra un buen desempeño de trabajo debido a la preparación intelectual.
3. La investigación indicó un aumento en el desempeño laboral del empleador administrativo de la UNJ con un coeficiente de correlación de 0,692 con un grado de nivel de significación de $p = 0,000$ y una muestra de correlación positiva buena, que les permitan desarrollar puestos de trabajo específicos, como resultado, cada especialista es único y tiene un rol y una contribución mucho más estratégicos para el equipo y como un todo.
4. La investigación también nos mostró que la retención de empleados afecta el desempeño del trabajador administrativo de UNJ, debido a que el coeficiente de correlación es de 0,766**, con un nivel de significación $p = 0,000$ y mostrando una buena correlación positiva, de acuerdo a lo mencionado por ello puedo deducir que la retención de los gerentes tiene un papel importante para la productividad laboral, y la productividad laboral se reconoce cuando los empleados muestran una actitud positiva, mostrar máximo interés en resolver los conflictos con inteligencia y madurez.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda realizar planes de mejora, programas de capacitación y aprendizaje para lograr nuevos conocimientos y ser más competentes para los cambios y desafíos en la Universidad, de tal manera contar con siete estrategias para mejorar la retención y aplicar del conocimiento en las tareas diarias y seguir: creando: una cultura donde el intercambio de conocimientos es un hábito, la de un programa de tutoría, el uso de tecnología, la capacitación demostrativa, la evaluación continua, el estímulo del equipo y, en última instancia, el compromiso en equipo por lograr un bien común.

2. Deben implementar programas y estrategias de incentivos a los empleados, cuyo objetivo sea aumentar la lealtad y darles la oportunidad de apreciar el desempeño del trabajador administrativo mediante incentivos económicos, programas de reconocimiento, etc. Recibir, premiar el desempeño, crear la sensación de que todos los recursos de los empleados son importantes y el personal administrativo no debería considerar innecesario su trabajo.

3. Se recomienda a la UNJ considerar los siguientes puntos clave, de gran ayuda para la gestión del talento y mejorar los resultados laborales: fijación conjunta a objetivos, mejora de las condiciones de trabajo, creación de un clima laboral favorable, formación continua de los empleados, brindando las herramientas necesarias, proyectarse en un futuro, buscar personal que cuenten habilidades y destrezas que se vinculen con la estrategia a un largo plazo, saber reconocer sus logros y brindar oportunidades en el crecimiento profesional.

4. Se recomienda implementar procesos en la contratación del talento humano, una comisión evaluadora, Tecnologías de la información y la comunicación, contar con veedor neutral, un representante del Organismo de contrataciones del estado OSCI.

REFERENCIAS

- Allport, G. (2018). *Definición de actitud. Psicología Social*, 50-62.
<https://www.psicologia-online.com/definicion-de-actitud-psicologia-social-1394.htm>
- Altamirano, A. (2020). *Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo del Distrito 18D06 Cevallos a Tisaleo–Educación*. (Tesis de Maestría).
<https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/31763/1/083%20GTH.pdf>
- Arias, J. (2021). *Técnicas e Instrumentos de Investigación Científica*.
<https://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/2260>
- Basurto, R. (2022). *Gestión del talento humano y su influencia en la contratación del personal del gobierno autónomo descentralizado parroquial diez de agosto. (Tesis de Licenciatura)*. Universidad Estatal del Sur de Manabí “UNESUM”.
<https://repositorio.unesum.edu.ec/bitstream/53000/4658/1/BASURTO%20ARCIA%20RUTH%20DEBORA.pdf>
- Boselie, P. & Thunnissen, M. (2017). Talentbeheer in de overheidssector. *Oxford Handbooks Online*, 15 (1), 1–24.
<https://doi.org/10.1093/OXFORDHB/9780198758273.013.9>
- Bendezu, K. (2020). *Gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Privada “Mave School” San Juan de Lurigancho - Lima, 2019. (Tesis de Maestría)*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos:

[https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/15402/Ben
dezu_pk.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/15402/Ben
dezu_pk.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Bonilla, D. & Mora, E. (2018). La importancia de la capacitación en el rendimiento del personal administrativo de la Universidad Técnica de Ambato. *Conrado*, 14(63), 268-273.

[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-
86442018000300268](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-
86442018000300268)

Cacsire, G. (2019). *La gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral del personal de la oficina de recursos humanos de las Universidades Públicas de la Región Puno. (Tesis de maestría)*. Universidad Nacional del Altiplano.

[http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14082/10930/Gladys
_Irene_Cacsire_Grimaldos.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14082/10930/Gladys
_Irene_Cacsire_Grimaldos.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Campos, L., & Torres, F. (2021). *Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral de los trabajadores de Enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos Adultos del Hospital Nacional del 2 de mayo de 2019. (Tesis de maestría)*. Universidad Nacional del Callao.

[https://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/5610/TESIS
%20MAESTRO-%20CAMPOS%20BAZAN-FCS-
2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/5610/TESIS
%20MAESTRO-%20CAMPOS%20BAZAN-FCS-
2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Castro, K. (2021). *Modelo de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, 2020. (Tesis de Doctorado)*. Universidad César Valejo.

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/59864/Castro
_MKO-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/59864/Castro
_MKO-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Chiavenato, I. (2018). *Gestión del Talento Humano*. Editorial Mc-Graw Hill. España. https://www.google.com.pe/books/edition/Gesti%C3%B3n_del_talento_humano/JzM1zgEACAAJ?hl=es
- Cubas, N. (2022). *Gestión del talento humano y desempeño laboral en los trabajadores administrativos, Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas-Chachapoyas 2020. (Tesis de Maestría)*. Unniversidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas. <https://repositorio.untrm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14077/2628/Cubas%20Medina%20Nelida.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Daza, A., Vilorio, J. & Miranda, L. (2019). Gerencia del talento humano y calidad del servicio educativo en universidades públicas de la Región Caribe de Colombia. *Revista Espacios*, 40(44), 1-10. <https://www.revistaespacios.com/a19v40n44/a19v40n44p10.pdf>
- Dextre, D., Calle, E. & Huamantumba, E. (2021). Incidencia de la selección de personal en el desempeño docente en la UNSM-T, 2020. *Horizonte Empresarial*, 8(2), 447-461. <https://doi.org/10.26495/rce.v8i2.1927>
- Espino, J. (2022). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo central de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga, 2020. (Tesis de Doctor)*. Universidad Nacional San Luis Gonzaga. <https://repositorio.unica.edu.pe/server/api/core/bitstreams/0bdc600d-47c5-4350-8f19-bb0f20b569a3/content>
- Fontalvo, T. (2018). *Productivity and its factors: impact on organizational improvement*. *Espacios*, 2(12), 1-18. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1692-

http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf

Hernández, R., Fernández, C. y Bautista, P. (2014). *Metodología de la investigación*, Mac Graw Hill: Interamericana. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

Holguin, S. (2022). *Gestión del talento humano y satisfacción laboral de los trabajadores del centro de especialidades Daule, Ecuador, 2021. (Tesis de Maestría)*. Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/82085>

Inga, A. (2020). *La satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en Perú*. <https://doi.org/10.21142/tb.2020.1379>

Jokinen, J., & Pehkonen, J. (2021). The role of personal and relative job performance in promotion decisions. *Labour*, 35(4), 485–499. <https://doi.org/10.1111/LABR.12209>

Llerena, N. (2019). Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en una Pyme de servicios de seguridad en el Perú. *Journal of Economics Finance and International Business*, 3(1), 75-103. <https://revistas.usil.edu.pe/index.php/jefib/article/view/398>

Liebregts, W., & Stam, E. (2019). Wetgeving inzake arbeidsbescherming en ondernemerschap. *International Small Business Journal: Researching Entrepreneurship*, 37(6), 581–603. <https://doi.org/10.1177/0266242619836358>

Luo, Z., Ma, E., & Li, A. (2021). Driving frontline employees performance through mentorship, training, and interpersonal helping: The case of upscale hotels

in China. *International Journal of Tourism Research*, 23(5), 846–857.
<https://doi.org/10.1002/JTR.2447>

Martínez, P. (2019). *Gestión del talento humano por competencias y la satisfacción laboral de los docentes contratados de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Peruana Los Andes de Huancayo 2018. (Tesis de Maestría)*. Universidad Nacional del Centro del Perú.

https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/5451/T010_20080863_M.pdf?sequence=3&isAllowed=y

Mendivel, R., Lavado, C., & Sánchez, A. (2020). Gestión administrativa y gestión de talento humano por competencias en la Universidad peruana Los Andes, Filial Chanchamayo. *Conrado*, 16 (72), 262-268.
<https://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado/article/view/1242>

Memon, A., Khahro, S., y et all. (2023). Relationship between Job Satisfaction and Employee Performance in the Construction Industry of Pakistan. *Sustainability* 15 (11), 1-18. <https://doi.org/10.3390/su15118699>

Mori, K. y Bardales, J. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 684- 703.
https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.107

Murad, M. (2018). The impact of employee job satisfaction toward organizational performance: A study of private sector employees in Kuching, East Malaysia. *International Journal of Scientific and Research Publications*, 8(12), 270-278.
<http://www.ijsrp.org/research-paper-1218/ijsrp-p8437.pdf>

- Miranda, B. (2019). *The Advantages & Disadvantages of Job Enrichment*. *Small Business Chron.* <https://smallbusiness.chron.com/advantages-disadvantages-job-enrichment-11960.html>
- Mohammd, A., Rand, A., y Ra'ed, M. (2019). Factors that affect Employees Job Satisfaction and Performance to Increase Customers' Satisfaction. *Journal of Human Resources Management Research*, 2019(2019), 1-23. Retrieved from <https://ibimapublishing.com/articles/JHRMR/2019/354277/354277.pdf>
- Muhammad, A. et al. (2019). The nexus of employee's commitment, job satisfaction, and job performance: An analysis of FMCG industries of Pakistan. *Cogent Business & Management*, 6 (1), 1-13. <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/206228/1/23311975.2019.1654189.pdf>
- Oliveira et al. (2017) Human capital in the nursing management of hospitals. *Revista Da Escola De Enfermagem. Sao Paulo* 2 (1), 1-6. <http://dx.doi.org/10.1590/S1980-220X2016030203232>
- Patrone, C, Cassetari L, Giovannini F, Cremonesi P, Cevasco (2019). Study and implementation of a performance set of indicators for the nurse manager in a frailty hospital. *Pubmed*, 60(3), 229-236. <https://doi.org/10.15167/2421-4248/jpmh2019.60.3.963>
- Pérez, F. (2021). *Relación entre gestión del talento humano y desempeño laboral de trabajadores*, *Institución Educativa del Ejército Andrés Bello Cáceres, Tumbes, 2020. (Tesis de Maestría)*. Universidad Nacional de Tumbes. <http://repositorio.untumbes.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12874/2506/TE%20SIS%20-%20PEREZ%20GONZALES.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Putu, A. E., Noermijati & Aryo, D. (2020) Organizational culture: A key factor to improve nurse performance. *Enfermería Clínica*, 30 (6), 118-122.
<https://doi.org/10.1016/j.enfcli.2020.06.027>
- Pereira, A. y Vidal, M. (2021). Deserción estudiantil en la educación superior: reflexiones sobre la gestión enfocada en la retención o la permanencia. *Revista Educación*, 45(1), 546-561.
<http://dx.doi.org/10.15517/revedu.v45i1.40602>
- Pinedo, M. (2020). *Análisis de las Estrategias de Gestión del Talento Humano en la Dirección General de Administración de la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana*. Universidad Privada de la Selva Peruana.
https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UPSI_ba3738ee78c83e97d8c_ba2d4bb8961ed/Details
- Quito, D., & et al. (2020). *Desempeño Laboral del Capital Humano en las Universidades de la Ciudad de Cuenca*. 2020. Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía, 5 (3), 163-193.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7608900>
- Saavedra, E. (2021). *Gestión del talento humano y la relación con el desempeño laboral del personal del Hospital Obrero de la Ciudad de Oruro. (Tesis de Licenciatura)*. Universidad Mayor de San Andrés.
<https://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/27280/T-2926.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Sarmiento, J. (2017). *Relación entre la Gestión del Talento Humano y el desempeño laboral del área central de la Universidad Central. (Tesis de Maestría)*. Escuela Politécnica Nacional.
<https://bibdigital.epn.edu.ec/bitstream/15000/17091/1/CD-7664.pdf>

- Souza, G. J., Richi F. G., Borges, T. W., Cassanho A., & Pedeschi, L. (2021). *Gestão do trabalho de equipes da saúde da família. PESQUISA*, 25(1). 2-12.
<https://doi.org/10.1590/2177-9465-EAN-2020-0093>
- Teten, M. & Saprill, M. (2022). *The Relationship between Job Satisfaction and Employee Performance*. https://wwwbiz.meijo-u.ac.jp/SEBM/ronso/no9_1/08_PUSHPAKUMARI.pdf
- Tamayo, M. (2006). *El Proceso de La Investigación Científica*.
https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/227860/El_proceso_de_la_investigacion_cientifica_Mario_Tamayo.pdf
- Ta'an, WF, Alhurani J, Alhalal E, Al-Dwaikat TN, Al-Faouri I. (2020). Nursing Empowerment: How Job Performance Is Affected by a Structurally Empowered Work Environment. *Pubmed*. 50(12):635-641.
<https://doi.org/10.1097/nna.0000000000000951>
- Yanina, C. y Lozano, D. (2020). *Desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad de Lince*. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 7(1), 31-3. <http://dx.doi.org/10.17162/riva.v7i1.1414>
- Timica, E. (2017). *Inside the VA: How Workplace Training Evaluation Impacts Employee Performance*. ProQuest LLC.
<https://eric.ed.gov/?q=nurse+job+performance&id=ED577487>
- Valderrama, S. (2017). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica - cuantitativa, cualitativa y mixta*. San Marcos.
<http://www.bibvirtual.ucb.edu.bo:8000/opac/Record/100025114/Details>
- Valle, A. (2019). *El desempeño laboral y su relación con las Competencias de aprendizaje en administración en Estudiantes universitarios adultos. (Tesis de Maestría)*. Universidad San Martín de Porres.

https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/5832/valle_haa.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Wasaf, I. & Muhammad, J. (2021). A Study of Job Satisfaction and Its Effect on the Performance of Employees Working in Private Sector Organizations, Peshawar. *Education Research International*. 3 (5), 1-9
<https://doi.org/10.1155/2021/1751495>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de operacionalización de variables

Operacionalización de la variable 1 :Gestión del talento humano

Variables De Estudio	Definición Conceptual	Definiciones Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala De Medición
Gestion del Talento Humano	Fajardo et al. (2020) ésta constituye una de las fases primordiales dado que se tiene que elegir de manera responsable al postulante idóneo para el puesto requerido, considerando no solo el beneficio de la empresa sino también al postulante al ocupar un cargo de su interés.	Modo de contar con adecuado personal a través de la selección capacitación y retención.	Selección del personal Capacitación Retención	Pruebas Evaluaciones Entrevistas Técnicas Programa Entrenamiento Desarrollo Acciones Motivación laboral Remuneración Recursos	Ordinal Escala de Likert, donde: Nunca= 1 Casi nunca= 2, Algunas Veces= 3 Casi siempre= 4 Siempre= 5

Operacionalización de la variable 2: Desempeño laboral

Variables De Estudio	Definición Conceptual	Definiciones Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala De Medición
Desempeño laboral	Bautista (2020), el desempeño laboral es la forma en que una organización expande, realiza, promueve y adopta plenamente las competencias y habilidades de sus empleados, con el fin de lograr una mejora metódica y duradera para la aprobación de individuos y organizaciones.	Los resultados obtenidos por un trabajador de la empresa se basan en sus conocimientos, habilidades y actitudes que exhibe	Conocimiento Habilidad Actitud	Razonamiento Adaptación Tareas Solución Valores Trabajo en equipo Comunicación Cumplimiento	Ordinal Escala de Likert, donde: Nunca= 1 Casi nunca= 2, Algunas Veces= 3 Casi siempre= 4 Siempre = 5

Anexo 3: Instrumento para la recolección de datos

Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo en una Universidad Nacional del Jaén

Cuestionario de gestión del talento humano

Objetivo: Este instrumento tiene la finalidad de evaluar si existe una relación en cuanto a la selección del personal, capacitación y retención referente al desempeño del personal

Instrucciones: Estimado trabajador el presente cuestionario conforma un instrumento básico para recoger opiniones sobre Gestión del Talento Humano.

Por ese motivo solicito su ayuda en contestar todas las preguntas marcando con (X) la opción que cree la más conveniente es la respuesta, no existen respuestas buenas ni malas. La información entregada será manera confidencial y se utilizará exclusivamente para efectos de esta investigación. Se le invoca no dejar ninguna pregunta sin contestar. Se agradece su excelente colaboración.

5. Siempre (S)	4. Casi Siempre (CS)	3. Algunas veces (AV)	2. Casi nunca (CN)	1. Nunca (N)
-------------------	-------------------------	--------------------------	-----------------------	-----------------

N°	DIMENSIONES/ítems	Escala de valoración				
		1	2	3	4	5
	Dimensión 1: Selección del personal					
1	las evaluaciones al personal están de acuerdo al puesto de trabajo					
2	Las evaluaciones son permanentes permitiendo acceder a un puesto superior.					
3	Las entrevistas son las más adecuadas para cubrir la plaza al que postula.					
4	Se asignan las técnicas de selección por un personal altamente capacitado.					
	Dimensiones 2: Capacitación					
5	Se ejecutan programas de capacitación a los colaboradores					
6	Los programas de capacitación van de acorde al puesto de trabajo					

7	los programas de desarrollo de capacidades son dirigidos a todos los trabajadores					
8	Alcanzaste los objetivos generales de aprendizaje					
9	Cómo calificarías el contenido general del curso que fuiste capacitado					
	Dimensión 3: Retención					
10	Los trabajadores son motivados con bono de productividad					
11	consideras que con la motivación mantendrías un alto potencial de rendimiento en los trabajadores					
12	Las remuneraciones que percibe van de acorde con las expectativas de cada profesional					
13	Las remuneraciones están por encima de las del mercado					
14	Se incentiva al trabajador por su ardua labor y metas al cierre de año					

Cuestionario Del desempeño Laboral

Objetivo: Definir si el desempeño del personal es influido por el conocimiento

Instrucciones: Estimado trabajadores el presente cuestionario constituye un instrumento primordial para recoger opiniones sobre el desempeño laboral.

Instrucciones: Solicito su colaboración en contestar todas las preguntas marcando con (X) la opción que considere es la respuesta, no existen respuestas buenas ni malas. La información suministrada será confidencial y se utilizará únicamente para efectos de esta investigación. Se le ruega no dejar ninguna pregunta sin contestar. Se agradece su valiosa colaboración.

	5. Siempre (S)	4. Casi Siempre (CS)	3. Algunas veces (AV)	2. Casi nunca (CN)	1. Nunca (N)				
N°	DIMENSIONES/ítems				Escala de valoración				
	1	2	3	4	5				
	Dimensión 1: Conocimiento								
1	El razonamiento es importante en las tareas propias del cargo que desempeña								
2	Las tareas que le encomiendan son acordes a su responsabilidad								
	Dimensiones 2: Habilidad								
3	Se adapta rápidamente a cualquier cambio dispuesto por su jefe inmediato que lidera el equipo de trabajo.								
4	Participa y coopera de forma positiva el trabajo en equipo, en su centro de trabajo de manera armoniosa.								
5	Hay un buen clima laboral el trabajo en equipo esperando buenos resultados								
6	Se comunica abiertamente con fluidez y claridad todos sus compañeros								
7	La comunicación con sus superiores es clara y precisa para poder llegar a entender lo que está solicitando.								
	Dimensión 3: Actitud								
8	El valor de la puntualidad se respeta en el trabajo, sin necesidad que se recuerde.								
9	Una tarea primordial es al logro de objetivos y metas institucionales por su iniciativa y actitud positiva								
10	La lealtad es un principio fundamental en el centro laboral.								
11	La honestidad es sumamente apreciada en el centro laboral.								
12	Rapidez para soluciones creativas a los inconvenientes que se presentan.								

Anexo 4: Carta de presentación

POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CARGO

"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

Pimentel, 09 de junio de 2023

Doctor Hugo Wenceslao Miguel Miguel
Universidad Nacional de Jaén
Jaén.

15 JUN 2023

ASUNTO : SOLICITA AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR INVESTIGACIÓN

Tengo a bien dirigirme a usted para saludarle cordialmente y al mismo tiempo augurarle éxitos en la gestión de la institución a la cual Usted representa.

La Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo Campus Chiclayo ofrece los Programas de Maestría y Doctorado, en diversas menciones, donde los estudiantes se forman para obtener el Grado Académico de Maestro o de Doctor, a cuyo efecto deben elaborar, presentar, sustentar y aprobar un trabajo de investigación científica (Tesis), cuyos resultados benefician tanto al estudiante investigador como a la institución donde se realiza la investigación.

Por lo expuesto, solicito a usted tenga a bien autorizar la realización de la investigación que se detalla en la institución que dignamente dirige.

- 1) Apellidos y nombres de estudiante : Tocto Huaman, Fany
- 2) Programa de estudios : Posgrado
- 3) Mención : Maestría en Gestión Pública
- 4) Ciclo de estudios : III Ciclo
- 5) Título de la investigación : Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo en una universidad nacional del Jaén
- 6) Asesor : Dra. Rosa Eliana Salazar Cabrejos

Le anticipo mi agradecimiento por su gentil colaboración.

Atentamente,



H/MC

Dr. Juan Pablo Muro Moreno
Jefe de la Unidad de Posgrado - Chiclayo

Anexo 5: Carta de aceptación



UNJ
UNIVERSIDAD
NACIONAL DE JAÉN

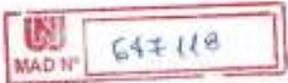
"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"
"Año del Bicentenario del Congreso de la República del Perú"

Presidencia

Jaén, 19 de junio del 2023

CARTA Nº 023- 2023-UNJ-P

Señora:
FANY TOCTO HUAMÁN



ASUNTO: Autoriza realizar investigación en la UNJ
Ref.: Solicitud S/N de fecha 15 de junio 2023

Es grato dirigirme a usted para hacerle extensivo el saludo cordial a nombre de la Universidad Nacional de Jaén, y al mismo tiempo en atención al documento en referencia tengo a bien autorizar a su persona, para realizar investigación para la obtención del Grado de Maestría en Gestión Pública, cuyo título de investigación es: Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral del Personal Administrativo de la Universidad Nacional de Jaén, aplicado al personal administrativo de la UNJ.

Sin otro particular, me suscribo con grato aprecio y consideración, augurándoles los mejores éxitos en su trabajo de investigación.

Muy atentamente:



Dr. Hugo Wenceslao Aguilar Martínez
PRESIDENTE

C.c.
Archivo
HUMMAN@unj.edu.pe

SOLIDARIA - SALUDABLE - SOSTENIBLE
www.unj.edu.pe

CONTACTO
+51 1 959911

EMAIL
presidencia@unj.edu.pe

DIRECCION
Calle José Martí - San Ignacio - Km. 24
Sociedad Anónima

Anexo 6: Evaluación por juicio de expertos



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LOS INSTRUMENTOS EXPERTOS

Nº	DIMENSIÓN 1: Selección del personal	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
1	Las evaluaciones al personal están de acuerdo al puesto de trabajo.				X									
2	Las evaluaciones son permanentes permitiendo acceder a un puesto superior.								X					
3	Las entrevistas son las más adecuadas para cubrir la plaza a la que postula												X	
4	Se asignan las técnicas de selección por un personal altamente capacitado e idóneo de Recursos Humanos.								X					
Nº	DIMENSIÓN 02: Capacitación													
5	Se ejecutan programas de capacitación a los colaboradores.				X									
6	Los programas de capacitación van acorde al puesto de trabajo.					X								
7	Los programas de desarrollo de capacidades son dirigidos a todos los trabajadores.								X					
8	Alcanzaste los objetivos generales de aprendizaje.												X	
9	Cómo calificarías el contenido del curso que fuiste capacitado.												X	
Nº	DIMENSIÓN 03: Retención													
10	Los trabajadores son motivados con bono de productividad.												X	
11	Consideras que con la motivación mantendría un alto potencial de rendimiento en los trabajadores.								X					
12	Las remuneraciones que percibe van acordes con las expectativas de cada profesional.				X									
13	Las remuneraciones están por encima de las del mercado.								X					
14	Se incentiva al trabajador por su ardua labor y metas al cierre de año.												X	

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Los items cumplen con los criterios de claridad, coherencia y relevancia.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: HURTADO VILLANUEVA ABELARDO DNI: 16796773

Especialidad del validador: SOCIOLOGO Y ABOGADO

13 de junio de 2023

¹Claridad: El item se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²Coherencia: El item tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³Relevancia: El item es esencial o importante, es decir debe ser incluido

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los items planteados son suficientes para medir la dimensión


Abelardo Hurtado Villanueva

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LOS INSTRUMENTOS
EXPERTOS**

N°	DIMENSIÓN 01: Conocimiento	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
1	El razonamiento es importante en las tareas propias del cargo que desempeña				X									
2	Las tareas que le encomiendan son acordes a su responsabilidad.												X	
DIMENSIÓN 02: Habilidad														
3	Se adapta rápidamente a cualquier cambio dispuesto por su jefe inmediato que lidera el equipo de trabajo.								X					
4	Participa y coopera de forma positiva el trabajo en equipo, en su centro de trabajo de manera armoniosa.				X									
5	Hay un buen clima laboral el trabajo en equipo esperando buenos resultados.							X						
6	Se comunica abiertamente con fluidez y claridad todos sus compañeros.												X	
7	La comunicación con sus superiores es clara y precisa para poder llegar a entender lo que está solicitando.							X						
DIMENSIÓN 03: Actitud														
8	El valor de la puntualidad se respeta en el trabajo, sin necesidad que se recuerde.													
9	Una tarea primordial es al logro de objetivos y metas institucionales por su iniciativa y actitud positiva.							X						
10	La lealtad es un principio fundamental en el centro de trabajo.												X	
11	La honestidad es sumamente apreciada en el centro laboral.				X									
12	Rapidez para soluciones creativas a los inconvenientes que se presentan.							X						

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo Nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Los ítems cumplen con los criterios de claridad, coherencia y relevancia.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: HURTADO VILLANUEVA ABELARDO DNI: 17834600

Especialidad del validador: SOCIOLOGO Y ABOGADO

¹**Claridad:** El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²**Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³**Relevancia:** El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

13 de junio de 2023



 Abelardo Hurtado Villanueva



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **HURTADO VILLANUEVA**
Nombres **ABELARDO**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Número de Documento de Identidad **16796773**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO**
Rector **VELASQUEZ BENITES ORLANDO**
Secretario General **LAVALLE DIOS PEDRO LUIS**
Director **SANTOS CRUZ TEODULO JENARO**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **DOCTOR**
Denominación **DOCTOR EN PLANIFICACION Y GESTION**
Fecha de Expedición **09/12/2011**
Resolución/Acta **1893-2011/UNT**
Diploma **A1227897**
Fecha Matricula **Sin información (*****)**
Fecha Egreso **Sin información (*****)**

Fecha de emisión de la constancia:
14 de Enero de 2024



CÓDIGO VIRTUAL 0001642181



Firmado digitalmente por:
SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE EDUCACIÓN
SUPERIOR UNIVERSITARIA
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 14/01/2024 22:27:16-0500

ROLANDO RUIZ LLANTACE
EJECUTIVO
Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

(*****) La falta de información de este campo, no involucra por sí misma un error o la invalidez de la inscripción del grado y/o título, puesto que, a la fecha de su registro, no era obligatorio declarar dicha información. Sin perjuicio de lo señalado, de requerir mayor detalle, puede contactarnos a nuestra central telefónica: 01 500 3930, de lunes a viernes, de 08:30 a.m. a 4:30 p.m.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LOS INSTRUMENTOS EXPERTOS

N°	DIMENSIÓN 1: Selección del personal	Claridad ¹				Coherencia ¹				Relevancia ¹				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
1	Las evaluaciones al personal están de acuerdo al puesto de trabajo.				X									
2	Las evaluaciones son permanentes permitiendo acceder a un puesto superior.								X					
3	Las entrevistas son las más adecuadas para cubrir la plaza a la que postula												X	
4	Se asignan las técnicas de selección por un personal altamente capacitado e idóneo de Recursos Humanos.								X					
N°	DIMENSIÓN 02: Capacitación													
5	Se ejecutan programas de capacitación a los colaboradores.				X									
6	Los programas de capacitación van acorde al puesto de trabajo.					X								
7	Los programas de desarrollo de capacidades son dirigidos a todos los trabajadores.								X					
8	Alcanzaste los objetivos generales de aprendizaje.												X	
9	Cómo calificarías el contenido del curso que fuiste capacitado.												X	
N°	DIMENSIÓN 03: Retención													
10	Los trabajadores son motivados con bono de productividad.												X	
11	Consideras que con la motivación mantendría un alto potencial de rendimiento en los trabajadores.								X					
12	Las remuneraciones que percibe van acordes con las expectativas de cada profesional.				X									
13	Las remuneraciones están por encima de las del mercado.								X					
14	Se incentiva al trabajador por su ardua labor y metas al cierre de año.												X	

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LOS INSTRUMENTOS EXPERTOS

N°	DIMENSIÓN 1: Selección del personal	Claridad ¹				Coherencia ¹				Relevancia ¹				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
1	Las evaluaciones al personal están de acuerdo al puesto de trabajo.				X									
2	Las evaluaciones son permanentes permitiendo acceder a un puesto superior.								X					
3	Las entrevistas son las más adecuadas para cubrir la plaza a la que postula												X	
4	Se asignan las técnicas de selección por un personal altamente capacitado e idóneo de Recursos Humanos.								X					
N°	DIMENSIÓN 02: Capacitación													
5	Se ejecutan programas de capacitación a los colaboradores.				X									
6	Los programas de capacitación van acorde al puesto de trabajo.					X								
7	Los programas de desarrollo de capacidades son dirigidos a todos los trabajadores.								X					
8	Alcanzaste los objetivos generales de aprendizaje.												X	
9	Cómo calificarías el contenido del curso que fuiste capacitado.												X	
N°	DIMENSIÓN 03: Retención													
10	Los trabajadores son motivados con bono de productividad.												X	
11	Consideras que con la motivación mantendría un alto potencial de rendimiento en los trabajadores.								X					
12	Las remuneraciones que percibe van acordes con las expectativas de cada profesional.				X									
13	Las remuneraciones están por encima de las del mercado.								X					
14	Se incentiva al trabajador por su ardua labor y metas al cierre de año.												X	

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LOS INSTRUMENTOS
EXPERTOS**

N°	DIMENSIÓN 01: Conocimiento	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
1	El razonamiento es importante en las tareas propias del cargo que desempeña				X									
2	Las tareas que le encomiendan son acordes a su responsabilidad.												X	
DIMENSIÓN 02: Habilidad														
3	Se adapta rápidamente a cualquier cambio dispuesto por su jefe inmediato que lidera el equipo de trabajo.								X					
4	Participa y coopera de forma positiva el trabajo en equipo, en su centro de trabajo de manera armoniosa.				X									
5	Hay un buen clima laboral el trabajo en equipo esperando buenos resultados.							X						
6	Se comunica abiertamente con fluidez y claridad todos sus compañeros.												X	
7	La comunicación con sus superiores es clara y precisa para poder llegar a entender lo que está solicitando.							X						
DIMENSIÓN 03: Actitud														
8	El valor de la puntualidad se respeta en el trabajo, sin necesidad que se recuerde.													
9	Una tarea primordial es al logro de objetivos y metas institucionales por su iniciativa y actitud positiva.							X						
10	La lealtad es un principio fundamental en el centro de trabajo.												X	
11	La honestidad es sumamente apreciada en el centro laboral.				X									
12	Rapidez para soluciones creativas a los inconvenientes que se presentan.							X						

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo Nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Los ítems cumplen con los criterios de claridad, coherencia y relevancia.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: VARAS PONCE LUPO LEONIDAS DNI: 17834600

Especialidad del validador: Doctor en Ciencias Ambientales

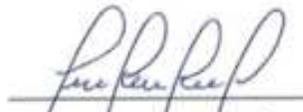
¹**Claridad:** El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²**Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³**Relevancia:** El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

13 de junio de 2023


 Lupo Leonidas Varas Ponce



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	VARAS PONCE
Nombres	LUPO LEONIDAS
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	17834600

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO
Rector	ORLANDO MOISES GONZALES NIEVES
Profesor Secretario General (E)	STEBAN ALEJANDRO ILICH ZERPA (E)
Director (E)	PABLO AGUILAR MARIN

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	DOCTOR
Denominación	DOCTOR EN CIENCIAS AMBIENTALES
Fecha de Expedición	19/08/16
Resolución/Acta	RCU. N°0547-2016/UNT
Diploma	00006872
Fecha Matricula	18/04/2012
Fecha Egreso	30/01/2014

Fecha de emisión de la constancia:
14 de Enero de 2024



CODIGO VIRTUAL 0001642156



Firmado digitalmente por:
SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE EDUCACION
SUPERIOR UNIVERSITARIA
Idioma: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 14/01/2024 22:30:00-0500

ROLANDO RUIZ LLATANCE
EJECUTIVO

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde Internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27268 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2006-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LOS INSTRUMENTOS EXPERTOS

Nº	DIMENSIÓN 1: Selección del personal	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
1	Las evaluaciones al personal están de acuerdo al puesto de trabajo.				X				X				X	
2	Las evaluaciones son permanentes permitiendo acceder a un puesto superior.				X				X				X	
3	Las entrevistas son las más adecuadas para cubrir la plaza a la que postula				X				X				X	
4	Se asignan las técnicas de selección por un personal altamente capacitado e idóneo de Recursos Humanos.				X				X				X	
Nº	DIMENSIÓN 02: Capacitación													
5	Se ejecutan programas de capacitación a los colaboradores.				X				X				X	
6	Los programas de capacitación van acorde al puesto de trabajo.				X				X				X	
7	Los programas de desarrollo de capacidades son dirigidos a todos los trabajadores.				X				X				X	
8	Alcanzaste los objetivos generales de aprendizaje.			X				X				X		
9	Cómo calificarías el contenido del curso que fuiste capacitado.			X				X				X		
Nº	DIMENSIÓN 03: Retención													
10	Los trabajadores son motivados con bono de productividad.				X				X				X	
11	Consideras que con la motivación mantendría un alto potencial de rendimiento en los trabajadores.				X				X				X	
12	Las remuneraciones que percibe van acordes con las expectativas de cada profesional.				X				X				X	
13	Las remuneraciones están por encima de las del mercado.				X				X				X	
14	Se incentiva al trabajador por su ardua labor y metas al cierre de año.				X				X				X	

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Los ítems cumplen con los criterios de claridad, coherencia y relevancia.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: CUEVA VALDIVIA JOHNNY DNI: 16703164

Especialidad del validador: Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad

13 de junio de 2023

¹**Claridad:** El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²**Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³**Relevancia:** El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


DR. JOHNNY CUEVA VALDIVIA
Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad
Colegio de Ingenieros del Perú N° 106141
DNI: 16703164

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LOS INSTRUMENTOS EXPERTOS

N°	DIMENSIÓN 01: Conocimiento	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
1	El razonamiento es importante en las tareas propias del cargo que desempeña			X				X					X	
2	Las tareas que le encomiendan son acordes a su responsabilidad.			X				X					X	
DIMENSIÓN 02: Habilidad														
3	Se adapta rápidamente a cualquier cambio dispuesto por su jefe inmediato que lidera el equipo de trabajo.			X				X					X	
4	Participa y coopera de forma positiva el trabajo en equipo, en su centro de trabajo de manera armoniosa.			X				X					X	
5	Hay un buen clima laboral el trabajo en equipo esperando buenos resultados.			X				X					X	
6	Se comunica abiertamente con fluidez y claridad todos sus compañeros.			X				X					X	
7	La comunicación con sus superiores es clara y precisa para poder llegar a entender lo que está solicitando.			X				X					X	
DIMENSIÓN 03: Actitud														
8	El valor de la puntualidad se respeta en el trabajo, sin necesidad que se recuerde.			X				X					X	
9	Una tarea primordial es al logro de objetivos y metas institucionales por su iniciativa y actitud positiva.			X				X					X	
10	La lealtad es un principio fundamental en el centro de trabajo.			X				X					X	
11	La honestidad es sumamente apreciada en el centro laboral.			X				X					X	
12	Rapidez para soluciones creativas a los inconvenientes que se presentan.			X				X					X	

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo Nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Los ítems cumplen con los criterios de claridad, coherencia y relevancia.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. CUEVA VALDIVIA JOHNNY DNI: 16703164

Especialidad del validador: Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad

¹**Claridad:** El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²**Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³**Relevancia:** El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

13 de junio de 2023



DR. JOHNNY CUEVA VALDIVIA
 Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad
 Colegio de Ingenieros del Perú N° 106141
 DNI: 16703164



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **CUEVA VALDIVIA**
Nombres **JOHNNY**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Número de Documento de Identidad **16793164**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.**
Rector **LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCION**
Secretario General **SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL**
Director **PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **DOCTOR**
Denominación **DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD**
Fecha de Expedición **20/07/20**
Resolución/Acta **0150-2020-UCV**
Diploma **052-086376**
Fecha Matriculación **04/01/2017**
Fecha Egreso **19/01/2020**

Fecha de emisión de la constancia:
15 de Noviembre de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 6080867710

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA
JEFA
Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Módulo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 15/11/2022 09:31:38-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, SALAZAR CABREJOS ROSA ELIANA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesor de Tesis titulada: "Gestión del Talento Humano y desempeño laboral del personal administrativo en una Universidad Nacional de Jaén", cuyo autor es TOCTO HUAMAN FANY, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

CHICLAYO, 28 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
SALAZAR CABREJOS ROSA ELIANA DNI: 41661370 ORCID: 0000-0002-1144-2037	Firmado electrónicamente por: SCABREJOSRE el 31-07-2023 09:21:14

Código documento Trilce: TRI - 0624990