



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELEVANCIA CON
EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA UNIVERSIDAD
NACIONAL JOSÉ MARÍA ARGUEDAS, 2017**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA**

AUTOR:

Bach. Edwar Villar Cortez

ASESOR:

Mg. José Luis Valencia Vila

SECCIÓN:

Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Administración del Talento Humano

PERÚ – 2018

Contenido

| | |
|--|------|
| PAGINA DEL JURADO | ii |
| DEDICATORIA | iv |
| AGRADECIMIENTO | v |
| DECLARATORIA DE AUTORÍA | vi |
| RESUMEN | vii |
| ABSTRAC | viii |
| I. INTRODUCCIÓN | 9 |
| 1.1. Realidad problemática | 9 |
| 1.2. Trabajos previos | 10 |
| 1.3. Teorías relacionadas al tema | 11 |
| 1.4. Formulación del problema | 26 |
| 1.5. Justificación del estudio | 27 |
| 1.6. Hipótesis | 27 |
| 1.7. Objetivos | 28 |
| II. MARCO METODOLÓGICO | 29 |
| 2.1. Variable | 29 |
| 2.2. Operacionalización de variables | 30 |
| 2.3. Metodología | 30 |
| 2.4. Población y muestra | 31 |
| 2.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos | 32 |
| 2.6. Método de análisis de datos | 34 |
| III. RESULTADOS | 35 |
| 3.1. Descripción de los resultados | 35 |
| V. DISCUSIÓN | 57 |
| V. CONCLUSIONES | 59 |
| VI. RECOMENDACIONES | 61 |
| REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS | 62 |
| ANEXO | 64 |

DEDICATORIA

A Dios, por haberme permitido llegar hasta este punto de la vida y lograr objetivos en mi vida académica y profesional.

A mis padres Leónidas y Alejandrina, por sus oraciones y preocupación constante.

A mí querida esposa Mery y a mis hermanos Charo, Emi y Leito, por su apoyo incondicional.

A mi amada hija Avrile por ser mi motivación constante.

AGRADECIMIENTO

Expreso mi profundo agradecimiento a la Universidad César Vallejo por darme la oportunidad de cumplir una meta personal.

Del mismo modo agradezco al asesor del trabajo por la asesoría y el apoyo constante.

DECLARATORIA DE AUTORÍA

Yo, EDWAR VILLAR CORTEZ, alumno de la Maestría en Gestión Pública – Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo, sede Abancay identificado con DNI N° 41482680, con el tema de investigación a desarrollar para obtener el grado de magister con la especialidad de Gestión Pública, título del trabajo “Gestión Del Talento Humano Y Su Relevancia Con El Desempeño Laboral En La Universidad Nacional José María Arguedas, 2017”.

Declara bajo juramento:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) Este trabajo de investigación no ha sido auto plagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Las cifras presentadas como resultados son reales, no han sido falsificados, y tampoco no existe duplicidad, tampoco fueron copiados y por eso las conclusiones que se muestran en la tesis son aportaciones propias del alumno referente al contexto del trabajo investigado.

De identificarse la falta de fraude, auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación que ya ha sido publicado), piratería o falsificación, asumo las consecuencias y sanciones que de estas se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Trujillo, agosto de 2018



Edwar Villar Cortez
DNI N° 41482680

RESUMEN

El presente trabajo tuvo como objetivo general establecer la relación que existe entre gestión del talento humano y desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, 2017.

La investigación fue cuantitativa, de carácter descriptivo correlacional; la muestra estuvo constituida por 45 trabajadores administrativos del régimen 276 de la Universidad Nacional José María Arguedas; se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario.

Los resultados que se obtuvieron señalan que el 66,7% de trabajadores manifiestan que la gestión del talento humano es *medio* cuando el desempeño laboral es *regular*; asimismo, el coeficiente de correlación de Spearman obtenido fue de 0,407**, lo cual significa que tiene *Baja correlación*: Por otro lado, el nivel de significancia obtenido es 0,003 lo cual permite aceptar la hipótesis inicial afirmando que la gestión del talento humano tiene relación significativa con el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, 2017.

Palabras claves: Gestión de talento humano, atracción recursos humanos, desarrollo de los recursos humanos, retención de los recursos humanos, desempeño laboral.

ABSTRAC

The general objective of this paper was to establish the relationship between human talent management and job performance in the administrative workers of the José María Arguedas National University, Andahuaylas, 2017.

The investigation was quantitative, descriptive correlational in character; the sample consisted of 45 administrative workers of regime 276 of the National University José María Arguedas; the survey technique was used and the questionnaire was used as an instrument.

The results obtained indicate that 66.7% of workers state that the management of human talent is medium when the work performance is regular; Likewise, the Spearman correlation coefficient obtained was 0.407 **, which means that it has a low correlation: On the other hand, the level of significance obtained is 0.003, which allows us to accept the initial hypothesis affirming that the management of human talent has a relationship significant with the labor performance in the administrative workers of the National University José María Arguedas, Andahuaylas, 2017

Keywords: Management of human talent, attraction of human resources, development of human resources, retention of human resources, job performance

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

En el contexto en que se vive, con un acelerado avance de la ciencia y la tecnología, el estudio de la Gestión del Talento Humano tiene mucha importancia. Este tema está referido a la forma en que la organización debe diseñar estrategias y actividades para maximizar el potencial de sus trabajadores. La institución, cualquiera sea su naturaleza, debe preocuparse por el desarrollo de los trabajadores, de sus equipos, porque solo de esa manera existirá la posibilidad cada vez mayor de que la organización pueda cumplir con sus objetivos. Porque, lo fundamental para el éxito de la institución será la alineación de la estrategia de talento humano con la estrategia de la organización.

La Universidad Nacional José María Arguedas, institución que debe buscar el desarrollo local, regional y nacional, alberga no solo a docentes, sino también cuenta con una plana de trabajadores administrativos que cumplen la función de dinamizar los aspectos administrativos y dar sostenimiento a la parte académica de la universidad.

Sin embargo, se observa una serie de problemática que afecta la función para la que fue encomendada. Por ejemplo, se observa que muchos trabajadores administrativos no desempeñan funciones para los cuales fueron formados, es decir, la formación técnica o profesional no está relacionado con el puesto de trabajo; asimismo se observa una marcada rutina en el trabajo, los tiempos y plazas establecidos en el área de Logística no se cumplen por falta de una adecuada capacitación de los trabajadores o por desconocimiento de los procesos que involucran en licitaciones, entre otros; asimismo se observa conflictos entre trabajadores administrativos por la situación laboral pues son muy pocos los que están bajo el régimen del Decreto

Legislativo 279, mientras que otros trabajadores están bajo el régimen en CAS, locación de servicios, trayendo consigo diferencias en el trato y discriminación por la situación laboral.

Si la situación continúa así, no permitirá que la universidad pueda cumplir a cabalidad con los objetivos y metas trazadas; asimismo, no se contará con un personal administrativo competente, comprometido con el trabajo que realiza y sobre todo, con una gestión eficaz del talento humano con que cuenta.

Por ese motivo se ha visto por conveniente realizar el presente trabajo de investigación relacionado a la gestión del talento humano y su relevancia con el desempeño laboral en la Universidad Nacional José María Arguedas, 2017.

1.2 Trabajos previos

Esta investigación tiene como antecedentes los siguientes:

A nivel internacional, Castilla (2013) en la tesis titulada "*Optimización del talento en las organizaciones: gestión por expectativas*", de la Universidad de Barcelona (España), sostiene que todavía existe un amplio camino para investigar sobre la gestión del talento humano porque los nuevos modelos de gestión exigen a las organizaciones mayor competitividad y para lograrlo, se requiere de una adecuada gestión del talento porque si la organización pretende optimizar el talento de sus trabajadores deberá gestionar también las expectativas personales y buscar el bienestar para lograr un trabajo eficiente y eficaz.

Asimismo, Prieto (2013), en el trabajo titulado "*Gestión del talento humano como estrategia para retención del personal*" por la Universidad de Medellín (Colombia), señala que la práctica de la gestión del talento humano desempeñan un rol protagónico en la organización porque no solo permite la adquisición o incorporación,

sino también la retención y el desarrollo de los trabajadores que tienen mayor potencial y son estos trabajadores quienes contribuyen a la optimización de la organización; asimismo, la organización debe buscar de manera constante el bienestar de sus trabajadores.

A nivel nacional, Aoun (2017) en la tesis titulada *“Gestión del talento humano percibido por el personal que labora en el Puericultorio Pérez Aranibar, Lima, 2017”*, arriba como resultado que la gestión de talento humano muestra un nivel regular; sobre la atracción de recursos humanos el nivel es regular; sobre el desarrollo de los recursos humanos el nivel es regular y sobre la retención de los recursos el nivel es alto.

Asimismo, Atiquipa y Jaimes (2015), en el trabajo titulado *“Clima laboral en relación al desempeño laboral en el Centro Materno Infantil Dr. Enrique Martín Altuna, Puente Piedra, 2015”* por la Universidad César Vallejo, encontró como resultado que el coeficiente de correlación de Spearman fue de 0.721 y nivel de significancia=0.000, que permite aceptar la hipótesis alterna para señalar que existe relación directa y significativa entre el clima laboral y el desempeño laboral en el CSMI DEMA-MINSA.

1.3 Teorías relacionadas al tema

1.3.1 Gestión del Talento Humano

Si bien las organizaciones han logrado algunos avances en la sensibilización y atención a la gestión del talento, estos esfuerzos no han llevado todavía a establecer la gestión del talento humano que esté alineado con las prioridades y necesidades de la organización.

Las organizaciones todavía tienen un retraso en su capacidad para integrar programas de gestión del talento y evaluar el retorno de sus inversiones de talento de sus trabajadores.

En la literatura existen varias definiciones para el talento y el manejo del talento. Por eso considero apropiado señalar que un talento es un individuo con competencias especiales. En un negocio u otro

contexto, estas competencias son de importancia estratégica para la organización. La ausencia de estas competencias plantearía una situación real de crisis para la organización. (Chiavenato, 2009). Además, el talento consiste en aquellos trabajadores que tienen cualidades para marcar una diferencia en el desempeño de sus funciones ya sea a través de su contribución en el plazo inmediato o, a plazo largo, pero demostrando los niveles más altos de potencial de sus capacidades. (Ibáñez, 2011).

A partir de lo anterior, todas las organizaciones deberían contar con la cantidad y la calidad de las personas para cumplir con sus prioridades comerciales actuales y futuras (Dolan, S. y Raich, M., 2010). En consecuencia, todos los empleados son talentosos porque tienen las habilidades, la capacidad y/o las capacidades que son importantes para sus organizaciones. Con respecto a las diferencias individuales, los empleados pueden tener las habilidades en un área específica que puede considerarse como talento en esa parte en particular. Por lo tanto, con talento se puede encontrar en cualquier momento y en cualquier lugar a lo largo de toda la organización. Pero luego necesitan que alguien administre sus habilidades, para que la organización no pierda el rendimiento y las ventajas competitivas de esos talentosos empleados. Por eso, el término "gestión del talento humano" todavía es un misterio para la mayoría, pero cada vez es más utilizado para describir la estrategia general de recursos humanos en torno a las personas en el lugar de trabajo, por ello, las organizaciones de mejores prácticas han identificado la gestión del talento humano como el componente clave de su estrategia comercial para diferenciarse de la competencia y lograr los objetivos deseados. (Dolan, S. y Raich, M., 2010).

Por ello, la gestión del talento humano es la atracción sistemática, la identificación, el desarrollo, el compromiso, la retención y el despliegue de aquellos individuos que son de particular valor para una organización, ya sea por su 'alto potencial' para el futuro o porque

están cumpliendo funciones importantes para la organización; en el sentido más amplio, una adecuada gestión estratégica del talento humano permite ayudar a una organización a tener personas adecuadas con los empleos adecuados en el momento adecuado según las prioridades de la organización. (Chiavenato, 2009).

También se puede señalar que la gestión del talento humano tiene que ver con un enfoque holístico y estratégico para la planificación organizacional y de recursos humanos, o como una nueva forma de aumentar la eficacia de la organización. Su primer objetivo es mejorar el potencial de los empleados que se consideran capaces de hacer una diferencia valiosa para la organización, ahora o en el futuro. El otro objetivo es satisfacer al empleado y hacer que disfrute trabajando en el trabajo que combina sus habilidades y competencias. Las personas son una fuente cada vez más valiosa de ventaja competitiva sostenible para las organizaciones, por lo tanto, conseguir y mantener a las personas adecuadas en los lugares adecuados en el momento adecuado nunca ha sido desafiante, de hecho, esa es la forma de abordar la gestión del talento humano.

Entonces, se considera de suma importancia la gestión del talento humano en cualquier organización. Por ello, la gestión del talento es una tendencia poderosa e importante en todo el recurso humano. Cambia la forma en que se organizan los empleados, cómo usan la tecnología, cómo se asignan los recursos y cómo miden lo que hacen. (Alles, 2005).

Por ello, numerosos estudios explican la necesidad de la gestión del talento como un importante factor para un mejor rendimiento organizacional. Psicológicamente, cuando el empleado se coloca en la posición correcta seguramente tendrá un mejor resultado. La perspectiva del proceso se centra en las prácticas necesarias para optimizar los logros de los trabajadores dentro de las organizaciones. La creencia central es que el éxito futuro depende de que una

organización tenga un proceso apropiado para que el talento logre su potencial.

La gestión del talento humano en el éxito de las organizaciones hoy en día es de vital importancia porque es una fuerza de trabajo que transforma la organización. Los trabajadores con talento trabajan en una dinámica y un entorno en constante cambio que requiere una hábil elaboración de la estrategia del talento si la organización tiene que maximizar el potencial de su fuerza de trabajo. Una clave para esto será una comprensión del contexto dentro de los cuales tiene lugar la gestión del talento y el talento.

La gestión del talento humano tiene mucha relación con las organizaciones, la atracción de trabajadores, el desarrollo, la administración y la retención del talento es un importante impulsor del éxito porque se puede mejorar mediante una gestión eficaz del talento.

Para muchas organizaciones, la gestión del talento y el talento ocupan un lugar destacado en la agenda corporativa. Existen ejemplos donde los directores de recursos humanos consideran el talento la gestión como una prioridad. En primer lugar, será difícil lograr la estrategia de una organización sin las personas adecuadas en el lugar correcto en el momento adecuado con las habilidades correctas. La gestión del talento es crucial para esta suposición. En segundo lugar, la gestión del talento puede brindar beneficios operativos porque la gestión efectiva del talento tendrá un impacto positivo en la atención del paciente.

Pero para llevar a cabo una estrategia de talento de manera efectiva se requerirá una hábil elaboración en nombre de los profesionales del talento.

Se cree que existe escasez mundial de talento; las organizaciones necesitarán una definición clara de lo que quieren decir con la gestión del talento y el talento; por lo tanto, para tener éxito en este tipo de entorno volátil se requerirán profesionales talentosos que puedan

proporcionar información sobre la dinámica de los mercados laborales y las implicaciones sobre las formas en que el talento puede ser administrado; asegurar que la gestión del talento esté alineada con la estrategia de la organización y construir una estrategia de talento que tenga en cuenta el talento del trabajador. Este es un desafío significativo. Un punto de partida para esto es tener claridad sobre lo que significa el término talento en el contexto único de la organización. (Chiavenato, 2000)

1.3.2 Dimensiones de Gestión del Talento Humano

Castillo (2009) considera que es necesario atraer, retener y desarrollar el talento, y este es el mayor desafío de los gerentes de recursos humanos. El talento requiere inspiración, espacio y tiempo. Por eso, se afirma que el proceso tradicional de contratación y contratación de personal orientado a los departamentos de la organización necesita ser convertido a un esfuerzo de retención y atracción de talento humano en toda la empresa. Por eso, se sostiene que la retención de talento es logrado a través de programas de capacitación y desarrollo apropiado. (Prieto, 2013).

Entre los muchos autores hay consenso en que, como con los artistas, el talento debe ser buscado, contratado, administrado y recompensado a través de la compensación diferencial. Por ejemplo, Chiavenato (2011) considera que en la "Guerra de Talento" una organización debería contratar solo a los mejores y más competentes. Retener el talento es uno de los mayores desafíos de la gestión del talento. Las estrategias para retener el talento son cada vez más complejas e incluyen un fuerte compromiso con la alta dirección para que todos los empleados sean administrados como talentos.

Por ello, los talentos son personas de todas las áreas de las organizaciones que se pueden administrar y proporcionar valor agregado a la organización. Gestionar el talento es encontrar formas

de maximizar la contribución que cada persona puede dar a la organización.

Desde este punto de vista, la gestión del talento humano según Ibáñez (2011) tiene tres dimensiones:

a) Atracción de recursos humanos

Para Ibáñez (2011) la atracción de recursos humanos es la búsqueda constante de personal altamente capacitado para ocupar un puesto en un determinado tiempo.

Se refiere a cómo los posibles solicitantes o postulantes a un empleo ven la organización y si comparten suficientes valores de esa organización para desear unirse. En la organización moderna hay un fuerte énfasis en la proposición de valor del empleado y que tienen una gran influencia en la imagen que la organización proyecta para el mercado laboral.

No hay consenso sobre la mejor manera de rastrear la atracción de talentos y su retención.

El trabajador que se siente atraído por ingresar a una organización lo hace porque el individuo puede tener diferentes conjuntos de objetivos, puede estar motivados si creen que existe una correlación positiva entre esfuerzos y desempeño organizacional; si se tiene un rendimiento favorable dará como resultado una recompensa deseable.

Por ello, en la atracción del recurso humano en la organización existe una conveniencia de la recompensa por parte del trabajador, que permite empleados para asignar valor a posibles recompensas; también está relacionado con las orientaciones emocionales que las personas tienen con respecto a los resultados (recompensas). Es esencial que la gerencia descubre cuál es el empleado valor. Por lo tanto, significa que los empleados deben estar motivado si son recompensados con recompensas que ellos valoran (Alles, 2005).

Otro aspecto es el rendimiento percibido, referido al grado de qué empleados confían en que ciertos niveles del rendimiento producirán diversas recompensas porque el alto rendimiento dará lugar a mejores recompensas o resultados tales como aumento de sueldo, promoción o logro.). La gerencia debe asegurarse de que promesas de recompensas se cumplen y que los empleados son conscientes de eso. Finalmente, la expectativa vinculada al esfuerzo-rendimiento se relaciona con los niveles de confianza de los empleados en la realización de una cierta tarea. Los empleados tienen diferentes expectativas y niveles de confianza sobre qué ellos son capaces de hacer La gerencia debe descubrir qué recursos, entrenamiento o supervisión necesitan los empleados. Los trabajadores argumentan que los individuos típicamente esperan beneficios a cambio del esfuerzo que ponen en sus trabajos debido a la creencia en sus habilidades. (Griffin, 2011).

b) Desarrollo de los recursos humanos

Según Ibañez (2011) el desarrollo de los recursos humanos tiene una relación directa con el valor de una organización; por eso, el autor considera que el desarrollo de recursos humanos no sólo es capacitar al personal para el puesto que desempeña actualmente, sino también en su desarrollo laboral.

El desarrollo de los recursos humanos es la segunda dimensión de la gestión del talento humano y consiste en las actividades de gestión diseñadas para maximizar el potencial de los empleados individuales. Por eso la organización planifica un conjunto de actividades que incluyen educación para mantener o estirar el rendimiento; continuo y permanente desarrollo profesional; programas formales de liderazgo y gestión; coaching y proyectos de tutoría y desarrollo.

Talento significa trabajo. Un talento tiene que trabajar duro para poder desarrollar, mantener y aplicar su aptitud. Por eso, en el

desarrollo, el talento es visto como aquellas personas con la motivación de explotar completamente y desarrollar continuamente sus capacidades. El impulso para crecer es parte del talento.

Es difícil separar al trabajador desde el desarrollo de su carrera cuando se refiere a la gestión del talento, ya que el desarrollo del talento está ahí para apuntalar la carrera del trabajador. Por eso, en lugar de simplemente desarrollarlos para su función actual de trabajo y hay que desarrollar para mejorar su rendimiento.

Las siguientes razones impactan en cómo se desarrolla el talento en la organización: establecer una ruta de desarrollo (¿cómo se desarrollan las personas una vez que han sido identificados como talento?); el enfoque de desarrollo (¿dónde se concentra el enfoque de las organizaciones?); establecer las actividades de desarrollo; dar soporte específico al grupo de talentos dentro de la organización.

Un aspecto importante del desarrollo del recurso humano es la capacitación. La capacitación sirve para proporcionar a los trabajadores el conocimiento y las habilidades necesarias para sus empleos actuales. El desarrollo necesariamente implica un aprendizaje que va más allá del empleo actual, pues tiene un enfoque de mucho mayor alcance; por eso, el desarrollo de los recursos humanos incrementa las capacidades de los trabajadores para asegurar su crecimiento y avance de la organización, mejorando las capacidades intelectuales y emocionales. (Griffin, 2011).

c) Retención de los recursos humanos

Para Ibáñez (2011) la retención de los recursos humanos se vuelve cada vez más complicado pues no sólo depende del departamento de recursos humanos, sino también de los coordinadores de cada área o unidad.

Para mantener a los empleados y mantener la satisfacción alta, se necesita implementar cada uno de las tres R de retención: respeto, reconocimiento y recompensas. El respeto es estima, consideración especial o consideración particular dado a la gente; el respeto es el fundamento de mantener a sus empleados. El reconocimiento y las recompensas tendrán poco efecto si no respetas a los empleados. El reconocimiento se define como notificación especial o atención. Muchos problemas con la retención y la moral ocurren porque la gerencia no está prestando atención a las necesidades de las personas y reacciones. Las recompensas son los beneficios adicionales que se ofrece más allá de los conceptos básicos de respeto y reconocimiento que hacen que valga la pena trabajar duro.

Messmer (2000) encontró que uno de los factores en la retención de empleados es una inversión en capacitación de empleados y desarrollo profesional. La organización debe invertir en forma de capacitación y el desarrollo de aquellos trabajadores de quienes se espera regresar y dar salida a su inversión.

Se desarrollaron una taxonomía de cinco estrategias de retención de talento: 1) incentivos (monetarios y no monetarios): aumentos salariales y remuneración variable, responsabilidades y oportunidades de carrera; 2) normas y valores: participación en los objetivos de la empresa y sentido de pertenencia; 3) coerción: contratos de regulación laboral, con penalizaciones por abandonar la empresa; 4) reclutamiento de nuevos profesionales: contratación de nuevos profesionales y directivos (interno o externo); 5) gestión del conocimiento: obtención de conocimientos mediante manuales y guías, uso de tecnología de la información o sistemas especializados, e intercambio de experiencias.

Sin embargo, la estrategia de retención basada en normas y valores fue considerada la más efectiva, seguida de una estrategia basada en incentivos. Por lo tanto, se considera que en un modelo

que busca involucrar a las personas en los objetivos y valores de la empresa, hay una influencia de la percepción en la gestión de recursos humanos con prácticas para retener empleados.

1.3.3 Desempeño Laboral

El desempeño laboral es de gran relevancia para las organizaciones e individuos. El desempeño laboral es la demostración de alto rendimiento cuando se logra las tareas los cuales resultan en satisfacción, sentimientos de autoeficacia y maestría en la labor que se realiza.

Por otra parte, cuando el desempeño laboral es de alto rendimiento las personas son promovidas y premiadas. Por consiguiente, las oportunidades de carrera para personas que realizan un trabajo eficiente son mucho mejores que los de personas moderadas o de bajo rendimiento.

El concepto y la definición sobre desempeño laboral son muy extensos. Chiavenato (2004) considera que el desempeño laboral está relacionado con las actitudes y disposiciones del trabajador respecto a la consecución de objetivos establecidos por la empresa.

Robbins (1987) señala que el desempeño laboral es el nivel de ejecución alcanzado por el trabajador en el logro de las metas dentro de la organización en un tiempo determinado. Esto permite la evaluación respecto a su desempeño laboral.

Los investigadores coinciden en que el desempeño laboral debe ser considerado como un concepto multidimensional. En el nivel más básico uno puede distinguir entre un aspecto del proceso (es decir, comportamiento) y un aspecto de resultado del rendimiento. El aspecto conductual se refiere a qué el trabajador hace en el trabajo, la acción misma. El desempeño laboral abarca el comportamiento específico (por ejemplo, conversaciones sobre las ventas) con clientes, enseñando estadísticas a estudiantes, programando computadora software, ensamblaje de partes de un producto). Esta

conceptualización implica que solo acciones que se pueden escalar (es decir, contar) se consideran como desempeño laboral o rendimiento laboral.

Por ejemplo, un minorista de automóviles que comunica las preferencias de un producto (aspecto del comportamiento) de manera excelente, pero que sin embargo logra bajas cifras de ventas (aspecto del resultado) debido a la baja demanda de este tipo específico. (Chiavenato, 2009).

Por otra parte, el desempeño laboral debe ser distinguido de la efectividad y de la productividad o eficiencia. La efectividad se refiere a las evaluaciones de los resultados del rendimiento (es decir, valor financiero de las ventas). En comparación, la productividad es la relación de efectividad al costo de alcanzar el resultado. Por ejemplo, la relación de horas de trabajo (entrada) en relación a los productos ensamblados (resultado) describe productividad.

De acuerdo con el diccionario en línea de Wikipedia, el desempeño laboral es la calidad y cantidad esperada en un trabajo en particular de un empleado para realizar bien su trabajo, que está relacionado con el tiempo, la motivación y la voluntad y la capacidad del trabajador para hacer el trabajo. Por eso, se cree que las personas creen firmemente que los empleados satisfechos o felices tienen mejor desempeño laboral en el trabajo; los trabajadores son trabajadores productivos o que los empleados que están satisfechos con sus trabajos es probable que sean mejores.

Desde el punto de vista de un empleado, el desempeño laboral es esencialmente el resultado de una serie de comportamientos. Las diversas tareas realizadas diariamente contribuyen en el rendimiento del trabajo en general. Desde la perspectiva de un supervisor, por otro lado, los resultados son los elementos clave para la evaluación del desempeño laboral, ya que al final del día los resultados son más importantes para un empleador que las actividades que conducen a esos resultados.

Existen siete modelos diferentes que se pueden usar para describir el desempeño laboral y la relación de satisfacción. Lo que significa que algunos de estos modelos ven la relación entre el desempeño laboral y la satisfacción laboral como unidireccional, que la satisfacción laboral causa el rendimiento laboral o viceversa.

Loreto (2006) refiere al desempeño laboral como el resultado de dos aspectos: que consisten en las habilidades y habilidades (naturales o adquiridas) de los empleados para usar sus habilidades y habilidades para realizar un mejor trabajo.

Para que exista un buen desempeño laboral existen cinco aspectos importantes que se tienen que considerar:

- La variedad de habilidades: la variedad de habilidades describe el grado en que un trabajo requiere la implementación de una serie de diferentes habilidades, habilidades o talentos. Estas actividades no solo deben ser diferentes, sino que también deben ser lo suficientemente distintos como para requerir diferentes habilidades.
- Identidad de la tarea: la identidad de la tarea define la medida en que un trabajo requiere completarse de un trabajo completo e identificable.
- Importancia de la tarea: la importancia de la tarea se refiere a la importancia del trabajo; el grado a lo que el trabajo tiene un impacto en las vidas de otras personas, lo inmediato organización o el ambiente externo.
- Autonomía: la autonomía es el grado en que el titular del puesto es libre de programar el ritmo de su trabajo y determinar los procedimientos que se utilizarán.
- Comentarios: la retroalimentación es el grado en que la persona que realiza un trabajo obtiene información sobre la efectividad del rendimiento. La retroalimentación no solo se refiere a los comentarios de los supervisores, pero también la capacidad de observar los resultados de su propio trabajo.

1.3.4 Dimensiones de desempeño laboral

Bittel (2009) considera que las dimensiones del desempeño laboral son las siguientes:

a) Condiciones de trabajo

Las condiciones de trabajo es un factor esencial de la administración del trabajo; las condiciones de trabajo ayudan a las personas a trabajar juntas y con eficiencia. Por eso, Bittel (2209) afirmó que el mejoramiento de las condiciones de trabajo es uno de los principales objetivos de la organización y la eficacia respectivamente y de ello se observan en el logro de las responsabilidades de una institución firme.

Las condiciones en las que trabaja un individuo o personal, incluidas, entre otras, están las comodidades, el entorno físico, el nivel de ruido y de tensión, el grado de seguridad o peligro y similares.

Las condiciones de trabajo son la base del trabajo remunerado y las relaciones laborales. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) supervisa las tendencias y la evolución del tiempo de trabajo, la organización del trabajo y el equilibrio entre el trabajo y la vida en todo el mundo. El trabajador tiene protecciones legales para garantizar que su lugar de trabajo sea seguro y saludable. También tiene derecho a trabajar en un entorno libre de diversas formas de abuso emocional, como el acoso sexual. Si sus condiciones de trabajo son insuficientes y decide tomar medidas para corregirlas, también existen protecciones legales para protegerlo de medidas de represalia por parte de su empleador. Asimismo, en las condiciones de trabajo también están considerados aspectos de salud y seguridad. Es responsabilidad de su empleador asegurarse de que su lugar de trabajo esté libre de peligros para la salud y condiciones peligrosas. Se debe establecer normas generales que se aplican a todas las industrias, como el requisito de que los trabajadores tengan equipo de

seguridad y que los lugares. Además, los trabajadores tienen el derecho de presentar quejas cuando las condiciones obligatorias no se están cumpliendo, y se les debe permitir ver registros relevantes, como información sobre lesiones en el lugar de trabajo.

b) Interacción con los jefes

Para Bittel (2209), los jefes de una organización o empresa son aquellos que propenden a que sus trabajadores realicen su trabajo de la mejor manera y también sean reconocidos y tengan todos los recursos necesarios a su disposición en el momento que los requieran. Por otro lado, el jefe debe motivar y estimular de manera constante las capacidades de cada individuo, apoyando sus ideas y destacando sus logros y capacitándolos oportunamente.

En la interacción con los jefes debe existir una relación productiva y respetuosa entre un jefe y sus empleados porque son la clave del éxito de cualquier organización. Si bien es muy probable que la principal prioridad del jefe tenga empleados trabajadores que cumplan su visión de la organización, es una apuesta segura que también le gustaría tener más que relaciones superficiales con la gente con la que trabaja todos los días. Después de todo, probablemente pasa más tiempo con su personal que con cualquier otra persona.

Por supuesto, también hay algo para los empleados: el jefe desempeña un papel clave en las oportunidades de avance, de modo que cuanto más conozca al trabajador, a tu trabajo y a tu ética laboral, mayor será la probabilidad de que sea recompensado.

Por eso es conveniente una relación sana y respetuosa con el gerente ya que puede mejorar la productividad y, en última instancia, puede impulsar la carrera del trabajador. Si desea una relación que vaya más allá de "nos llevamos bien", aquí hay sugerencias para construir una alianza más fuerte con su jefe.

- Tome la iniciativa para configurar reuniones mensuales: el jefe puede estar ocupado, pero como empleado, puede y debe tomar la iniciativa de reunirse con su jefe uno a uno al menos una vez al mes. Use ese tiempo como una oportunidad para analizar el estado de sus proyectos actuales, para presentar sus ideas para el futuro y para verificar que esté alineado con los objetivos y estrategias de su jefe.
- Demuestra tu innovación e iniciativa: cada jefe quiere una compañía llena de empleados motivados y productivos. Demostrar que está emocionado de emprender nuevos proyectos ayudará a que usted y su jefe tengan más éxito. El trabajador debe ser innovador y tomar la iniciativa muestra a su gerente que ha invertido en crecer con la organización, y que seguramente conducirá a una mejor relación entre ustedes dos.
- Esforzarse por una comunicación abierta: la clave es recordar que fuiste contratado porque tienes un conjunto específico de habilidades que la empresa valora y, a menudo, puede ofrecer una perspectiva diferente de la que tu jefe puede. Sentirse lo suficientemente cómodo como para estar en desacuerdo con su jefe y tener una línea abierta de comunicación creará una relación sólida, una en la que usted sabe que las mejores ideas siempre subirán a la cima.
- Recuerde que su jefe es humano, también: la mayoría de los líderes vienen a trabajar con su cara de juego profesional, armados con una lista de cosas por hacer. Pasan sus días enfocados en acercar a la compañía a sus objetivos. Sin embargo, incluso los líderes aprecian cuando sus empleados los ven como algo más que el chico o la chica que firma sus cheques de pago.

c) Bienestar en el trabajo

Bittel (2009) considera que el bienestar en el trabajo es como el momento o situación en el que un trabajador se encuentra

satisfecho con su trabajo. Por ello, el bienestar laboral implica que el trabajador se sienta valorado, realizado, respetado y el trabajo le ofrezca también seguridad social, capacitación, estímulos posibilidades de crecimiento.

Para considerar que debe existir bienestar en el trabajo se debe tener un nivel elevado de participación de los empleados mientras que se fomenta una fuerza de trabajo donde las personas se comprometen a lograr el éxito organizacional.

Un aspecto clave es la salud. El trabajo puede tener un impacto positivo en nuestra salud y bienestar. Los empleados sanos y bien motivados pueden tener un impacto igualmente positivo en la productividad y efectividad de una empresa. La responsabilidad por la salud y el bienestar en el trabajo pertenece tanto a los empleadores como a los empleados. Por eso, la salud es un factor clave que puede determinar si los trabajadores tendrán una relación positiva o negativa con el trabajo

1.4 Formulación del problema

Problema General:

¿Cuál es la relación que existe entre Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral en los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, 2017?

Problemas específicos:

- ¿Cuál es la relación que existe entre Atracción de Recursos Humanos y Desempeño Laboral en los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, 2017?
- ¿Cuál es la relación que existe entre Desarrollo de los Recursos Humanos y Desempeño Laboral en los trabajadores

administrativos de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, 2017?

- ¿Cuál es la relación que existe entre Retención de los Recursos Humanos y Desempeño Laboral en los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, 2017?

1.5 Justificación del estudio

Justificación Teórica

La justificación teórica de este trabajo de investigación se basa porque contiene un conjunto sistematizado de teorías que permiten profundizar los conocimientos teóricos sobre las variables en estudio. Por otro lado, permite establecer el grado de relación que existe entre las variables.

Justificación Práctica

Los resultados que se obtienen de este trabajo de investigación han de servir de base para la toma de decisiones dentro de la organización desde el tema de gestión del talento humano para favorecer un mejor desempeño laboral.

Justificación Metodológica

Los métodos, procedimientos y técnicas que se ha utilizado en la investigación demuestran que tienen validez y confiabilidad; por otro lado, los instrumentos de recojo de datos servirán para otros trabajos de investigación.

1.6 Hipótesis

Hipótesis General

La Gestión del Talento Humano tiene relación significativa con el Desempeño Laboral en los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, 2017.

Hipótesis Específicas

- La Atracción de Recursos Humanos tiene relación significativa con el Desempeño Laboral en los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, 2017.
- El Desarrollo de los Recursos Humanos tiene relación significativa con el Desempeño Laboral en los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, 2017.
- La Retención de los Recursos Humanos tiene relación significativa con el Desempeño Laboral en los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, 2017.

1.7 Objetivos

Objetivo general

Establecer la relación que existe entre Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral en los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, 2017.

Objetivos Específicos

- Determinar la relación que existe entre Atracción de Recursos Humanos y Desempeño Laboral en los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, 2017.
- Determinar la relación que existe entre Desarrollo de los Recursos Humanos y Desempeño Laboral en los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, 2017.
- Determinar la relación que existe entre Retención de los Recursos Humanos y Desempeño Laboral en los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, 2017

II. MARCO METODOLÓGICO

2.1. Variable

Las variables consideradas en el presente trabajo de investigación son:

Variable 1: Gestión del Talento Humano

Dimensiones:

- Atracción de recursos humanos
- Desarrollo de los recursos humanos
- Retención de los recursos humanos

Variable 2: Desempeño Laboral

Dimensiones:

- Condiciones de trabajo
- Interacción con el Jefe
- Bienestar en el trabajo

2.2 Operacionalización de variables

| Variable | Definición conceptual | Definición operacional | Dimensiones | Indicadores | Escala |
|----------------------------|--|--|----------------------------------|--|---------|
| Gestión del Talento Humano | Se trata de reclutar, capacitar, evaluar, remunerar, y ofrecer un ambiente seguro y equitativo para los empleados de la organización (Dessler, 2004, p.2). | La gestión del talento humano se operacionaliza a través de la atracción de recursos humanos, desarrollo de recursos humanos y retención de recursos humanos | Atracción de recursos humanos | <ul style="list-style-type: none"> - Planeación de recursos humanos - Convocatoria - Selección | Ordinal |
| | | | Desarrollo de recursos humanos y | <ul style="list-style-type: none"> - Capacitación y desarrollo - Evaluación de desempeño - Retroalimentación de desempeño | |
| | | | Retención de recursos humanos | <ul style="list-style-type: none"> - Servicio fiable - Buen trato - Promoción del puesto | |
| Desempeño Laboral | Condiciones de trabajo, por la interacción que existe entre los jefes y el trabajador y por el bienestar que recibe según sus actitudes hacia los logros en pro de consolidar los objetivos de la organización. (Bittel, 2000) | El desempeño laboral se define operacionalmente a través de las condiciones de trabajo, interacción con el jefe y el bienestar en el trabajo | condiciones de trabajo | <ul style="list-style-type: none"> - Claridad de organización - Responsabilidades - Adaptación e información oportuna | Ordinal |
| | | | Interacción con el jefe | <ul style="list-style-type: none"> - Reconocimiento de los directivos - Solución de problemas e innovación - Dominio de gestión del trabajo | |
| | | | Bienestar en el trabajo | <ul style="list-style-type: none"> - Satisfacción remunerativa y bienestar. - Satisfacción en la aceptación de reclamos. - Satisfacción de logros profesionales. - Estímulos y sanciones | |

2.3 Metodología

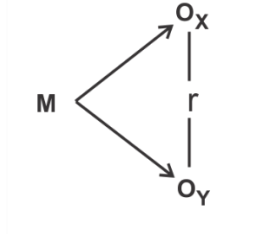
2.3.1 Tipo de estudio

El presente trabajo de investigación es de naturaleza cuantitativa, de tipo descriptivo.

2.3.2 Diseño

La presente investigación asume un diseño descriptivo correlacional.

El diseño de estudio será el siguiente:



Donde:

M: Muestra

O1: Gestión del talento humano

O2: Desempeño laboral

r: Relación entre las variables de estudio.

2.4 Población y muestra

2.4.1 Población

La población está constituida por los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José María Arguedas, provincia de Andahuaylas, Región Apurímac.

Tabla 1

Población de estudio

| Condición | N° de trabajadores |
|---------------------|--------------------|
| Trabajadores DL 276 | 45 |
| CAS | 25 |
| Funcionarios | 12 |
| Total | 82 |

2.4.2 Muestra

La muestra es una porción seleccionada de la población.

La muestra es la siguiente:

Tabla 2

Muestra de estudio

| Condición | N° de trabajadores |
|---------------------|--------------------|
| Trabajadores DL 276 | 45 |
| Total | 45 |

Se utilizó el muestreo no probabilístico, a conveniencia del autor, siendo 45 trabajadores del Decreto Legislativo 276 de la Universidad Nacional José María Arguedas.

2.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica de recolección de datos fue la encuesta y el instrumento utilizado fue el cuestionario.

Instrumento

El instrumento utilizado fue el cuestionario

Validez del instrumento

El instrumento fue validado por un profesional (Juicio de expertos) competente que ostenta el grado de Doctor quien ha revisado y validado el instrumento. De la opinión se obtuvo un calificativo de BUENO.

Fiabilidad del instrumento

La utilización del coeficiente Alfa de Cronbach ha permitido determinar la fiabilidad para la aplicación y uso del instrumento de recolección de datos. Para estimar si el instrumento utilizado es confiable en su

aplicación, se ha utilizado la escala de valoración propuesta por Kuder Richardson que se muestra a continuación:

Tabla 3

Escala de fiabilidad según Kuder Richardson

| Valor | Significado |
|-------------|-------------------------|
| ,53 a menos | Nula confiabilidad |
| ,54 a ,59 | Baja confiabilidad |
| ,60 a ,65 | Confiable |
| ,66 a ,71 | Muy confiable |
| ,72 a ,99 | Excelente confiabilidad |
| 1.00 | Perfecta confiabilidad |

Fuente. Elaboración propia

A continuación se procedió a realizar el proceso para estimar la confiabilidad del instrumento, aplicando el programa SPSS (versión 25), cuyos resultados fueron los siguientes:

Tabla 4

Estadísticos de fiabilidad de los instrumentos de investigación

| Estadísticas de fiabilidad | | |
|--|------------------|----------------|
| | Alfa de Cronbach | N de elementos |
| Cuestionario de Gestión del Talento Humano | ,872 | 32 |
| Cuestionario de Desempeño Laboral | ,769 | 27 |

Fuente. Elaboración propia

La tabla 4 presenta los resultados de fiabilidad de los dos cuestionarios utilizados; de acuerdo a la tabla de Kuder Richardson, el resultado obtenido del Alfa de Cronbach para ambos instrumentos se encuentran ubicados en el rango de ,72 a ,99, siendo este resultado de *excelente confiabilidad*; por lo que se procedió con la aplicación de

los instrumentos de investigación en el presente trabajo de investigación.

2.6 Método de análisis de datos

- Para el análisis de los datos obtenidos se empleó estadísticos como: distribución de frecuencias, tablas y gráficos.
- En el procesamiento de datos se empleó el paquete estadístico SPSS versión 22,0 (español), así como el Excel.

III. RESULTADOS

3.1 Descripción de los resultados

En el presente capítulo se presentan los resultados descriptivos de las variables, así como de sus correspondientes dimensiones consideradas en el presente trabajo de investigación, los cuales son presentados a través de tablas y figuras.

3.1.1 Resultados descriptivos de la variable Gestión del Talento Humano

Los resultados descriptivos de la variable Gestión del Talento Humano se presentan a través de frecuencias en tablas y figuras.

Tabla 5

Resultados de la variable Gestión del Talento Humano

| | | Gestión del Talento Humano | | | |
|--------|-------|-----------------------------------|------------|-------------------|----------------------|
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válido | Bajo | 3 | 6,7 | 6,7 | 6,7 |
| | Medio | 32 | 71,1 | 71,1 | 77,8 |
| | Alto | 10 | 22,2 | 22,2 | 100,0 |
| | Total | 45 | 100,0 | 100,0 | |

Gestión del Talento Humano

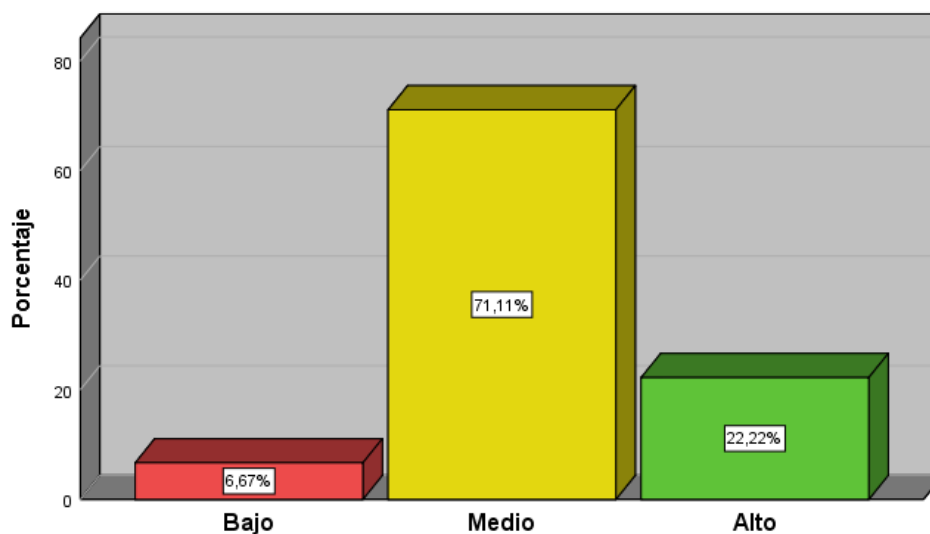


Figura 1. Resultados de la variable Gestión del Talento Humano

En la Tabla 5 y Figura 1, se puede observar los resultados del análisis descriptivo respecto a la variable Gestión del Talento Humano de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José María Arguedas. Respecto a la Gestión del Talento Humano se observa que un 71,1% que corresponde a 32 trabajadores administrativos manifiestan que la Gestión del Talento Humano se encuentra ubicado en un nivel *Medio*; mientras que un 22,2% que corresponde a 10 trabajadores administrativos manifiestan que la Gestión del Talento Humano se encuentra ubicado en un nivel *Alto* y un 6,7% que corresponde a 3 trabajadores administrativos manifiestan que la Gestión del Talento Humano está ubicado en un nivel *Bajo*.

Respecto a los resultados descriptivos de las dimensiones de la variable Gestión del Talento Humano se presentan en las siguientes tablas y gráficos.

Tabla 6

Resultados de la dimensión Atracción de Recursos Humanos

| | | Atracción de Recursos Humanos | | | |
|--------|-------|--------------------------------------|------------|-------------------|----------------------|
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válido | Bajo | 3 | 6,7 | 6,7 | 6,7 |
| | Medio | 27 | 60,0 | 60,0 | 66,7 |
| | Alto | 15 | 33,3 | 33,3 | 100,0 |
| | Total | 45 | 100,0 | 100,0 | |

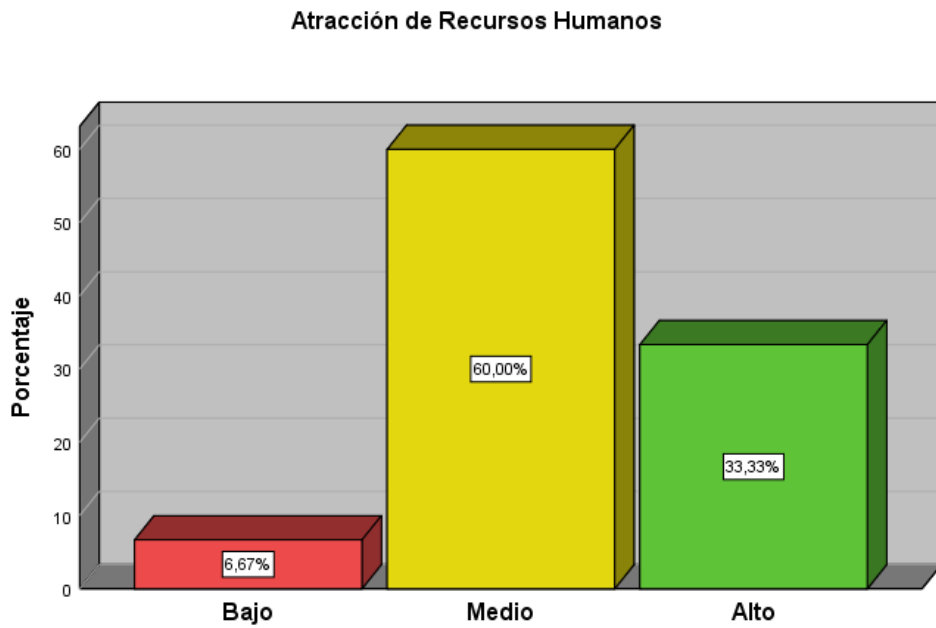


Figura 2. Resultados de la dimensión Atracción de Recursos Humanos

En la Tabla 6 y Figura 2, se puede observar los resultados del análisis descriptivo respecto a la dimensión Atracción de Recursos Humanos de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José María Arguedas. Respecto a la dimensión Atracción de Recursos Humanos se observa que un 60,0% que corresponde a 27 trabajadores administrativos manifiestan que la Atracción de Recursos Humanos se encuentra ubicado en un nivel *Medio*; mientras

que un 33,3% que corresponde a 15 trabajadores administrativos manifiestan que la Atracción de Recursos Humanos se encuentra ubicado en un nivel *Alto* y un 6,7% que corresponde a 3 trabajadores administrativos manifiestan que la Atracción de Recursos Humanos está ubicado en un nivel *Bajo*.

Tabla 7

Resultados de la dimensión Desarrollo de los Recursos Humanos

| Desarrollo de los Recursos Humanos | | | | | |
|---|-------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válido | Bajo | 4 | 8,9 | 8,9 | 8,9 |
| | Medio | 27 | 60,0 | 60,0 | 68,9 |
| | Alto | 14 | 31,1 | 31,1 | 100,0 |
| | Total | 45 | 100,0 | 100,0 | |

Desarrollo de los Recursos Humanos

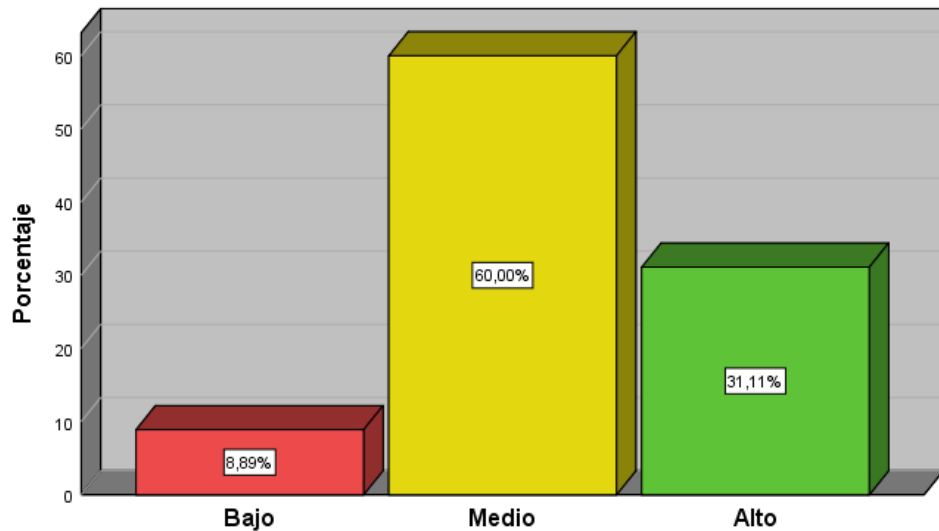


Figura 3. Resultados de la dimensión Desarrollo de los Recursos Humanos

En la Tabla 7 y Figura 3, se puede observar los resultados del análisis descriptivo respecto a la dimensión Desarrollo de los Recursos

Humanos de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José María Arguedas. Respecto a la dimensión Desarrollo de los Recursos Humanos se observa que un 60,0% que corresponde a 27 trabajadores administrativos manifiestan que el Desarrollo de los Recursos Humanos se encuentra ubicado en un nivel *Medio*; mientras que un 31,1% que corresponde a 14 trabajadores administrativos manifiestan que el Desarrollo de los Recursos Humanos se encuentra ubicado en un nivel *Alto* y un 8,9% que corresponde a 4 trabajadores administrativos manifiestan que el Desarrollo de los Recursos Humanos está ubicado en un nivel *Bajo*.

Tabla 8

Resultados de la dimensión Retención de los Recursos Humanos

| | | Retención de los Recursos Humanos | | | |
|--------|-------|--|------------|-------------------|----------------------|
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válido | Bajo | 4 | 8,9 | 8,9 | 8,9 |
| | Medio | 24 | 53,3 | 53,3 | 62,2 |
| | Alto | 17 | 37,8 | 37,8 | 100,0 |
| | Total | 45 | 100,0 | 100,0 | |

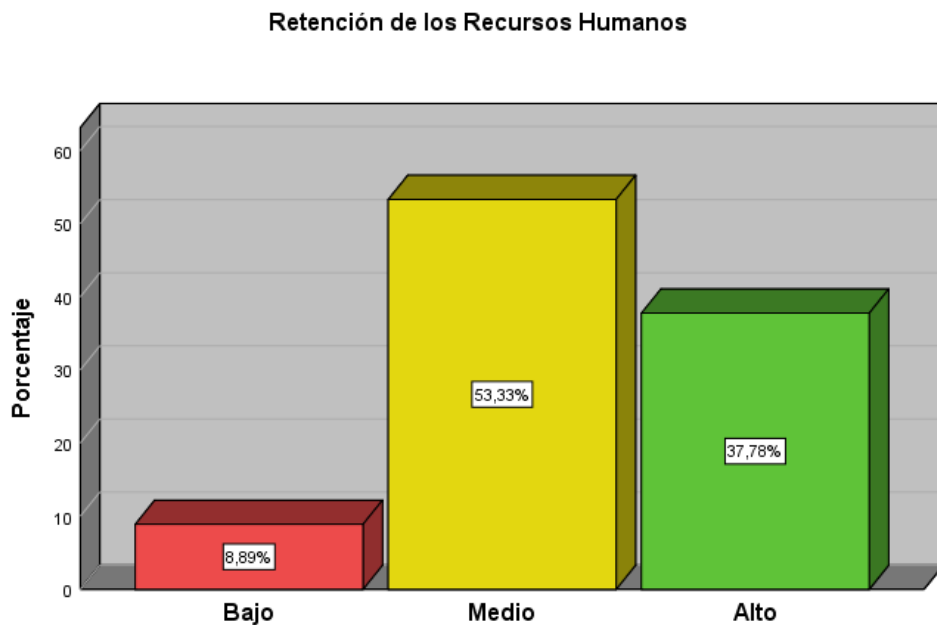


Figura 4. Resultados de la dimensión Retención de los Recursos Humanos

En la Tabla 8 y Figura 4, se puede observar los resultados del análisis descriptivo respecto a la dimensión Retención de los Recursos Humanos de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José María Arguedas. Respecto a la dimensión Retención de los Recursos Humanos se observa que un 53,3% que corresponde a 24 trabajadores administrativos manifiestan que la dimensión Retención de los Recursos Humanos se encuentra ubicado en un nivel *Medio*; mientras que un 37,8% que corresponde a 17 trabajadores administrativos manifiestan que la Retención de los Recursos Humanos se encuentra ubicado en un nivel *Alto* y un 8,9% que corresponde a 4 trabajadores administrativos manifiestan que la Retención de los Recursos Humanos está ubicado en un nivel *Bajo*.

3.1.2 Resultados descriptivos de la variable Desempeño Laboral

A continuación se presentan los resultados descriptivos de la variable Desempeño Laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José María Arguedas.

Tabla 9

Resultados de la variable Desempeño Laboral

| | | Desempeño Laboral | | | |
|--------|-------|--------------------------|------------|-------------------|----------------------|
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válido | Bajo | 3 | 6,7 | 6,7 | 6,7 |
| | Medio | 40 | 88,9 | 88,9 | 95,6 |
| | Alto | 2 | 4,4 | 4,4 | 100,0 |
| | Total | 45 | 100,0 | 100,0 | |

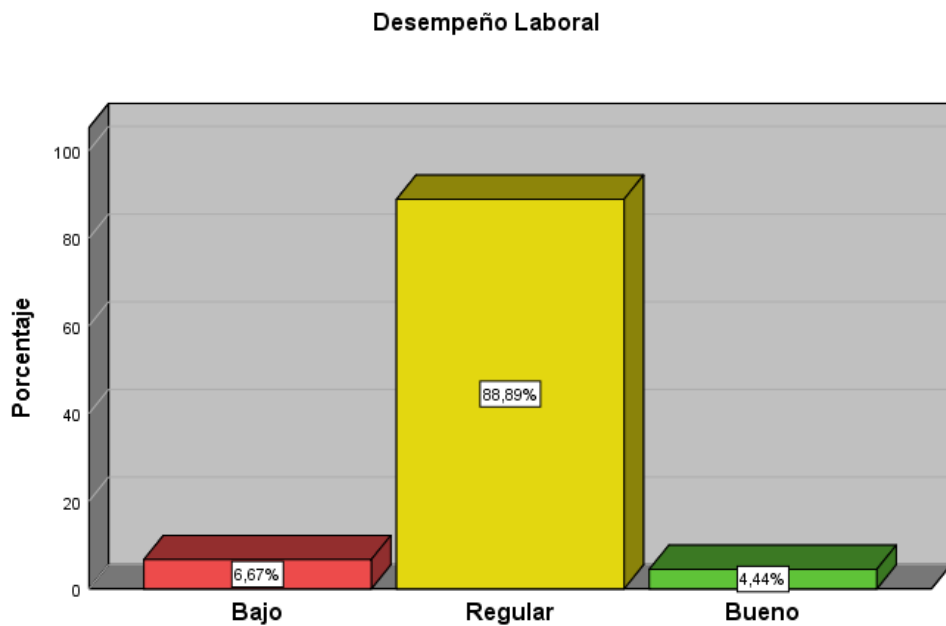


Figura 5. Resultados de la variable Desempeño Laboral

En la Tabla 9 y Figura 5, se puede observar los resultados del análisis descriptivo respecto a la variable Desempeño Laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José María Arguedas. Respecto a la variable Desempeño Laboral se observa que un 88,9% que corresponde a 40 trabajadores administrativos manifiestan que el Desempeño Laboral se encuentra ubicado en un nivel *Medio*; mientras que un 6,7% que corresponde a 3 trabajadores administrativos manifiestan que el Desempeño Laboral se encuentra ubicado en un nivel *Bajo* y un 4,4% que corresponde a 1 trabajador administrativo manifiesta que el Desempeño Laboral está ubicado en un nivel *Bueno*.

Respecto a los resultados descriptivos de las dimensiones de la variable Desempeño Laboral se presentan en las siguientes tablas y gráficos.

Tabla 10

Resultados de la dimensión Condiciones de Trabajo

| | | Condiciones de Trabajo | | | |
|--------|-------|------------------------|------------|-------------------|----------------------|
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válido | Bajo | 7 | 15,6 | 15,6 | 15,6 |
| | Medio | 34 | 75,6 | 75,6 | 91,1 |
| | Alto | 4 | 8,9 | 8,9 | 100,0 |
| | Total | 45 | 100,0 | 100,0 | |

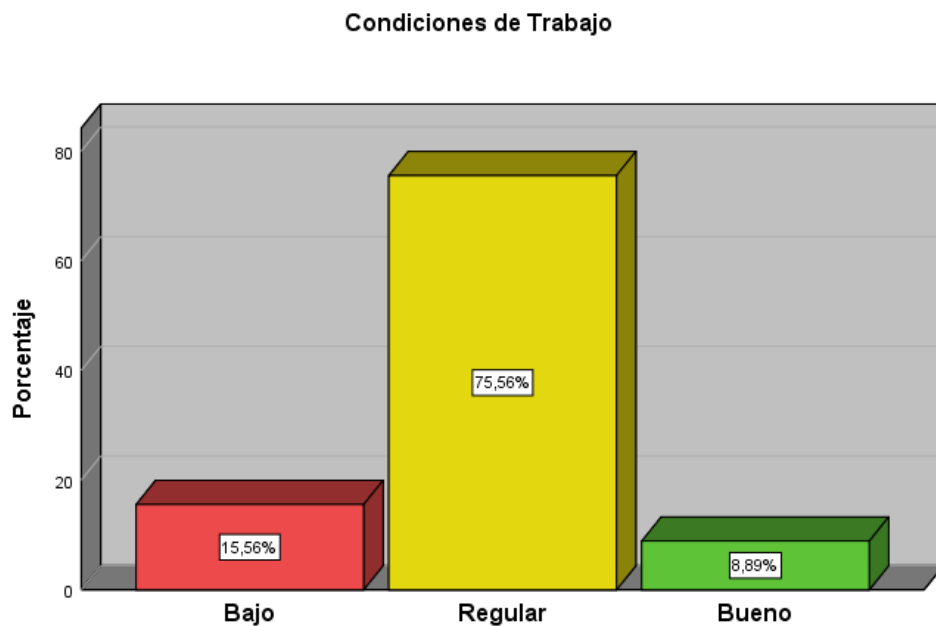


Figura 6. Resultados de la dimensión Condiciones de Trabajo

En la Tabla 10 y Figura 6, se puede observar los resultados del análisis descriptivo respecto a la dimensión Condiciones de Trabajo de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José María Arguedas. Respecto a la dimensión Condiciones de Trabajo se observa que un 75,6% que corresponde a 34 trabajadores administrativos manifiestan que las Condiciones de Trabajo se encuentra ubicado en un nivel *Medio*; mientras que un 15,6% que corresponde a 7 trabajadores administrativos manifiestan que las Condiciones de Trabajo se encuentra ubicado en un nivel *Bajo* y un 8,9% que corresponde a 4 trabajadores administrativos manifiestan que las Condiciones de Trabajo están ubicado en un nivel *Bueno*.

Tabla 11

Resultados de la dimensión Interacción con los Jefes

| Interacción con los Jefes | | | | | |
|---------------------------|-------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válido | Bajo | 5 | 11,1 | 11,1 | 11,1 |
| | Medio | 28 | 62,2 | 62,2 | 73,3 |
| | Alto | 12 | 26,7 | 26,7 | 100,0 |
| | Total | 45 | 100,0 | 100,0 | |

Interacción con los jefes

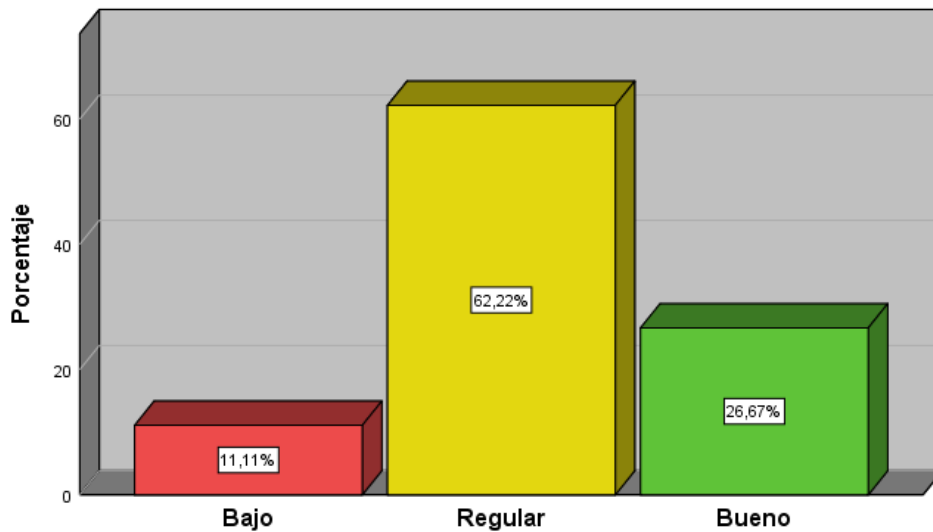


Figura 7. Resultados de la dimensión Interacción con los Jefes

En la Tabla 11 y Figura 7, se puede observar los resultados del análisis descriptivo respecto a la dimensión Interacción con los Jefes de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José María Arguedas. Respecto a la dimensión Interacción con los Jefes se observa que un 62,2% que corresponde a 28 trabajadores administrativos manifiestan que la Interacción con los Jefes se encuentra ubicado en un nivel *Medio*; mientras que un 26,7% que corresponde a 12 trabajadores administrativos manifiestan que la Interacción con los Jefes se encuentra ubicado en un nivel *Bueno* y un 11,1% que corresponde a 5 trabajadores administrativos

manifiestan que la Interacción con los Jefes están ubicado en un nivel *Bajo*.

Tabla 12

Resultados de la dimensión Bienestar en el Trabajo

| Bienestar en el Trabajo | | | | | |
|-------------------------|-------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válido | Bajo | 4 | 8,9 | 8,9 | 8,9 |
| | Medio | 38 | 84,4 | 84,4 | 93,3 |
| | Alto | 3 | 6,7 | 6,7 | 100,0 |
| | Total | 45 | 100,0 | 100,0 | |

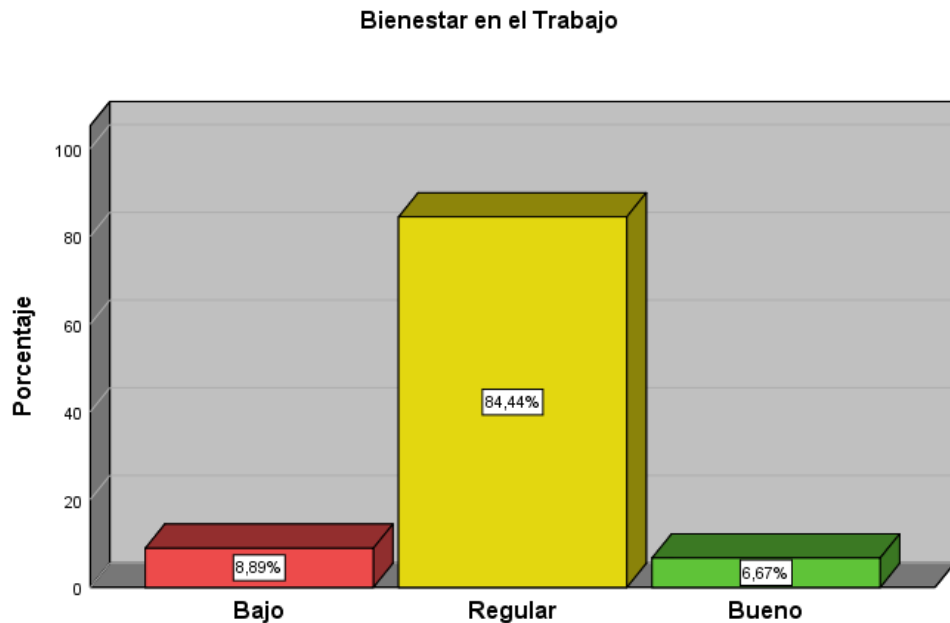


Figura 8. Resultados de la dimensión Bienestar en el Trabajo

En la Tabla 12 y Figura 8, se puede observar los resultados del análisis descriptivo respecto a la dimensión Bienestar en el Trabajo de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José María Arguedas. Respecto a la dimensión Bienestar en el Trabajo se observa que un 84,4% que corresponde a 38 trabajadores administrativos manifiestan que el Bienestar en el Trabajo se encuentra ubicado en un nivel *Medio*; mientras que un 8,9% que corresponde a 4 trabajadores administrativos manifiestan que el Bienestar en el Trabajo se encuentra ubicado en un nivel *Bajo* y un

6,7% que corresponde a 3 trabajadores administrativos manifiestan que el Bienestar en el Trabajo están ubicado en un nivel *Buena*.

A continuación se presentan los resultados mediante tablas cruzadas que es propio de las investigaciones correlacionales:

Tabla 13

Tabla de doble entrada entre las variables Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral

Tabla cruzada Gestión del Talento Humano*Desempeño Laboral

| | | Gestión del Talento Humano | | | Total | |
|-------------------|-------------|----------------------------|-------|-------|--------|-------|
| | | Bajo | Medio | Alto | | |
| Desempeño Laboral | Bajo | Recuento | 1 | 2 | 0 | 3 |
| | | % del total | 2,2% | 4,4% | 0,0% | 6,7% |
| | Regular | Recuento | 2 | 30 | 8 | 40 |
| | | % del total | 4,4% | 66,7% | 17,8% | 88,9% |
| | Buena | Recuento | 0 | 0 | 2 | 2 |
| | | % del total | 0,0% | 0,0% | 4,4% | 4,4% |
| Total | Recuento | 3 | 32 | 10 | 45 | |
| | % del total | 6,7% | 71,1% | 22,2% | 100,0% | |

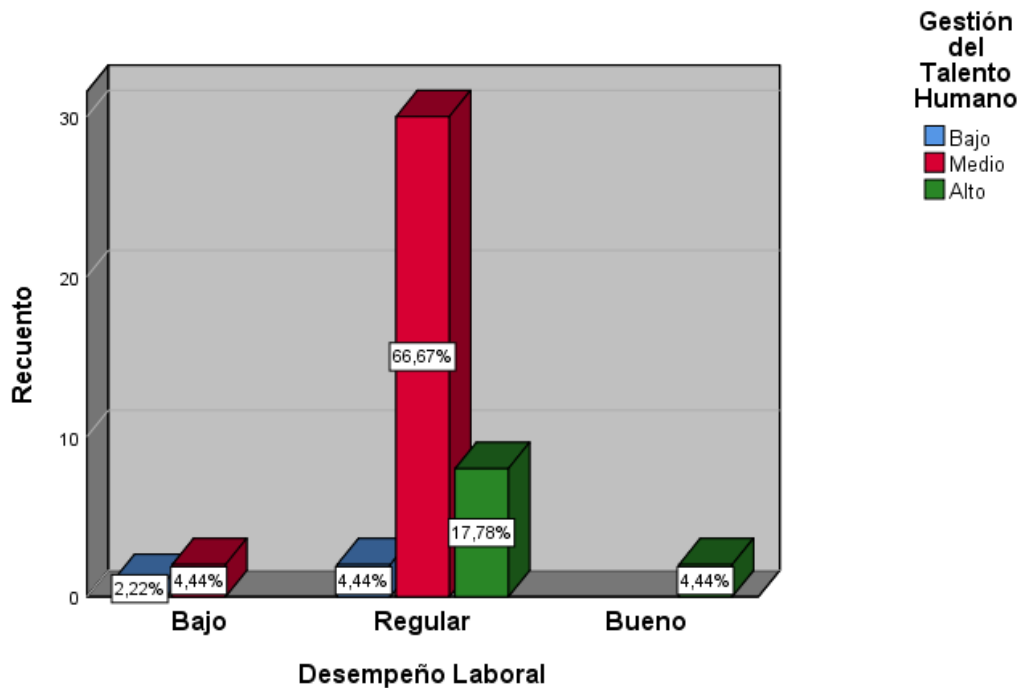


Figura 9. Tabla cruzada entre las variables Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral

De la tabla cruzada 13 y figura 9, entre Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral en la Universidad Nacional José María Arguedas, se observa que para el 66,7% la Gestión del Talento Humano es *medio* cuando el Desempeño Laboral es *regular*; para el 4,4% la Gestión del Talento Humano es *alto* cuando el Desempeño Laboral es *bueno*.

Tabla 14

Tabla de doble entrada entre la dimensión Atracción de Recursos Humanos y Desempeño Laboral

Tabla cruzada Atracción de Recursos Humanos*Desempeño Laboral

| | | Atracción de Recursos Humanos | | | Total | |
|-------------------|-------------|-------------------------------|-------|-------|-------|-------|
| | | Bajo | Medio | Alto | | |
| Desempeño Laboral | Bajo | Recuento | 1 | 2 | 0 | 3 |
| | | % del total | 2,2% | 4,4% | 0,0% | 6,7% |
| | Regular | Recuento | 2 | 25 | 13 | 40 |
| | | % del total | 4,4% | 55,6% | 28,9% | 88,9% |
| | Bueno | Recuento | 0 | 0 | 2 | 2 |
| | | % del total | 0,0% | 0,0% | 4,4% | 4,4% |
| Total | Recuento | 3 | 3 | 27 | 15 | |
| | % del total | 6,7% | 6,7% | 60,0% | 33,3% | |

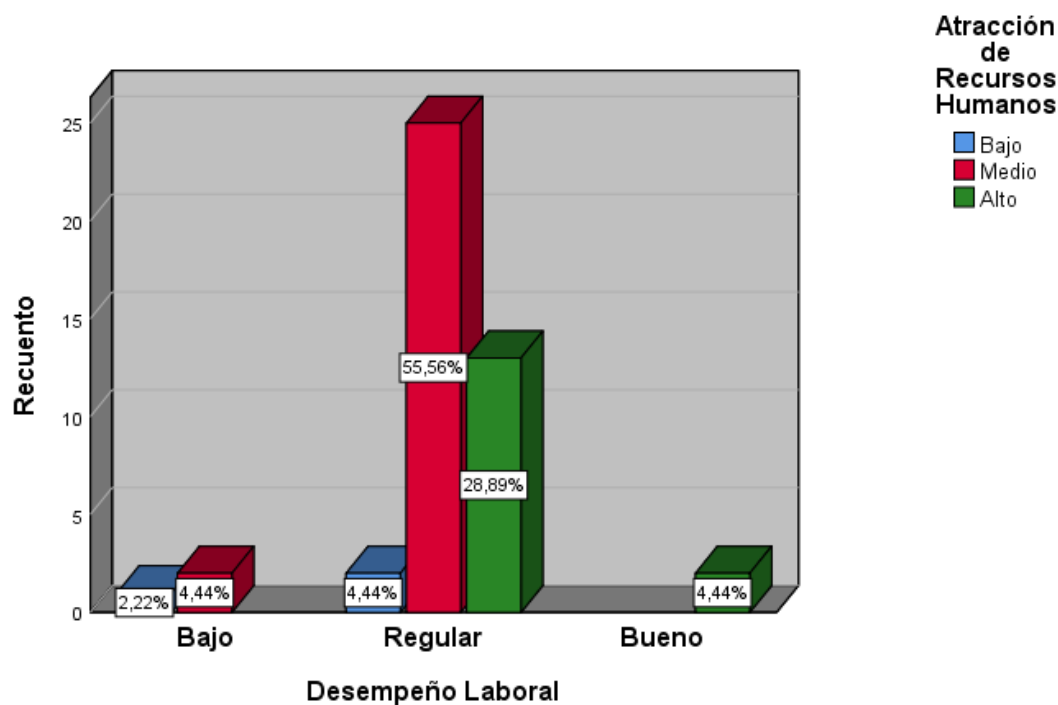


Figura 10. Tabla cruzada entre la dimensión Atracción de Recursos Humanos y Desempeño Laboral

De la tabla cruzada 14 y figura 10, entre la dimensión Atracción de Recursos Humanos y Desempeño Laboral en la Universidad Nacional José María Arguedas, se observa que para el 55,6% la dimensión Atracción de Recursos Humanos es *medio* cuando el Desempeño Laboral es *regular*; para el 4,4% la dimensión Atracción de Recursos Humanos es *alto* cuando el Desempeño Laboral es *bueno*.

Tabla 15

Tabla de doble entrada entre la dimensión Desarrollo de los Recursos Humanos y Desempeño Laboral

Tabla cruzada Desarrollo de los Recursos Humanos*Desempeño Laboral

| | | Desarrollo de los Recursos Humanos | | | Total | |
|-------------------|-------------|------------------------------------|-------|-------|--------|-------|
| | | Bajo | Medio | Alto | | |
| Desempeño Laboral | Bajo | Recuento | 1 | 2 | 0 | 3 |
| | | % del total | 2,2% | 4,4% | 0,0% | 6,7% |
| | Regular | Recuento | 3 | 25 | 12 | 40 |
| | | % del total | 6,7% | 55,6% | 26,7% | 88,9% |
| | Bueno | Recuento | 0 | 0 | 2 | 2 |
| | | % del total | 0,0% | 0,0% | 4,4% | 4,4% |
| Total | Recuento | 4 | 27 | 14 | 45 | |
| | % del total | 8,9% | 60,0% | 31,1% | 100,0% | |

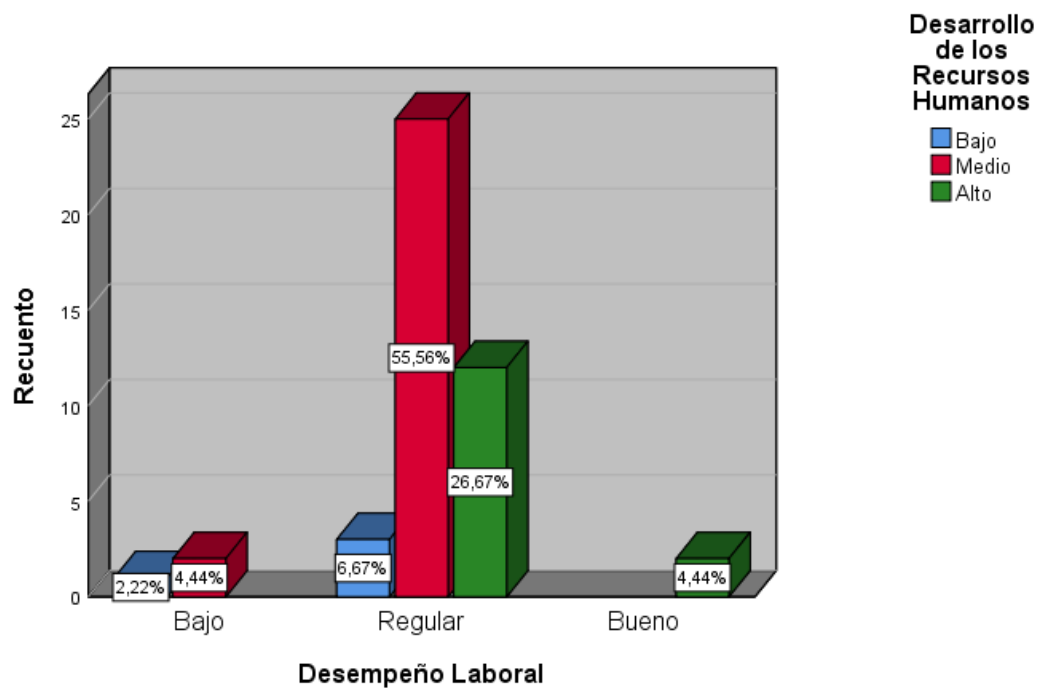


Figura 11. Tabla cruzada entre la dimensión Desarrollo de los Recursos Humanos y Desempeño Laboral

De la tabla cruzada 15 y figura 11, entre la dimensión Desarrollo de los Recursos Humanos y Desempeño Laboral en la Universidad Nacional José María Arguedas, se observa que para el 55,6% la dimensión Desarrollo de los Recursos Humanos es *medio* cuando el

Desempeño Laboral es *regular*; para el 4,4% la dimensión Desarrollo de los Recursos Humanos es *alto* cuando el Desempeño Laboral es *bueno*.

Tabla 16

Tabla de doble entrada entre la dimensión Retención de los Recursos Humanos y Desempeño Laboral

Tabla cruzada Retención de los Recursos Humanos*Desempeño Laboral

| | | Retención de los Recursos Humanos | | | Total | |
|-------------------|---------|-----------------------------------|-------|-------|-------|--------|
| | | Bajo | Medio | Alto | | |
| Desempeño Laboral | Bajo | Recuento | 1 | 2 | 0 | 3 |
| | | % del total | 2,2% | 4,4% | 0,0% | 6,7% |
| | Regular | Recuento | 3 | 22 | 15 | 40 |
| | | % del total | 6,7% | 48,9% | 33,3% | 88,9% |
| | Bueno | Recuento | 0 | 0 | 2 | 2 |
| | | % del total | 0,0% | 0,0% | 4,4% | 4,4% |
| Total | | Recuento | 4 | 24 | 17 | 45 |
| | | % del total | 8,9% | 53,3% | 37,8% | 100,0% |

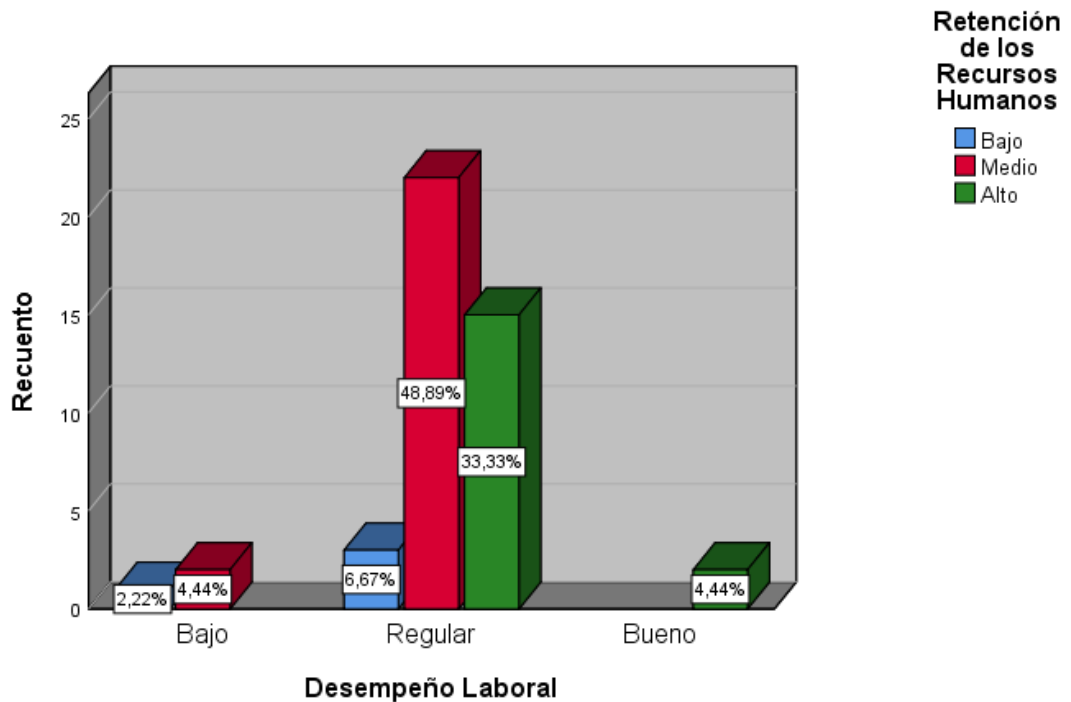


Figura 12. Tabla cruzada entre la dimensión retención de los Recursos Humanos y Desempeño Laboral

De la tabla cruzada 16 y figura 11, entre la dimensión Retención de los Recursos Humanos y Desempeño Laboral en la Universidad Nacional José María Arguedas, se observa que para el 48,9% la dimensión Retención de los Recursos Humanos es *medio* cuando el Desempeño Laboral es *regular*; para el 4,4% la dimensión Retención de los Recursos Humanos es *alto* cuando el Desempeño Laboral es *bueno*.

3.1.3 Prueba de hipótesis

Para el análisis de la prueba de hipótesis se ha utilizado el coeficiente de Spearman para establecer la relación entre las variables y dimensiones consideradas en el presente trabajo de investigación.

3.1.3.1 Prueba de la hipótesis general

Hipótesis general

H_i: La Gestión del Talento Humano tiene relación significativa con el Desempeño Laboral en los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, 2017.

H_o: La Gestión del Talento Humano no tiene relación significativa con el Desempeño Laboral en los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, 2017.

Tabla 17

Prueba de correlación Rho de Spearman de la hipótesis general

| | | | Correlaciones | |
|--------------------|----------------------------------|----------------------------|-------------------------------|----------------------|
| | | | Gestión del Talento Humano | Desempeño Laboral |
| Rho de Spearman | Gestión del Talento Humano | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,407** |
| | | Sig. (unilateral) | . | ,003 |
| | | N | 45 | 45 |
| | Desempeño Laboral | Coeficiente de correlación | ,407** | 1,000 |
| | | Sig. (unilateral) | ,003 | . |
| | | N | 45 | 45 |

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (unilateral).

El coeficiente de correlación de Spearman obtenido entre las variables Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral es de 0,407**, este valor está comprendido entre 0,20 y 0,59, lo cual significa que

tiene *Baja correlación*: Por otro lado, el nivel de significancia obtenido es 0,003 que es menor a 0,005, este valor obtenido permite rechazar la hipótesis nula (H_0) y aceptar la hipótesis inicial (H_i) con una confianza del 99%, afirmando que la Gestión del Talento Humano tiene relación significativa con el Desempeño Laboral en los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, 2017.

La escala de valor de Rho de Spearman para determinar el nivel de correlación es el siguiente:

Tabla 18

Escala de valor de Rho de Spearman

| Valor | Significado |
|-------------|-----------------------|
| 0,00 - 0,19 | Muy baja correlación |
| 0,20 - 0,59 | Baja correlación |
| 0,60 - 0,79 | Buena correlación |
| 0,80 - 1,00 | Muy buena correlación |

3.1.3.1 Prueba de las hipótesis específicas

Hipótesis específica 1:

H_i : La Atracción de Recursos Humanos tiene relación significativa con el Desempeño Laboral en los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, 2017.

H_0 : La Atracción de Recursos Humanos no tiene relación significativa con el Desempeño Laboral en los trabajadores administrativos de

la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, 2017.

Tabla 19

Prueba de correlación Rho de Spearman de la hipótesis específica 1

| | | | Correlaciones | |
|-----------------|-------------------------------|----------------------------|-------------------------------|-------------------|
| | | | Atracción de Recursos Humanos | Desempeño Laboral |
| Rho de Spearman | Atracción de Recursos Humanos | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,374** |
| | | Sig. (unilateral) | . | ,006 |
| | | N | 45 | 45 |
| | Desempeño Laboral | Coeficiente de correlación | ,374** | 1,000 |
| | | Sig. (unilateral) | ,006 | . |
| | | N | 45 | 45 |

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (unilateral).

El coeficiente de correlación de Spearman obtenido entre la dimensión Atracción de Recursos Humanos y Desempeño Laboral es de 0,374**, este valor está comprendido entre 0,20 y 0,59, lo cual significa que tiene *Baja correlación*: Por otro lado, el nivel de significancia obtenido es 0,006 que es menor a 0,005, este valor obtenido permite rechazar la hipótesis nula (Ho) y aceptar la hipótesis inicial (Hi) con una confianza del 99%, afirmando que la Atracción de Recursos Humanos tiene relación significativa con el Desempeño Laboral en los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, 2017.

Hipótesis específica 2:

H_i: El desarrollo de los Recursos Humanos tiene relación significativa con el Desempeño Laboral en los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, 2017.

H_o: El desarrollo de los Recursos Humanos no tiene relación significativa con el Desempeño Laboral en los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, 2017.

Tabla 20

Prueba de correlación Rho de Spearman de la hipótesis específica 2

| | | | Desarrollo de los Recursos Humanos | Desempeño Laboral |
|-----------------|--------------------------------|----------------------------|------------------------------------|-------------------|
| Rho de Spearman | Desarrollo de Recursos Humanos | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,364** |
| | | Sig. (unilateral) | . | ,007 |
| | | N | 45 | 45 |
| | Desempeño Laboral | Coeficiente de correlación | ,364** | 1,000 |
| | | Sig. (unilateral) | ,007 | . |
| | | N | 45 | 45 |

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (unilateral).

El coeficiente de correlación de Spearman obtenido entre la dimensión Desarrollo de Recursos Humanos y Desempeño Laboral es de 0,364**, este valor está comprendido entre 0,20 y 0,59, lo cual significa que tiene *Baja correlación*: Por otro lado, el nivel de significancia obtenido es 0,007 que es menor a 0,005, este valor obtenido permite rechazar la hipótesis nula (H_o) y aceptar la hipótesis inicial (H_i) con una confianza del 99%, afirmando que el Desarrollo de Recursos Humanos tiene relación significativa con el Desempeño

Laboral en los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, 2017.

Hipótesis específica 3:

H_i: La retención de los Recursos Humanos tiene relación significativa con el Desempeño Laboral en los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, 2017.

H_o: La retención de los Recursos Humanos no tiene relación significativa con el Desempeño Laboral en los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, 2017.

Tabla 21

Prueba de correlación Rho de Spearman de la hipótesis específica 3

| | | | Retención de los Recursos Humanos | Desempeño Laboral |
|-----------------|-------------------------------|----------------------------|-----------------------------------|-------------------|
| Rho de Spearman | Retención de Recursos Humanos | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,355** |
| | | Sig. (unilateral) | . | ,008 |
| | | N | 45 | 45 |
| | Desempeño Laboral | Coeficiente de correlación | ,355** | 1,000 |
| | | Sig. (unilateral) | ,008 | . |
| | | N | 45 | 45 |

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (unilateral).

El coeficiente de correlación de Spearman obtenido entre la dimensión Retención de los Recursos Humanos y Desempeño Laboral es de 0,355**, este valor está comprendido entre 0,20 y 0,59, lo cual significa que tiene *Baja correlación*: Por otro lado, el nivel de significancia obtenido es 0,008 que es menor a 0,005, este valor obtenido permite rechazar la hipótesis nula (H_o) y aceptar la hipótesis inicial (H_i) con una

confianza del 99%, afirmando que la Retención de los Recursos Humanos tiene relación significativa con el Desempeño Laboral en los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, 2017.

V. DISCUSIÓN

El tema de gestión del talento humano, al igual que el desempeño laboral, se considera de vital importancia en las organizaciones para un funcionamiento eficiente y eficaz.

Debido a la importancia que tiene el capital humano en la organización, es necesario que se considere que el talento humano es esencial para optimizar la institución, esto aunado con un buen desempeño laboral permitirá que la organización pueda convertirse en una institución con liderazgo, con eficacia y eficiencia en el logro de sus objetivos organizacionales.

Cuando se afirma que este tema es de vital importancia, se ve respalda por Castilla (2013) cuando aborda la "*Optimización del talento en las organizaciones: gestión por expectativas*", sosteniendo que todavía existe un amplio camino para investigar sobre la gestión del talento humano porque los nuevos modelos de gestión exigen a las organizaciones mayor competitividad y para lograrlo, se requiere de una adecuada gestión del talento.

En relación al objetivo general respecto a determinar la relación que existe entre gestión del talento humano se ha encontrado que la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Universidad Nacional José María Arguedas (UNAJMA) es regular, con un coeficiente de correlación de Spearman de 0,407**, lo cual significa que existe *Baja correlación*. Sin embargo, se acepta la hipótesis alterna donde se afirma que la Gestión del Talento Humano tiene relación significativa con el Desempeño Laboral en los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, 2017.

Estos datos se ven respaldados con las afirmaciones de Aoun (2017) cuando aborda la Gestión del talento humano percibido por el personal que labora en el Puericultorio Pérez Aranibar, Lima, donde la gestión de talento humano muestra un nivel regular; sobre la atracción de recursos humanos el nivel es regular; sobre el desarrollo de los recursos humanos el nivel es regular y sobre la retención de los recursos el nivel es alto.

Respecto a la dimensión Atracción de recursos humanos, el nivel percibido por los trabajadores administrativos de la UNAJMA es regular o medio. Esta

afirmación se respalda con Castilla (2013) porque considera que si la organización pretende optimizar el talento de sus trabajadores deberá gestionar también las expectativas personales y buscar el bienestar para lograr un trabajo eficiente y eficaz.

Respecto a la dimensión Desarrollo de los recursos humanos, el nivel percibido por los trabajadores administrativos de la UNAJMA es regular o medio. Esta afirmación se respalda con las investigaciones efectuadas por Jaramilloa, Mulki & Marshal (2005) donde encontraron varios factores que pueden influir en el desempeño laboral que va desde factores relacionados con los individuos, factores de nivel organizacional así como factores ambientales organizacionales. Por ejemplo, el compromiso de los empleados se ha encontrado que afecta el rendimiento laboral.

Respecto a la dimensión Retención de los recursos humanos, el nivel percibido por los trabajadores administrativos de la UNAJMA es regular o medio. Esta afirmación confirma los resultados encontrados por Prieto (2013) donde señala que la práctica de la gestión del talento humano desempeñan un rol protagónico en la organización porque no solo permite la adquisición o incorporación, sino también la retención y el desarrollo de los trabajadores que tienen mayor potencial y son estos trabajadores quienes contribuyen a la optimización de la organización; asimismo, la organización debe buscar de manera constante el bienestar de sus trabajadores.

Finalmente, los resultados de las investigaciones referidas al talento humano dan cuenta de la importancia de una gestión adecuada del talento humano dentro de la organización para un eficaz y eficiente manejo del recurso humanos, así como para la atracción, desarrollo y retención del recurso humano.

V. CONCLUSIONES

Primera: Respecto al objetivo general establecer la relación que existe entre gestión del talento humano y desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, 2017, se obtuvo que para el 66,7% la gestión del talento humano es *medio* cuando el desempeño laboral es *regular*; asimismo, el coeficiente de correlación de Spearman obtenido entre las variables fue de 0,407**, lo cual significa que tiene *Baja correlación*: Por otro lado, el nivel de significancia obtenido es 0,003 lo cual permite aceptar la hipótesis inicial afirmando que la gestión del talento humano tiene relación significativa con el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, 2017.

Segunda: Respecto al primer objetivo específico determinar la relación que existe entre atracción de recursos humanos y desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, 2017, se obtuvo que el 55,6% la dimensión atracción de recursos humanos es *medio* cuando el desempeño laboral es *regular*; asimismo, el coeficiente de correlación de Spearman obtenido entre las variables fue de 0,374**, lo cual significa que tiene *Baja correlación*: Por otro lado, el nivel de significancia obtenido es 0,006 lo cual permite aceptar la hipótesis inicial afirmando que la atracción de recursos humanos tiene relación significativa con el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, 2017.

Tercera: Respecto al segundo objetivo específico determinar la relación que existe entre desarrollo de los recursos humanos y desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, 2017, se obtuvo que el 55,6% la dimensión desarrollo de los recursos humanos es *medio* cuando el desempeño laboral es *regular*; asimismo, el coeficiente de correlación de Spearman obtenido entre las variables fue de 0,364**, lo cual significa que tiene *Baja correlación*: Por otro

lado, el nivel de significancia obtenido es 0,007 lo cual permite aceptar la hipótesis inicial afirmando que el desarrollo de recursos humanos tiene relación significativa con el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, 2017.

Cuarto: Respecto al tercer objetivo específico determinar la relación que existe entre retención de los recursos humanos y desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, 2017, se obtuvo que el 48,9% la dimensión retención de los recursos humanos es *medio* cuando el desempeño laboral es *regular*; asimismo, el coeficiente de correlación de Spearman obtenido entre las variables fue de 0,355**, lo cual significa que tiene *Baja correlación*: Por otro lado, el nivel de significancia obtenido es 0,008 lo cual permite aceptar la hipótesis inicial afirmando que la retención de recursos humanos tiene relación significativa con el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, 2017.

VI. RECOMENDACIONES

- Se recomienda que las instituciones y organizaciones, públicas y privadas, deben tener una política sobre gestión de talento humano para así favorecer un buen desempeño laboral. Esta política debe contener lineamientos, estrategias y actividades para una buena gestión del talento humano.
- Se recomienda que los directivos de las instituciones y organizaciones establezcan convocatorias para atraer mejores recursos humanos porque solo con trabajadores talentosos se espera un buen desempeño laboral.
- Se recomienda que los directivos y jefes de instituciones y organizaciones promuevan actividades para desarrollar los recursos humanos para fortalecer y desarrollar a través de programas de capacitación un buen desempeño laboral, desarrollando la interacción, la empatía, la asertividad y la comunicación horizontal.
- Se recomienda que la institución y organización a través de políticas y estrategias adecuadas deben retener el mejor recurso humano, reconociendo las habilidades de los trabajadores, sus iniciativas, su compromiso institucional, evitando la fuga de talento profesional.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alles, M. (2005). *Desarrollo del Talento Humano Basado en competencias*. España: Ediciones Granica S.A. Recuperado de: <https://es.scribd.com/.../Desarrollo-Del-Talento-Humano-Basado-en-Alles-Martha-Au>.
- Aoun, L. A. (2017). *Gestión del talento humano percibido por el personal que labora en el Puericultorio Pérez Aranibar, Lima, 2017*. Tesis de Maestría. Universidad César Vallejo. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/13059/Aoun_CLA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Atiquipa, L. y Jaimes, F. (2015). *Clima laboral en relación al desempeño laboral en el Centro Materno Infantil Dr. Enrique Martín Altuna, Puente Piedra, 2015*". Tesis de Maestría. Universidad César Vallejo. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/14257/Atiquipa_PLO.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Bittel, L. (2009), *Administración de personal*. Traducción no publicada de José Real. Barcelona, España.
- Castilla, A. (2013). *Optimización del talento en las organizaciones: gestión por expectativas*". Tesis Doctora. Universidad de Barcelona (España). Recuperado de <https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/125718/acs1de1.pdf>
- Castillo, J. (2009). *La retención de empleados eficientes: importancia estratégica de la fidelización de los empleados*. Bogotá: MacGraw-Hill. Recuperado de [http://www.spentamexico.org/v4-n2/4\(2\)%20145-159.pdf](http://www.spentamexico.org/v4-n2/4(2)%20145-159.pdf).
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. (3ra.ed.). México, D.F.: McGraw-Hill Interamericana.
- Chiavenato (2000). *Administración de Recursos Humanos*. (5ta.ed.). México, D.F.: McGraw-Hill
- Chiavenato (2011). *Comportamiento organizacional: la dinámica del éxito en las organizaciones*. (2da.ed.). México, D.F.: McGraw-Hill
- Chiavenato, I. (2004). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. (7ma Ed.). México D.F.: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I (2009). *Comportamiento Organizacional: La dinámica del éxito en las Organizaciones (2ª edición)*. México: McGraw-Hill/Interamericana editores.
- Dolan, S., y Raich, M. (2010). *La gestión de las personas y los recursos humanos en el siglo xxi: cambio de paradigmas, roles emergentes, amenazas y oportunidades*. España: Espasa Calpe
- Griffin, L. (2011). *Psicología de la Motivación*. La Habana: Editorial Ciencias Médicas.

Ibáñez M. (2011). *Gestión del Talento Humano en la empresa*. (1ra ed.). Perú: San Marcos.

Loreto, R. (2006). *Evaluación del Desempeño: ¿Inútil? ¿Perversa? ¿Estratégica y Auténtica?* Viña del Mar-Chile: Universidad de Viña del Mar.

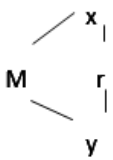
Prieto, P. (2013). *Gestión del talento humano como estrategia para retención del personal*. Tesis de Especialización. Universidad de Medellín (Colombia).
Recuperado de
<http://repository.udem.edu.co/bitstream/handle/11407/160/Gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano%20como%20estrategia%20para%20retenci%C3%B3n%20del%20personal.pdf?sequence=1>

Robbins, S. (1987). *Comportamiento Organizacional*. (3ª edic.). México: Prentice Hall Hispanoamericana S.A.

ANEXO

ANEXO 01. MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Gestión del talento humano y su relevancia con el desempeño laboral en la Universidad Nacional José María Arguedas, 2017

| PROBLEMA GENERAL | OBJETIVO GENERAL | HIPÓTESIS GENERAL | VARIABLES/ DIMENSIONES | METODOLOGÍA |
|---|---|--|---|--|
| ¿Cuál es la relación que existe entre Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral en los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, 2017? | Establecer la relación que existe entre Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral en los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, 2017. | La Gestión del Talento Humano tiene relación significativa con el Desempeño Laboral en los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, 2017. | Variable 1 Gestión del talento humano Variable 2 Desempeño laboral | <p>TIPO: Descriptivo. Correlacional. DISEÑO: No experimental Descriptivo Correlacional.</p>  <p>POBLACIÓN Y MUESTRA Muestra: 45 trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José María Arguedas. Muestreo no probabilístico por conveniencia:</p> <p>TECNICAS E INSTRUMENTOS Encuesta; cuestionario</p> <p>METODO ANÁLISIS DE DATOS: - Estadística descriptiva - Tablas y gráficos estadísticos - Prueba de hipótesis</p> |
| PROBLEMAS ESPECÍFICOS | OBJETIVOS ESPECÍFICOS | HIPÓTESIS ESPECÍFICAS | DIMENSIONES: | |
| <ul style="list-style-type: none"> - ¿Cuál es la relación que existe entre Atracción de Recursos Humanos y Desempeño Laboral en los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, 2017? - ¿Cuál es la relación que existe entre Desarrollo de los Recursos Humanos y Desempeño Laboral en los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, 2017? - ¿Cuál es la relación que existe entre Retención de los Recursos Humanos y Desempeño Laboral en los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, 2017? | <ul style="list-style-type: none"> - Determinar la relación que existe entre Atracción de Recursos Humanos y Desempeño Laboral en los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, 2017. - Determinar la relación que existe entre Desarrollo de los Recursos Humanos y Desempeño Laboral en los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, 2017. - Determinar la relación que existe entre Retención de los Recursos Humanos y Desempeño Laboral en los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, 2017. | <ul style="list-style-type: none"> - La Atracción de Recursos Humanos tiene relación significativa con el Desempeño Laboral en los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, 2017. - El Desarrollo de los Recursos Humanos tiene relación significativa con el Desempeño Laboral en los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, 2017. - La Retención de los Recursos Humanos tiene relación significativa con el Desempeño Laboral en los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, 2017. | <p>Variable 1: D1. Atracción de recursos humanos D2. Desarrollo de los recursos humanos D3. Retención de los recursos humanos</p> <p>Variable 2: D1. Condiciones de trabajo D2. Interacción con los jefes D3. Bienestar en el trabajo</p> | |

ANEXO 2. MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

Título: Gestión del talento humano y su relevancia con el desempeño laboral en la Universidad Nacional José María Arguedas, 2017

| VARIABLES | DEFINICION CONCEPTUAL | DIMENSIONES | INDICADORES |
|---|--|---|--|
| VARIABLE 1: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | Se trata de reclutar, capacitar, evaluar, remunerar, y ofrecer un ambiente seguro y equitativo para los empleados de la organización (Dessler, 2004, p.2) | Atracción de recursos humanos: identifica a su candidato, su objeto de deseo, y luego debe conquistarlo, atraerlo. En un proceso de selección los dos eligen, no solo la empresa también el postulante. A su vez, para que la empresa pueda elegir debió identificar y luego atraer a varios candidatos y no solo a uno (Alles, 2006, p.159). | <ul style="list-style-type: none"> - Planeación de recursos humanos - Convocatoria - Selección |
| | | Desarrollo de recursos humanos: El desarrollo de los recursos humanos tiene “una relación directa con el valor de una organización; hay que desterrar la idea de que son gastos de los que es difícil ver su retorno o su rendimiento” (Alles, 2006, p.309). | <ul style="list-style-type: none"> - Capacitación y desarrollo - Evaluación de desempeño - Retroalimentación de desempeño |
| | | Retención de recursos humanos: “Debe ser orientada por todo el grupo directivo de la organización, cuyo fin es identificar, desarrollar y promover de manera sistemática a las personas talentosas ubicadas en cargos claves de la organización (Serna y Mojica, 2007, p.8). | <ul style="list-style-type: none"> - Servicio fiable - Buen trato - Promoción del puesto |
| VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL | Condiciones de trabajo, por la interacción que existe entre los jefes y el trabajador y por el bienestar que recibe según sus actitudes hacia los logros en pro de consolidar los objetivos de la organización. (Bittel, 2000) | Condiciones de trabajo: las condiciones de trabajo suelen darse por la política de la organización, por el trato a sus colaboradores que suelen venir acompañados por una incertidumbre que puede debilitar la seguridad del empleo y plantear nuevas dificultades para conjugar el trabajo y la familia. Las condiciones de trabajo peligrosas o poco higiénicas tienden a desaparecer el prestigio y la estabilidad de gestión en las organizaciones. | <ul style="list-style-type: none"> - Claridad de organización - Responsabilidades - Adaptación e información oportuna |
| | | Interacción con los jefes: Los jefes de una organización o empresa es aquel que propende a que sus trabajadores laboren de la mejor manera y sean reconocidos y tengan todos los recursos necesarios a su disposición en el momento que los requieran. Además, deben motivar y estimular las capacidades de cada individuo, apoyando sus ideas y destacando sus logros y capacitándolos oportunamente. | <ul style="list-style-type: none"> - Reconocimiento de los directivos - Solución de problemas e innovación - Dominio de gestión del trabajo |
| | | Bienestar en el trabajo: se entiende como bienestar en el trabajo como el momento o situación en el que un trabajador se encuentra satisfecho con su trabajo. Vinculado al concepto de salario, del reconocimiento que se le tiene de felicidad, lo cierto es que el bienestar laboral implica que el trabajador se sienta valorado, realizado, respetado y el trabajo le ofrezca también seguridad social, capacitación, estímulos posibilidades de crecimiento. (Bittel, 2009) | <ul style="list-style-type: none"> - Satisfacción remunerativa y bienestar. - Satisfacción en la aceptación de reclamos. - Satisfacción de logros profesionales. - Estímulos y sanciones |

ANEXO N° 3. MATRIZ DEL INSTRUMENTO DE RECOJO DE DATOS

Título: Gestión del talento humano y su relevancia con el desempeño laboral en la Universidad Nacional José María Arguedas, 2017

VARIABLE 1: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

| Dimensiones | Indicadores | Peso | Nº Preguntas | Nº Ítems | Ítems/Reactivos | Escala de valor |
|------------------------------------|--|------|--|----------|---|--|
| Atracción de recursos humanos | <ul style="list-style-type: none"> - Planeación de recursos humanos - Convocatoria - Selección | 38% | 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12 | 12 | <ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Considera usted que la Oficina de Recursos Humanos planifica eficientemente la convocatoria para la contratación del personal? 2. ¿Considera usted que la Oficina de Recursos Humanos diseña estrategias adecuadas para satisfacer las necesidades de su personal? 3. ¿Las gestiones que realiza la Oficina de Recursos Humanos son debidamente planificadas de acuerdo a las necesidades de cada área laboral? 4. ¿La Oficina de Recursos Humanos mantiene actualizado el Manual de Organizaciones y Funciones? 5. ¿Las convocatorias que realiza la Oficina de Recursos Humanos son por concurso público? 6. ¿El perfil laboral requerido en las convocatorias que realiza la Oficina de Recursos Humanos está de acorde con las necesidades del área? 7. ¿Considera usted que las técnicas o medios de reclutamiento de personal (página institucional, avisos en diarios, redes de contactos, etc.) son eficaces? 8. ¿En la convocatoria que realiza la Oficina de Recursos Humanos es necesario que el currículum vitae esté actualizado y documentado? 9. ¿La Oficina de Recursos Humanos se preocupa por el mejoramiento, competencia y búsqueda de una mayor productividad laboral? 10. ¿Considera usted que las supervisiones que se realizan a los trabajadores son las más adecuadas? 11. ¿Se informa en la página web de la institución los resultados de los contratos laborales? 12. ¿La Oficina de Recursos Humanos brinda la inducción sobre la misión, visión, objetivos y valores de la institución? | <p>1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre</p> <p>Nivel de rango: 1: Bajo 2: Medio 3: Alto</p> |
| Desarrollo de los recursos humanos | <ul style="list-style-type: none"> - Capacitación y desarrollo - Evaluación de desempeño - Retroalimentación de desempeño | 38% | 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24 | 12 | <ol style="list-style-type: none"> 13. ¿La Oficina de Recursos Humanos maneja adecuadamente los recursos propios en beneficio de la institución que dirige? 14. ¿La Oficina de Recursos Humanos participa en capacitaciones de gestión y estrategias en desarrollo de recursos humanos? 15. ¿Considera usted que las capacitaciones organizadas por la Oficina de Recursos Humanos dan solución a las dudas o problemas que se suscitan dentro de la entidad laboral? 16. ¿La Oficina de Recursos Humanos invierte en convenios para los trabajadores como: diplomados, maestrías? 17. ¿La Oficina de Recursos Humanos evalúa constantemente el desempeño laboral de sus trabajadores? | |

| | | | | | | |
|-----------------------------------|---|------|--------------------------------|----|--|--|
| | | | | | <p>18. ¿Considera usted importante evaluar del desempeño laboral de la Oficina de Recursos Humanos?</p> <p>19. ¿Considera indispensable tener conocimiento pleno de sus derechos y deberes?</p> <p>20. ¿Cree usted que la evaluación de desempeño laboral busca fomentar la mejora continua de la organización?</p> <p>21. ¿La Oficina de Recursos Humanos facilita herramientas necesarias para la planificación anual, unidades y sesiones de clase?</p> <p>22. ¿Considera usted que la Oficina de Recursos Humanos motiva a los trabajadores para mejorar su desempeño laboral?</p> <p>23. ¿La Oficina de Recursos Humanos establece instancias de comunicación y retroalimentación?</p> <p>24. ¿La Oficina de Recursos Humanos plantea instrumentos que mejoren su desempeño laboral?</p> | |
| Retención de los recursos humanos | <ul style="list-style-type: none"> - Servicio fiable - Buen trato - Promoción del puesto | 24% | 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32 | 8 | <p>25. ¿La Oficina de Recursos Humanos tiene mecanismos alternos para compensar las horas extras del trabajador?</p> <p>26. ¿Considera usted que el salario que percibe va de acuerdo con las funciones que realiza?</p> <p>27. ¿Considera usted que debe darse una compensación económica de acuerdo a la productividad del trabajador?</p> <p>28. ¿Considera usted que una buena compensación aumentaría el desempeño laboral?</p> <p>29. ¿Se encuentra satisfecho (a) con los aguinaldos que recibe?</p> <p>30. ¿Percibe algún beneficio fuera de su remuneración mensual?</p> <p>31. ¿Considera usted que su institución con relación a otras entidades da buenos beneficios?</p> <p>32. ¿Considera usted que entregar bonos y otros incentivos contribuyen para motivarlo a desempeñar mejor sus funciones?</p> | |
| TOTAL | | 100% | | 32 | | |

VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL

| Dimensiones | Indicadores | Peso | Nº Preguntas | Nº Ítems | Ítems/Reactivos | Escala de valor |
|------------------------|---|------|-----------------------------------|----------|---|---|
| Condiciones de trabajo | <ul style="list-style-type: none"> - Claridad de organización - Responsabilidades. - Adaptación e información oportuna | 40% | 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11 | 11 | <p>1. ¿Los objetivos y responsabilidades de mi puesto de trabajo son claros, por lo tanto se lo que se espera de mí?</p> <p>2. ¿El trabajo en mi servicio está bien organizado?</p> <p>3. ¿En mi trabajo siento que puedo poner en juego y desarrollar mis habilidades?</p> <p>4. ¿Se me proporciona información oportuna y adecuada de mi desempeño y resultados alcanzados?</p> <p>5. ¿Siento que puedo adaptarme a las condiciones que ofrece el medio laboral de mi centro de</p> | <p>1: Nunca</p> <p>2: Casi nunca</p> <p>3: A veces</p> <p>4: Casi siempre</p> <p>5: Siempre</p> |

| | | | | | | |
|-------------------------|--|------|--|----|---|--|
| | | | | | <p>trabajo?</p> <p>6. ¿La institución me proporciona los recursos necesarios, herramientas e instrumentos suficientes para tener un buen desempeño en el puesto?</p> <p>7. ¿En términos generales me siento satisfecho con mi centro laboral?</p> <p>8. ¿Tengo un conocimiento claro y transparente de las políticas y normas de personal de la institución?</p> <p>9. ¿Creo que los trabajadores son tratados bien independientemente del cargo que ocupan?</p> <p>10. ¿El ambiente de la institución permite expresar opiniones con franqueza a todo nivel sin temor a represalias?</p> <p>11. ¿El nombre y prestigio de la UNAJMA es gratificante para mí?</p> | <p>Nivel de rango: 1: Bajo 2: Regular 3: Bueno</p> |
| Interacción con el jefe | <ul style="list-style-type: none"> - Reconocimiento de los directivos - Solución de problemas e innovación - Dominio de gestión del trabajo | 58% | 12, 13, 14, 15, 16, 17 | 6 | <p>12. ¿Los directivos y o jefes generalmente me reconocen por un trabajo bien hecho?</p> <p>13. ¿Los directivos y o jefes solucionan problemas de manera creativa y buscan constantemente la innovación y las mejoras?</p> <p>14. ¿Los directivos y o jefes demuestran un dominio técnico y conocimiento de sus funciones?</p> <p>15. ¿Los directivos y o jefes toman decisiones con la participación de los trabajadores del establecimiento?</p> <p>16. ¿Los directivos del centro laboral hacen los esfuerzos necesarios para mantener informados oportunamente a los trabajadores sobre los asuntos que nos afectan e interesan, así como del rumbo de la institución?</p> <p>17. ¿Tengo suficiente oportunidad para recibir capacitación que permita mi desarrollo humano?</p> | |
| Bienestar en el trabajo | <ul style="list-style-type: none"> - Satisfacción remunerativa y bienestar. - Satisfacción en la aceptación de reclamos. - Satisfacción de logros profesionales. - Estímulos y sanciones | 23% | 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27 | 10 | <p>18. ¿Mi sueldo o remuneración es adecuada en relación al trabajo que realizo?</p> <p>19. ¿La institución se preocupa por las necesidades primordiales del personal, interrelación con los compañeros de trabajo?</p> <p>20. ¿Los compañeros de trabajo en general estamos dispuestos a ayudarnos entre nosotros para completar las tareas, aunque esto signifique un mayor esfuerzo?</p> <p>21. ¿Estoy satisfecho con los procedimientos disponibles para resolver los reclamos de los trabajadores?</p> <p>22. ¿La capacitación recibida está de acuerdo a mis logros?</p> <p>23. ¿Mis remuneraciones están de acuerdo a mi nivel profesional?</p> <p>24. ¿Contamos con centro de esparcimiento adecuados?</p> <p>25. ¿La institución cuenta con premios o estímulos para el personal?</p> <p>26. ¿Cuando las cosas salen mal son rápidos en juzgar a otros?</p> <p>27. ¿Los servicios resuelven problemas en lugar de responsabilizar a otros?</p> | |
| TOTAL | | 100% | | 27 | | |

ANEXO 04. Instrumentos

CUESTIONARIO SOBRE GESTION DEL TALENTO HUMANO

INSTRUCCIONES:

El presente cuestionario busca conocer el nivel de conocimiento sobre la Gestión del talento humano en la Universidad Nacional José María Arguedas; tiene carácter anónimo, por lo tanto, responda con suma honestidad (marcando un X) las siguientes preguntas en base a la siguiente escala:

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|-------|------------|---------|--------------|---------|
| Nunca | Casi Nunca | A veces | Casi Siempre | Siempre |

| Nº | Ítemes | Escala de Valoración | | | | |
|--|---|----------------------|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Dimensión 1: Atracción de recursos humanos | | | | | | |
| 1 | ¿Considera usted que la Oficina de Recursos Humanos planifica eficientemente la convocatoria para la contratación del personal? | | | | | |
| 2 | ¿Considera usted que la Oficina de Recursos Humanos diseña estrategias adecuadas para satisfacer las necesidades de su personal? | | | | | |
| 3 | ¿Las gestiones que realiza la Oficina de Recursos Humanos son debidamente planificadas de acuerdo a las necesidades de cada área laboral? | | | | | |
| 4 | ¿La Oficina de Recursos Humanos mantiene actualizado el Manual de Organizaciones y Funciones? | | | | | |
| 5 | ¿Las convocatorias que realiza la Oficina de Recursos Humanos son por concurso público? | | | | | |
| 6 | ¿El perfil laboral requerido en las convocatorias que realiza la Oficina de Recursos Humanos está de acorde con las necesidades del área? | | | | | |
| 7 | ¿Considera usted que las técnicas o medios de reclutamiento de personal (página institucional, avisos en diarios, redes de contactos, etc.) son eficaces? | | | | | |
| 8 | ¿En la convocatoria que realiza la Oficina de Recursos Humanos es necesario que el currículum vitae esté actualizado y documentado? | | | | | |
| 9 | ¿La Oficina de Recursos Humanos se preocupa por el mejoramiento, competencia y búsqueda de una mayor productividad laboral? | | | | | |
| 10 | ¿Considera usted que las supervisiones que se realizan a los trabajadores son las más adecuadas? | | | | | |
| 11 | ¿Se informa en la página web de la institución los resultados de los contratos laborales? | | | | | |
| 12 | ¿La Oficina de Recursos Humanos brinda la inducción sobre la misión, visión, objetivos y valores de la institución? | | | | | |
| Dimensión 2: Desarrollo de los recursos humanos | | | | | | |
| 13 | ¿La Oficina de Recursos Humanos maneja adecuadamente los recursos propios en beneficio de la institución que dirige? | | | | | |
| 14 | ¿La Oficina de Recursos Humanos participa en capacitaciones de gestión y estrategias en desarrollo de recursos humanos? | | | | | |
| 15 | ¿Considera usted que las capacitaciones organizadas por la Oficina de Recursos Humanos dan solución a las dudas o problemas que se suscitan dentro de la | | | | | |

| | | | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|--|--|
| | entidad laboral? | | | | | | |
| 16 | ¿La Oficina de Recursos Humanos invierte en convenios para los trabajadores como: diplomados, maestrías? | | | | | | |
| 17 | ¿La Oficina de Recursos Humanos evalúa constantemente el desempeño laboral de sus trabajadores? | | | | | | |
| 18 | ¿Considera usted importante evaluar del desempeño laboral de la Oficina de Recursos Humanos? | | | | | | |
| 19 | ¿Considera indispensable tener conocimiento pleno de sus derechos y deberes? | | | | | | |
| 20 | ¿Cree usted que la evaluación de desempeño laboral busca fomentar la mejora continua de la organización? | | | | | | |
| 21 | ¿La Oficina de Recursos Humanos facilita herramientas necesarias para la planificación anual, unidades y sesiones de clase? | | | | | | |
| 22 | ¿Considera usted que la Oficina de Recursos Humanos motiva a los trabajadores para mejorar su desempeño laboral? | | | | | | |
| 23 | ¿La Oficina de Recursos Humanos establece instancias de comunicación y retroalimentación? | | | | | | |
| 24 | ¿La Oficina de Recursos Humanos plantea instrumentos que mejoren su desempeño laboral? | | | | | | |
| | Dimensión 3: Retención de los recursos humanos | | | | | | |
| 25 | ¿La Oficina de Recursos Humanos tiene mecanismos alternos para compensar las horas extras del trabajador? | | | | | | |
| 26 | ¿Considera usted que el salario que percibe va de acuerdo con las funciones que realiza? | | | | | | |
| 27 | ¿Considera usted que debe darse una compensación económica de acuerdo a la productividad del trabajador? | | | | | | |
| 28 | ¿Considera usted que una buena compensación aumentaría el desempeño laboral? | | | | | | |
| 29 | ¿Se encuentra satisfecho (a) con los aguinaldos que recibe? | | | | | | |
| 30 | ¿Percibe algún beneficio fuera de su remuneración mensual? | | | | | | |
| 31 | ¿Considera usted que su institución con relación a otras entidades da buenos beneficios? | | | | | | |
| 32 | ¿Considera usted que entregar bonos y otros incentivos contribuyen para motivarlo a desempeñar mejor sus funciones? | | | | | | |

CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO LABORAL

El presente cuestionario busca conocer sobre el desempeño laboral en la en la Universidad Nacional José María Arguedas; tiene carácter anónimo, por lo tanto, responda con suma honestidad (marcando un X) las siguientes preguntas en base a la siguiente escala:

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|-------|------------|---------|--------------|---------|
| Nunca | Casi Nunca | A veces | Casi Siempre | Siempre |

| Nº | Ítemes | Escala de Valoración | | | | |
|---|--|----------------------|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Dimensión 1: Condiciones de trabajo | | | | | | |
| 1 | ¿Los objetivos y responsabilidades de mi puesto de trabajo son claros, por lo tanto se lo que se espera de mí? | | | | | |
| 2 | ¿El trabajo en mi servicio está bien organizado? | | | | | |
| 3 | ¿En mi trabajo siento que puedo poner en juego y desarrollar mis habilidades? | | | | | |
| 4 | ¿Se me proporciona información oportuna y adecuada de mi desempeño y resultados alcanzados? | | | | | |
| 5 | ¿Siento que puedo adaptarme a las condiciones que ofrece el medio laboral de mi centro de trabajo? | | | | | |
| 6 | ¿La institución me proporciona los recursos necesarios, herramientas e instrumentos suficientes para tener un buen desempeño en el puesto? | | | | | |
| 7 | ¿En términos generales me siento satisfecho con mi centro laboral? | | | | | |
| 8 | ¿Tengo un conocimiento claro y transparente de las políticas y normas de personal de la institución? | | | | | |
| 9 | ¿Creo que los trabajadores son tratados bien independientemente del cargo que ocupan? | | | | | |
| 10 | ¿El ambiente de la institución permite expresar opiniones con franqueza a todo nivel sin temor a represalias? | | | | | |
| 11 | ¿El nombre y prestigio de la UNAJMA es gratificante para mí? | | | | | |
| Dimensión 2: Interacción con los jefes | | | | | | |
| 12 | ¿Los directivos y o jefes generalmente me reconocen por un trabajo bien hecho? | | | | | |
| 13 | ¿Los directivos y o jefes solucionan problemas de manera creativa y buscan constantemente la innovación y las mejoras? | | | | | |
| 14 | ¿Los directivos y o jefes demuestran un dominio técnico y conocimiento de sus funciones? | | | | | |
| 15 | ¿Los directivos y o jefes toman decisiones con la participación de los trabajadores del establecimiento? | | | | | |
| 16 | ¿Los directivos del centro laboral hacen los esfuerzos necesarios para mantener informados oportunamente a los trabajadores sobre los asuntos que nos afectan e interesan, así como del rumbo de la institución? | | | | | |
| 17 | ¿Tengo suficiente oportunidad para recibir capacitación que permita mi desarrollo humano? | | | | | |
| Dimensión 3: Bienestar en el trabajo | | | | | | |
| 18 | ¿Mi sueldo o remuneración es adecuada en relación al trabajo que realizo? | | | | | |
| 19 | ¿La institución se preocupa por las necesidades primordiales del personal, interrelación con los compañeros de trabajo? | | | | | |
| 20 | ¿Los compañeros de trabajo en general estamos dispuestos a ayudarnos entre nosotros para completar las tareas, aunque esto signifique un mayor esfuerzo? | | | | | |

| | | | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|--|--|
| 21 | ¿Estoy satisfecho con los procedimientos disponibles para resolver los reclamos de los trabajadores? | | | | | | |
| 22 | ¿La capacitación recibida está de acuerdo a mis logros? | | | | | | |
| 23 | ¿Mis remuneraciones están de acuerdo a mi nivel profesional? | | | | | | |
| 24 | ¿Contamos con centro de esparcimiento adecuados? | | | | | | |
| 25 | ¿La institución cuenta con premios o estímulos para el personal? | | | | | | |
| 26 | ¿Cuando las cosas salen mal son rápidos en juzgar a otros? | | | | | | |
| 27 | ¿Los servicios resuelven problemas en lugar de responsabilizar a otros? | | | | | | |

ANEXO 5. BASE DE DATOS

BASE DE DATOS DE LA VARIABLE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

| 1 | A | B | C | D | E | F | G | H | I | J | K | L | M | N | O | P | Q | R | S | T | U | V | W | X | Y | Z | AA | AB | AC | AD | AE | AF | AG | |
|----|-------------------------------|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|------------------------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|---------------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|----|---|
| 2 | GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3 | ATRACCIÓN DE RECURSOS HUMANOS | | | | | | | | | | | | DESARROLLO DE LOS RECURSOS HUMANOS | | | | | | | | | | RETENCIÓN DE LOS RECURSOS | | | | | | | | | | | |
| 4 | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | P7 | P8 | P9 | P10 | P11 | P12 | P13 | P14 | P15 | P16 | P17 | P18 | P19 | P20 | P21 | P22 | P23 | P24 | P25 | P26 | P27 | P28 | P29 | P30 | P31 | P32 | | |
| 01 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 1 | 2 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | | |
| 02 | 2 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | | |
| 03 | 1 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 1 | 2 | | |
| 04 | 2 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 2 | 3 | | |
| 05 | 4 | 5 | 5 | 4 | 2 | 5 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 1 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 1 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | | | |
| 06 | 2 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 1 | 2 | | |
| 07 | 1 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 1 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 2 | 3 | |
| 08 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 1 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 2 | 2 | | |
| 09 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 2 | | |
| 10 | 2 | 1 | 3 | 3 | 1 | 5 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 1 | 1 | 2 | 1 | 3 | 3 | 5 | 3 | 1 | 5 | 4 | 1 | 2 | 3 | | | |
| 11 | 2 | 4 | 3 | 3 | 1 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 1 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | | |
| 12 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 1 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 1 | 2 | | |
| 13 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | | |
| 14 | 2 | 3 | 5 | 2 | 1 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 5 | 3 | 1 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | | | |
| 15 | 2 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 1 | 2 | |
| 16 | 1 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 2 | 1 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | | |
| 17 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | | |
| 18 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | | |
| 19 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 1 | 5 | 4 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | | |
| 20 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 3 | 4 | 2 | 3 | | |
| 21 | 1 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 2 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 2 | | |
| 22 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 1 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 5 | 1 | 2 | 2 | 4 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | | |
| 23 | 3 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 2 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 2 | 3 | |
| 24 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 2 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | | |
| 25 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | | |
| 26 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 1 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 |
| 27 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 1 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 1 | 4 | 4 | 4 | | |
| 28 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 2 | 2 | | |
| 29 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 1 | 5 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | | |
| 30 | 1 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 1 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | | |
| 31 | 1 | 1 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 5 | 1 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 2 | 2 | | |
| 32 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 2 | 2 | |
| 33 | 4 | 1 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 5 | 2 | 1 | 2 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 3 | 1 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | | |
| 34 | 1 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | | |
| 35 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 1 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | |
| 36 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 2 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | | |
| 37 | 1 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | | |
| 38 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | |
| 39 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | |
| 40 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | | |
| 41 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | |
| 42 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | |
| 43 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | | |
| 44 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | | |
| 45 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | | |

BASE DE DATOS DE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

| AH | AI | AJ | AK | AL | AM | AN | AO | AP | AQ | AR | AS | AT | AU | AV | AW | AX | AY | AZ | BA | BB | BC | BD | BE | BF | BG | BH | |
|------------------------|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|-------------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-------------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|---|
| DESEMPEÑO LABORAL | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| CONDICIONES DE TRABAJO | | | | | | | | | | | ITERACCION CON LOS JEFE | | | | | | BIENESTAR EN EL TRABAJO | | | | | | | | | | |
| P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | P7 | P8 | P9 | P10 | P11 | P12 | P13 | P14 | P15 | P16 | P17 | P18 | P19 | P20 | P21 | P22 | P23 | P24 | P25 | P26 | P27 | |
| 4 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 1 | 2 | |
| 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | |
| 4 | 4 | 5 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | |
| 4 | 5 | 2 | 4 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 2 | 5 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 1 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | |
| 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 5 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | |
| 4 | 5 | 5 | 4 | 1 | 1 | 2 | 2 | 4 | 2 | 3 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 1 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | |
| 5 | 5 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 1 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | |
| 4 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | |
| 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 5 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 1 | |
| 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 1 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | |
| 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 4 | |
| 2 | 4 | 4 | 1 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | |
| 4 | 1 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 2 | |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | |
| 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | |
| 1 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 1 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 4 | |
| 5 | 5 | 5 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 5 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | |
| 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 2 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | |
| 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 5 | 3 | 1 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | |
| 1 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 2 | 3 | 5 | 5 | 5 | 2 | 3 | 4 | 5 | 5 | 2 | 3 | 4 | 5 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 |
| 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 2 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 5 | 4 | 4 | 2 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 1 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 1 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | |
| 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 5 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | |
| 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 1 | 5 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | |
| 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 1 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 1 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | |
| 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 5 | |
| 5 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 5 | 5 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 1 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 5 | 2 | 1 | 2 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | |
| 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 5 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | |
| 4 | 5 | 5 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 1 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | |
| 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | |
| 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | |
| 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 1 | 2 | 1 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | |
| 1 | 1 | 2 | 2 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 1 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 5 | |
| 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | |
| 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 1 | 1 | 2 | 2 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 5 | |
| 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | |

ARTÍCULO CIENTÍFICO

1. TÍTULO

Gestión del talento humano y su relevancia con el desempeño laboral en la Universidad Nacional José María Arguedas, 2017

2. AUTOR

Bach. Edwar Villar Cortez, edwarcuevas@hotmail.com

3. RESUMEN

El presente trabajo tuvo como objetivo general establecer la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, 2017.

La investigación fue cuantitativa, de carácter descriptivo correlacional; la muestra estuvo constituida por 45 trabajadores administrativos del régimen 276 de la Universidad Nacional José María Arguedas; se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario.

Los resultados que se obtuvieron señalan que el 66,7% de trabajadores manifiestan que la gestión del talento humano es *medio* por eso el desempeño laboral es *regular*; asimismo, el coeficiente de correlación de Spearman obtenido fue de 0,407**, lo cual significa que tiene *Baja correlación*; por otro lado, el nivel de significancia obtenido es 0,003 lo cual permite aceptar la hipótesis inicial afirmando que la gestión del talento humano tiene relación significativa con el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, 2017.

4. PALABRAS CLAVE

Gestión de talento humano, atracción recursos humanos, desarrollo de los recursos humanos, retención de los recursos humanos, desempeño laboral.

5. ABSTRACT

The general objective of this paper was to establish the relationship between human talent management and job performance in the administrative workers of the José María Arguedas National University, Andahuaylas, 2017.

The investigation was quantitative, descriptive correlational in character; the sample consisted of 45 administrative workers of regime 276 of the National University José María Arguedas; the survey technique was used and the questionnaire was used as an instrument.

The results obtained indicate that 66.7% of workers state that the management of human talent is medium when the work performance is regular; Likewise, the Spearman correlation coefficient obtained was 0.407 **, which means that it has a low correlation: On the other hand, the level of significance obtained is 0.003, which allows us to accept the initial hypothesis affirming that the management of human talent has a relationship significant with the labor performance in the administrative workers of the National University José María Arguedas, Andahuaylas, 2017

6. KEYWORDS

Management of human talent, attraction of human resources, development of human resources, retention of human resources, job performance

7. INTRODUCCIÓN

En el contexto en que se vive actualmente, con un acelerado avance de la ciencia y la tecnología, el estudio de la gestión del talento humano tiene mucha importancia. Este tema está referido a la forma en que la organización debe diseñar estrategias y actividades para maximizar el potencial de sus trabajadores. La organización, cualquiera sea su naturaleza, debe preocuparse por el desarrollo de los trabajadores, de los equipos de trabajo, porque solo de esa manera existirá la posibilidad cada vez mayor de que la organización pueda cumplir con sus objetivos. Lo fundamental para el éxito de la institución es la alineación de la estrategia de talento humano con la estrategia de la organización.

La Universidad Nacional José María Arguedas, institución que debe buscar el desarrollo local, regional y nacional, alberga no solo a docentes, sino también cuenta con una plana de trabajadores administrativos que cumplen la función de dinamizar los aspectos administrativos y dar sostenimiento a la parte académica de la universidad. Sin embargo, se observa una serie de problemas que afectan la función para la que fue encomendada.

Sin embargo, se observa una serie de problemática que afecta la función para la que fue encomendada. Por ejemplo, se observa que muchos trabajadores administrativos no desempeñan funciones para los cuales fueron formados, es decir, la formación técnica o profesional no está relacionado con el puesto de trabajo; asimismo se observa una marcada rutina en el trabajo, los tiempos y plazas establecidos en el área de Logística no se cumplen por falta de una adecuada capacitación de los trabajadores o por desconocimiento de los procesos que involucran en licitaciones, entre otros; asimismo se observa conflictos entre trabajadores administrativos por la situación laboral pues son muy pocos los que están bajo el régimen del Decreto Legislativo 279, mientras que otros trabajadores están bajo el régimen CAS, locación de servicios, trayendo consigo diferencias en el trato y discriminación por la situación laboral.

Si la situación continúa así, no permitirá que la universidad pueda cumplir a cabalidad con los objetivos y metas trazadas; asimismo, no se contará con un personal administrativo competente, comprometido con el trabajo que realiza y sobre todo, con una gestión eficaz del talento humano con que cuenta.

Entre los antecedentes, Castilla (2013) sostiene que todavía existe un amplio camino para investigar sobre la gestión del talento humano porque los nuevos modelos de gestión exigen a las organizaciones mayor competitividad y para lograrlo, se requiere de una adecuada gestión del talento porque si la organización pretende optimizar el talento de sus trabajadores deberá gestionar también las expectativas personales y buscar el bienestar para lograr un trabajo eficiente y eficaz. Por otro lado, Aoun (2017) arriba como resultado que la gestión de talento humano muestra un nivel regular; sobre la atracción de recursos humanos el nivel es regular; sobre el desarrollo de los recursos humanos el nivel es regular y sobre la retención de los recursos el nivel es alto. Asimismo, Atiquipa y Jaimes (2015), encontraron como resultado que el coeficiente de correlación de Spearman fue de 0.721 y nivel de significancia=0.000, que permite aceptar la hipótesis alterna para señalar que existe relación directa y significativa entre el clima laboral y el desempeño laboral en el CSMI DEMA-MINSA

Si bien las organizaciones han logrado algunos avances en la sensibilización y atención a la gestión del talento, estos esfuerzos no han llevado todavía a establecer la gestión del talento humano que esté alineado con las prioridades y necesidades de la organización. Las

organizaciones todavía tienen un retraso en su capacidad para integrar programas de gestión del talento y evaluar el retorno de sus inversiones de talento de sus trabajadores. En la literatura existen varias definiciones para el talento y el manejo del talento. Por eso considero apropiado señalar que un talento es un individuo con competencias especiales. En un negocio u otro contexto, estas competencias son de importancia estratégica para la organización. La ausencia de estas competencias plantearía una situación real de crisis para la organización. (Chiavenato, 2009). Además, el talento consiste en aquellos trabajadores que tienen cualidades para marcar una diferencia en el desempeño de sus funciones ya sea a través de su contribución en el plazo inmediato o, a plazo largo, pero demostrando los niveles más altos de potencial de sus capacidades. (Ibáñez, 2011). Por ello, la gestión del talento humano es la atracción sistemática, la identificación, el desarrollo, el compromiso, la retención y el despliegue de aquellos individuos que son de particular valor para una organización, ya sea por su 'alto potencial' para el futuro o porque están cumpliendo funciones importantes para la organización; en el sentido más amplio, una adecuada gestión estratégica del talento humano permite ayudar a una organización a tener personas adecuadas con los empleos adecuados en el momento adecuado según las prioridades de la organización. (Chiavenato, 2009).

El desempeño laboral es de gran relevancia para las organizaciones e individuos. El desempeño laboral es la demostración de alto rendimiento cuando se logra las tareas las cuales resultan en satisfacción, sentimientos de autoeficacia y maestría en la labor que se realiza. Por otra parte, cuando el desempeño laboral es de alto rendimiento las personas son promovidas y premiadas. Por consiguiente, las oportunidades de carrera para personas que realizan un trabajo eficiente son mucho mejores que los de personas moderadas o de bajo rendimiento. El concepto y la definición sobre desempeño laboral son muy extensos. Chiavenato (2004) considera que el desempeño laboral está relacionado con las actitudes y disposiciones del trabajador respecto a la consecución de objetivos establecidos por la empresa. Robbins (1987) señala que el desempeño laboral es el nivel de ejecución alcanzado por el trabajador en el logro de las metas dentro de la organización en un tiempo determinado. Esto permite la evaluación respecto a su desempeño laboral.

8. METODOLOGÍA

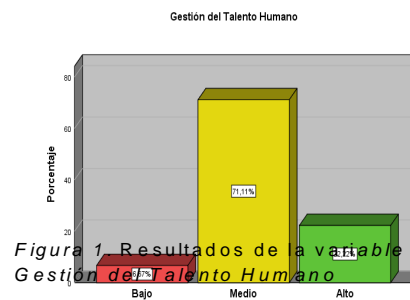
El presente trabajo de investigación es de naturaleza cuantitativa, no experimental, de tipo descriptivo, cuyo diseño de investigación fue descriptivo correlacional. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). La muestra fue de 45 trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José María Arguedas, se empleó el muestreo no probabilístico. Entre las técnicas e instrumentos de recolección de datos se hizo uso de la técnica de la encuesta y el instrumento utilizado fue el cuestionario. Para la validación del instrumento se utilizó el Alpha de Cronbach obteniéndose el valor de ,872 para el cuestionario de Gestión del talento humano y de ,769 para instrumento de desempeño laboral, que indica un alto grado de fiabilidad.

9. RESULTADOS

En la Tabla 1 y Figura 1 se puede observar los resultados del análisis descriptivo respecto a la variable Gestión del Talento Humano de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José María Arguedas.

Tabla 1
Resultados de la variable Gestión del Talento Humano

| | | Gestión del Talento Humano | | | |
|--------|-------|----------------------------|-------|----------|-------------|
| | | f | % | % válido | % acumulado |
| Válido | Bajo | 3 | 6,7 | 6,7 | 6,7 |
| | Medio | 32 | 71,1 | 71,1 | 77,8 |
| | Alto | 10 | 22,2 | 22,2 | 100,0 |
| | Total | 45 | 100,0 | 100,0 | |

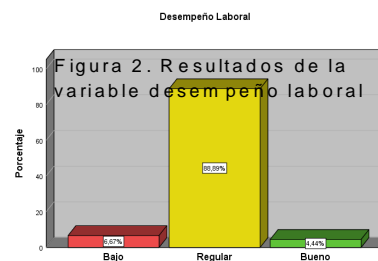


Respecto a la Gestión del Talento Humano se observa que un 71,1% que corresponde a 32 trabajadores administrativos manifiestan que la Gestión del Talento Humano se encuentra ubicado en un nivel *Medio*; mientras que un 22,2% que corresponde a 10 trabajadores administrativos manifiestan que la Gestión del Talento Humano se encuentra ubicado en un nivel *Alto* y un 6,7% que corresponde a 3 trabajadores administrativos manifiestan que la Gestión del Talento Humano está ubicado en un nivel *Bajo*.

La tabla 2 y figura 2 muestran los resultados del análisis descriptivo respecto a la variable desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José María Arguedas. Respecto a la variable desempeño laboral se observa que un 88,9% que corresponde a 40 trabajadores administrativos manifiestan que el desempeño laboral se encuentra ubicado en un nivel *Medio*; mientras que un 6,7% que corresponde a 3 trabajadores administrativos manifiestan que el desempeño laboral se encuentra ubicado en un nivel *Bajo* y un 4,4% que corresponde a 1 trabajador administrativo manifiesta que el desempeño laboral está ubicado en un nivel *Buena*.

Tabla 2
Resultados de la variable Desempeño Laboral

| | | Desempeño Laboral | | | |
|--------|-------|-------------------|-------|----------|-------------|
| | | f | % | % válido | % acumulado |
| Válido | Bajo | 3 | 6,7 | 6,7 | 6,7 |
| | Medio | 40 | 88,9 | 88,9 | 95,6 |
| | Alto | 2 | 4,4 | 4,4 | 100,0 |
| | Total | 45 | 100,0 | 100,0 | |



De la tabla cruzada 3 entre Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral en los trabajadores de la Universidad Nacional José María Arguedas, se observa que para el 66,7% la Gestión del Talento Humano es *medio* por eso el Desempeño Laboral es *regular*; para el 4,4% la Gestión del Talento Humano es *alto* cuando el Desempeño Laboral es *buena*.

Tabla 3

Tabla de doble entrada entre las variables Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral

Tabla cruzada Gestión del Talento Humano*Desempeño Laboral

| | | Gestión del Talento Humano | | | Total | |
|-------------------|---------|----------------------------|-------|-------|-------|--------|
| | | Bajo | Medio | Alto | | |
| Desempeño Laboral | Bajo | Recuento | 1 | 2 | 0 | 3 |
| | | % del total | 2,2% | 4,4% | 0,0% | 6,7% |
| | Regular | Recuento | 2 | 30 | 8 | 40 |
| | | % del total | 4,4% | 66,7% | 17,8% | 88,9% |
| | Bueno | Recuento | 0 | 0 | 2 | 2 |
| | | % del total | 0,0% | 0,0% | 4,4% | 4,4% |
| Total | | Recuento | 3 | 32 | 10 | 45 |
| | | % del total | 6,7% | 71,1% | 22,2% | 100,0% |

Para el análisis de la prueba de hipótesis se ha utilizado el coeficiente de Spearman para establecer la relación entre las variables y dimensiones consideradas en el trabajo de investigación.

Los resultados de la prueba de la hipótesis general son los siguientes:

Tabla 3

Prueba de correlación Rho de Spearman de la hipótesis general

Correlaciones

| | | Gestión del Talento Humano | | Desempeño Laboral |
|-----------------|----------------------------|----------------------------|--------|-------------------|
| Rho de Spearman | Gestión del Talento Humano | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,407** |
| | | Sig. (unilateral) | . | ,003 |
| | | N | 45 | 45 |
| | Desempeño Laboral | Coeficiente de correlación | ,407** | 1,000 |
| | | Sig. (unilateral) | ,003 | . |
| | | N | 45 | 45 |

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (unilateral).

El coeficiente de correlación de Spearman obtenido entre las variables Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral es de 0,407**, este valor está comprendido entre 0,20 y 0,59, lo cual significa que tiene *Baja correlación*: Por otro lado, el nivel de significancia obtenido es 0,003 que es menor al p valor de 0,05, este valor obtenido permite rechazar la hipótesis nula (Ho) y aceptar la hipótesis inicial (Hi) con una confianza del 99%, afirmando que la Gestión del Talento Humano tiene relación significativa con el Desempeño Laboral en los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, 2017.

10. DISCUSIÓN

El tema de gestión del talento humano, al igual que el desempeño laboral, se considera de vital importancia en las organizaciones para un funcionamiento eficiente y eficaz. Debido a la importancia que tiene el capital humano en la organización, es necesario que se considere que el talento humano es esencial para optimizar la institución, esto aunado con un buen desempeño laboral permitirá que la organización pueda convertirse en una institución con liderazgo, con eficacia y eficiencia en el logro de sus objetivos organizacionales.

Cuando se afirma que este tema es de vital importancia, se ve respalda por Castilla (2013) cuando aborda la “*Optimización del talento en las organizaciones: gestión por expectativas*”, sosteniendo que todavía existe un amplio camino para investigar sobre la gestión del talento humano porque los nuevos modelos de gestión exigen a las organizaciones mayor competitividad y para lograrlo, se requiere de una adecuada gestión del talento.

En relación al objetivo general respecto a determinar la relación que existe entre gestión del talento humano se ha encontrado que la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Universidad Nacional José María Arguedas (UNAJMA) es regular, con un coeficiente de correlación de Spearman de 0,407**, lo cual significa que existe *Baja correlación*. Sin embargo, se acepta la hipótesis alterna donde se afirma que la Gestión del Talento Humano tiene relación significativa con el Desempeño Laboral en los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, 2017.

Estos datos se ven respaldados con las afirmaciones de Aoun (2017) cuando aborda la Gestión del talento humano percibido por el personal que labora en el Puericultorio Pérez Aranibar, Lima, donde la gestión de talento humano muestra un nivel regular; sobre la atracción de recursos humanos el nivel es regular; sobre el desarrollo de los recursos humanos el nivel es regular y sobre la retención de los recursos el nivel es alto.

Respecto a la dimensión Atracción de recursos humanos, el nivel percibido por los trabajadores administrativos de la UNAJMA es regular o medio. Esta afirmación se respalda con Castilla (2013) porque considera que si la organización pretende optimizar el talento de sus trabajadores deberá gestionar también las expectativas personales y buscar el bienestar para lograr un trabajo eficiente y eficaz.

Respecto a la dimensión Desarrollo de los recursos humanos, el nivel percibido por los trabajadores administrativos de la UNAJMA es regular o medio. Esta afirmación se respalda con las investigaciones efectuadas por Jaramilloa, Mulki & Marshal (2005) donde encontraron varios factores que pueden influir en el desempeño laboral que va desde factores relacionados con los individuos, factores de nivel organizacional, así como factores ambientales organizacionales. Por ejemplo, el compromiso de los empleados se ha encontrado que afecta el rendimiento laboral.

Respecto a la dimensión Retención de los recursos humanos, el nivel percibido por los trabajadores administrativos de la UNAJMA es regular o medio. Esta afirmación confirma los resultados encontrados por Prieto (2013) donde señala que la práctica de la gestión del talento humano desempeñan un rol protagónico en la organización porque no solo permite la adquisición o incorporación, sino también la retención y el desarrollo de los trabajadores que tienen mayor potencial y son estos trabajadores quienes contribuyen a la optimización de la organización; asimismo, la organización debe buscar de manera constante el bienestar de sus trabajadores.

Finalmente, los resultados de las investigaciones referidas al talento humano dan cuenta de la importancia de una gestión adecuada del talento humano dentro de la organización para un eficaz y eficiente manejo del recurso humanos, así como para la atracción, desarrollo y retención del recurso humano.

11. CONCLUSIONES

Las conclusiones a las que se arribaron son las siguientes:

- Respecto al objetivo general establecer la relación que existe entre gestión del talento humano y desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, 2017, se obtuvo que para el 66,7% la gestión del talento humano es *medio* cuando el desempeño laboral es *regular*; asimismo, el coeficiente de correlación de Spearman obtenido entre las variables fue de 0,407**, lo cual significa que tiene *Baja correlación*. El nivel de significancia obtenido es 0,003 lo cual permite aceptar la hipótesis inicial afirmando que la gestión del talento humano tiene relación significativa con el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, 2017.
- Respecto al primer objetivo específico determinar la relación que existe entre atracción de recursos humanos y desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, 2017, se obtuvo que el 55,6% la dimensión atracción de recursos humanos es *medio* cuando el desempeño laboral es *regular*; asimismo, el coeficiente de correlación de Spearman obtenido entre las variables fue de 0,374**, lo cual significa que tiene *Baja correlación*. El nivel de significancia obtenido es 0,006 lo cual permite aceptar la hipótesis inicial afirmando que la atracción de recursos humanos tiene relación significativa con el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, 2017.
- Respecto al segundo objetivo específico determinar la relación que existe entre desarrollo de los recursos humanos y desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, 2017, se obtuvo que el 55,6% la dimensión desarrollo de los recursos humanos es *medio* cuando el desempeño laboral es *regular*; asimismo, el coeficiente de correlación de Spearman obtenido entre las variables fue de 0,364**, lo cual significa que tiene *Baja correlación*. El nivel de significancia obtenido es 0,007 lo cual permite aceptar la hipótesis inicial afirmando que el desarrollo de recursos humanos tiene relación significativa con el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, 2017.
- Respecto al tercer objetivo específico determinar la relación que existe entre retención de los recursos humanos y desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, 2017, se obtuvo que el 48,9% la dimensión retención de los recursos humanos es *medio* cuando el desempeño laboral es *regular*; asimismo, el coeficiente de correlación de Spearman obtenido entre las variables fue de 0,355**, lo cual significa que tiene *Baja correlación*. El nivel de significancia obtenido es 0,008 lo cual permite aceptar la hipótesis inicial afirmando que la retención de recursos humanos tiene relación significativa con el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, 2017.

12. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alles, M. (2005). *Desarrollo del Talento Humano Basado en competencias*. España: Ediciones Granica S.A. Recuperado de: <https://es.scribd.com/.../Desarrollo-Del-Talento-Humano-Basado-en-Alles-Martha-Au>.
- Aoun, L. A. (2017). *Gestión del talento humano percibido por el personal que labora en el Puericultorio Pérez Aranibar, Lima, 2017*. Tesis de Maestría. Universidad César Vallejo. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/13059/Aoun_CLA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Atiquipa, L. y Jaimes, F. (2015). *Clima laboral en relación al desempeño laboral en el Centro Materno Infantil Dr. Enrique Martín Altuna, Puente Piedra, 2015*”. Tesis de Maestría. Universidad César Vallejo. Recuperado de

http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/14257/Atiquipa_PLO.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Bittel, L. (2009), *Administración de personal*. Traducción no publicada de José Real. Barcelona, España.
- Castilla, A. (2013). *Optimización del talento en las organizaciones: gestión por expectativas*”. Tesis Doctora. Universidad de Barcelona (España). Recuperado de <https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/125718/acs1de1.pdf>
- Castillo, J. (2009). *La retención de empleados eficientes: importancia estratégica de la fidelización de los empleados*. Bogotá: MacGraw-Hill. Recuperado de [http://www.spentamexico.org/v4-n2/4\(2\)%20145-159.pdf](http://www.spentamexico.org/v4-n2/4(2)%20145-159.pdf).
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. (3ra.ed.). México, D.F.: McGraw-Hill Interamericana.
- Chiavenato (2000). *Administración de Recursos Humanos*. (5ta.ed.). México, D.F.: McGraw-Hill
- Chiavenato (2011). *Comportamiento organizacional: la dinámica del éxito en las organizaciones*. (2da.ed.). México, D.F.: McGraw-Hill
- Chiavenato, I. (2004). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. (7ma Ed.). México D.F.: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I (2009). *Comportamiento Organizacional: La dinámica del éxito en las Organizaciones (2ª edición)*. México: McGraw-Hill/Interamericana editores.
- Dolan, S., y Raich, M. (2010). *La gestión de las personas y los recursos humanos en el siglo xxi: cambio de paradigmas, roles emergentes, amenazas y oportunidades*. España: Espasa Calpe
- Griffin, L. (2011). *Psicología de la Motivación*. La Habana: Editorial Ciencias Médicas.
- Ibáñez M. (2011). *Gestión del Talento Humano en la empresa*. (1ra ed.). Perú: San Marcos.
- Loreto, R. (2006). *Evaluación del Desempeño: ¿Inútil? ¿Perversa? ¿Estratégica y Auténtica?* Viña del Mar-Chile: Universidad de Viña del Mar.
- Prieto, P. (2013). *Gestión del talento humano como estrategia para retención del personal*. Tesis de Especialización. Universidad de Medellín (Colombia). Recuperado de <http://repository.udem.edu.co/bitstream/handle/11407/160/Gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano%20como%20estrategia%20para%20retenci%C3%B3n%20del%20personal.pdf?sequence=1>
- Robbins, S. (1987). *Comportamiento Organizacional*. (3ª edic.). México: Prentice Hall Hispanoamericana S.A.