



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Gestión del talento humano y desempeño laboral de los servidores públicos en la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, Apurímac, 2018.

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE
DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD**

AUTOR:

Mg. OSCAR APAZA APAZA

ASESOR:

Dr. Elvis Joe Terrones Rodríguez

SECCIÓN

Gestión pública y gobernabilidad

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Reforma y modernización del Estado

PERÚ - 2019

Miembros del jurado

Dr. Luis Alberto Santos Álvarez
Presidente

Dr. Raúl Ochoa Cruz
Secretario

Dr. Elvis Joe Terrones Rodríguez
Vocal

Dedicatoria

El presente trabajo de investigación es dedicado a mis hijos Alexandra, Yehoshua y Lurian que son la fuerza de voluntad de seguir adelante en mi vida.

A mis hermanos, familiares y amigos, por su apoyo incondicional en logro de mis proyectos de vida y desarrollo profesional.

Mg. Oscar Apaza Apaza.

Agradecimiento

Al Doctor César Acuña Peralta, Rector fundador de la Universidad “César Vallejo” por darme la oportunidad de haber cumplido una de mis metas y anhelos como es de optar el grado de Doctor con mención en Gestión Pública y gobernabilidad, con el trabajo de investigación titulado: “Gestión del talento humano y desempeño laboral de los servidores públicos en la Universidad Nacional “José María Arguedas” Andahuaylas, Apurímac, 2018”.

Al Dr. Elvis Joe Terrones Rodríguez, asesor del curso, por haberme guiado permanentemente en la ejecución y culminación del presente trabajo de investigación.

Al Dr. Santos Álvarez Luis Alberto, docente del curso, por haberme guiado responsablemente en la ejecución del presente trabajo de investigación.

A los docentes de aula que impartieron sus conocimientos y experiencia profesional, especialmente al Dr. Raúl Ochoa Cruz, por sus amplios conocimientos en la parte estadística y metodológica para el desarrollo de nuestro trabajo de investigación.

A las autoridades, funcionarios y los servidores públicos de la Universidad Nacional “José María Arguedas” de Andahuaylas, región Apurímac, un reconocimiento especial por su tiempo, interés y voluntad por brindar la información necesaria para la conclusión del presente trabajo de investigación.

A las personas que en forma directa e indirecta hicieron lo posible para la realización del presente trabajo de investigación.

El autor.

Declaración de autenticidad

Yo, Oscar Apaza Apaza, estudiante del Programa de Doctorado en Gestión Pública y Gobernabilidad de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI N° 31188540, con la tesis titulada "Gestión del talento humano y desempeño laboral de los servidores públicos en la Universidad Nacional José María Arguedas Andahuaylas, Apurímac, 2018"

Declaro bajo juramento que:

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. La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse el fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Abancay, agosto del 2019.



Mg. Oscar Apaza Apaza

Presentación

Señores miembros del jurado calificador:

Presento ante ustedes la Tesis titulada “Gestión del talento humano y desempeño laboral de los servidores públicos en la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, Apurímac, 2018”, con la finalidad de determinar la relación que existe entre la variable gestión del talento humano y desempeño laboral en la Provincia de Andahuaylas, en cumplimiento del reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Grado de Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad. La presente investigación está estructurada en ocho capítulos:

El primero es la introducción, donde se expone la realidad problemática, los antecedentes o trabajos previos, las teorías relacionadas a las dos variables y sus dimensiones, la formulación del problema, la justificación, las hipótesis y los objetivos.

En el capítulo dos se indica el método, donde se presenta el tipo de investigación, el diseño de investigación, las variables en estudio, la operacionalización, la población, la muestra, la técnica e instrumento de recolección de datos, el método de análisis utilizado y los aspectos éticos.

En el tercer capítulo se presenta los resultados estadísticos descriptivos de las variables gestión del talento humano y desempeño laboral así mismo, el nivel de relación existente entre las variables mencionadas y el tratamiento de las hipótesis. El cuarto capítulo está dedicado a la discusión de resultados a la cual se arribaron en las tablas N°.

El quinto capítulo está refrendado las conclusiones de la investigación. En el sexto capítulo se fundamenta las recomendaciones, el séptimo capítulo se expone la propuesta y el octavo capítulo se presenta las referencias bibliográficas. Finalmente se presenta los anexos correspondientes.

Atentamente

El autor.

Índice de contenido

Miembros del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice de contenido	vii
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	x
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
I. INTRODUCCIÓN	13
1.1. Realidad problemática	13
1.2. Trabajos previos	17
1.2.1. Trabajos previos internacionales:	17
1.2.2. Trabajos previos nacional	24
1.3. Teorías relacionadas al tema	35
1.3.1. Bases teóricas de la variable Talento humano	35
1.3.2. Bases teóricas de la variable desempeño laboral	41
1.4. Formulación del problema	43
1.5. Justificación del estudio	43
1.5.1. Justificación legal	44
1.6. Hipótesis	46
1.7. Objetivos	47
II MÉTODO	47
2.1. Diseño de investigación	47
2.2. Variables	50
2.2.1 Matriz de operacionalización de variables	50
2.3. Población y muestra	53
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	53
2.4.1 Técnica	53

2.4.2 Instrumento	53
2.4.3 Validación por juicios de expertos	54
2.4.4 Confiabilidad de datos.	55
2.5. Métodos de análisis de datos	56
2.6 Aspectos Éticos	57
III Resultados	58
3.1. Resultados descriptivos	58
IV DISCUSIÓN	78
V. CONCLUSIONES	79
VI. RECOMENDACIONES	81
VII. REFERENCIAS	82
VIII. ANEXOS	85
MATRIZ DE CONSISTENCIA DE LA INVESTIGACIÓN	85
MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	87
EVIDENCIAS DE LA ORGANIZACIÓN DE LA PRESENTE INVESTIGACIÓN	102
PROPUESTA	104

Índice de tablas

Tabla 01. Instrumento	54
Tabla 02. Validación por juicios de expertos	54
Tabla 03. Rangos para interpretación del coeficiente alpha de Cronbach	55
Tabla 04. Estadística de confiabilidad de talento humano	55
Tabla 05. Estadística de confiabilidad de desempeño laboral	55
Tabla 06. Planificación de personal	58
Tabla 07. Selección de personal	59
Tabla 08. Capacitación del personal	60
Tabla 09. Evaluación de personal	61
Tabla 10. TALENTO HUMANO	62
Tabla 11. Competencias laborales	63
Tabla 12. Comportamiento organizacional	64
Tabla 13. Condiciones laborales	65
Tabla 14. Satisfacción laboral	66
Tabla 15. DESEMPEÑO LABORAL	67
Tabla 16. TALENTO HUMANO*Competencias laborales tabulación cruzada	68
Tabla 17. TALENTO HUMANO*Comportamiento organizacional tabulación cruzada	69
Tabla 18. TALENTO HUMANO*Condiciones laborales tabulación cruzada	70
Tabla 19. TALENTO HUMANO*Satisfacción laboral tabulación cruzada	71
Tabla 20. TALENTO HUMANO*DESEMPEÑO LABORAL tabulación cruzada	72
Tabla 21. Correlaciones TALENTO HUMANO*competencias laborales	73
Tabla 22. Correlaciones Talento humano y comportamiento organizacional	74
Tabla 23. Correlaciones Talento humano y condiciones laborales	75
Tabla 24. Correlaciones Talento humano y satisfacción laboral	76
Tabla 25. Correlaciones Talento humano y desempeño laboral	77

Índice de figuras

Figura 01. Planificación de personal	58
Figura 02. Selección de personal	59
Figura 03. Capacitación del personal	60
Figura 04. Evaluación de personal	61
Figura 05. Talento humano	62
Figura 06. Competencias laborales	63
Figura 07. Comportamiento organizacional	64
Figura 08. Condiciones laborales	65
Figura 09. Satisfacción laboral	66
Figura 10. Desempeño laboral	67
Figura 11. TALENTO HUMANO*Competencias laborales tabulación cruzada	68
Figura 12. TALENTO HUMANO*Comportamiento organizacional tabulación cruzada	69
Figura 13. TALENTO HUMANO*Condiciones laborales tabulación cruzada	70
Figura 14. TALENTO HUMANO*Condiciones laborales tabulación cruzada	71
Figura 15. TALENTO HUMANO*desempeño laboral tabulación cruzada	72

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como finalidad describir el nivel de gestión y desempeño de los trabajadores, como objetivo, determinar el grado de relación entre la Gestión del talento humano y desempeño laboral de los servidores públicos en la Universidad Nacional “José María Arguedas” Andahuaylas, Apurímac, año 2018.

La investigación realizada fue de enfoque cuantitativo, el tipo de investigación es básico, la metodología empleada fue deductiva, el diseño es no experimental, correlacional de corte transversal. La población y la muestra estuvo constituida por 82 servidores públicos de la Universidad Nacional José María Arguedas, la técnica que se implemento fue la encuesta y se diseñó como instrumento el cuestionario para describir la variable gestión del talento humano y desempeño laboral, debidamente validados y sometidos a juicio de expertos que determinaron que los instrumentos son válidos y confiables.

Los resultados de la investigación concluyen que existe relación positiva y estadísticamente significativa entre la gestión del talento humano y desempeño laboral de los servidores públicos en la Universidad Nacional José María Arguedas. Así mismos se elaboró un artículo científico para la publicación en una revista científica indizada lo cual permitirá difundir a la comunidad científica los resultados a los que se arribó.

Así mismo, este trabajo de investigación tuvo como propósito elaborar una propuesta de capacitación al personal administrativo en relación a las variables investigadas, en gestión del talento humano y desempeño laboral resaltando la importancia del proceso de selección del personal y el desempeño laboral para una mejor satisfacción de los usuarios en la Universidad Nacional José María Arguedas” Andahuaylas, Apurímac, 2018.

Palabras claves: gestión del talento humano, desempeño laboral.

ABSTRACT

The purpose of this research work was to describe the level of management and performance of workers, as an objective, to determine the degree of relationship between the management of human talent and job performance of public servants at the National University "José María Arguedas" Andahuaylas , Apurímac, year 2018.

The research was quantitative, the type of research is basic, the methodology used was deductive, the design is non-experimental, correlational cross-sectional. The population and the sample consisted of 82 public servants of the José María Arguedas National University, the technique that was implemented was the survey and the questionnaire was designed as an instrument to describe the variable management of human talent and work performance, duly validated and submitted in the opinion of experts who determined that the instruments are valid and reliable.

The results of the investigation conclude that there is a positive and statistically significant relationship between the management of human talent and the job performance of public servants at the José María Arguedas National University. Likewise, a scientific article was prepared for publication in an indexed scientific journal which will allow the results to be reached to be disseminated to the scientific community.

Likewise, this research work was intended to prepare a proposal for training the administrative staff in relation to the variables investigated, in human talent management and work performance, highlighting the importance of the personnel selection process and work performance for better satisfaction of users at the José María Arguedas National University "Andahuaylas, Apurímac, 2018.

Keywords: human talent management, job performance.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

A nivel global, las distintas organizaciones, afrontan de manera permanente y necesaria la mejora de la gestión del talento humano, llamado también recurso humano, personal o colaboradores, y que esta tiene que ver directamente con el desempeño laboral de los mismos con el propósito de mejorar la competitividad la eficiencia y eficacia. Las organizaciones del presente siglo son cada día más cambiantes dejando en el pasado modelos de gestión del personal tradicionales, autoritarios, burocráticos y parasitarios que consideraron al hombre como una herramienta o máquina más de la producción. Gracias a nuevos modelos paradigmáticos de la administración, la informática, desarrollo de la ciencia y tecnología, las organizaciones se ven obligados a desarrollar sistemas de gestión del personal óptimos que favorezcan el desempeño y satisfacción del talento humano.

La gestión del talento humano se desarrolla en la misma medida que lo hace el conocimiento y las nuevas tecnologías de la información inmersas en el actual proceso de globalización. Desde este contexto, la actividad que conlleva la gestión del talento humano, se encuentra enmarcada en un esfuerzo colectivo de todos los actores de la organización con la finalidad de lograr objetivos estratégicos como un buen desempeño laboral, compromiso, creatividad, inventiva y solidaridad en pocas palabras en intangibles humanos.

Así mismo, por las características del mundo globalizado, las nuevas tecnologías, el cambio constante y acelerado que determina este momento histórico, las organizaciones deben prestar especial atención al manejo del capital humano o llamado también talento humano, la gestión de las personas se ha convertido en los últimos años en un factor clave e importante para el cumplimiento de los objetivos y metas establecidas en las organizaciones.

En el pasado se minimizó la condición humana de los trabajadores convirtiéndolas en máquinas controladas en tiempos y movimientos y luego aportes de psicólogos y otros especialistas como Elton Mayo (1924-1927) iniciaron con el planteamiento de nuevas teorías reconociendo la condición humana de los

trabajadores que inicialmente se consideraban como empleados, trabajadores, mano de obra barata, ahora son los pilares del desarrollo de la organización.

En la actualidad algunos países como España y otros europeos han desarrollado sistemas modernos de gestión del personal con la finalidad de elevar la competitividad de la organización y la satisfacción de las necesidades de los clientes.

Ahora las organizaciones deben entender que el personal debe ser considerado como capital humano, talento humano, socio estratégico, dotado de capacidades, habilidades, conocimientos, sentimientos y que las organizaciones deben saber gestionar de manera integral.

El estudio en temas de talento humano se ha realizado a través de distintos autores manifestando que “Una organización sólo existe cuando hay personas preparadas, eficientes y eficaces que manejen conocimientos capaces de comunicarse y que están dispuestas a trabajar en equipo conjuntamente para obtener un objetivo común en bien de la organización” (Chiavenato , Administración de Recursos Humanos, 2017, pág. 52).

Sin embargo, nuestras organizaciones contratan a su personal por favores políticos, familiaridad o económicos lo que trae como consecuencia la corrupción de funcionarios y servidores públicos.

Los problemas que afrontan las organizaciones es; no entender que el capital humano es uno de los principales elementos de la organización en general, en el entender que no existe organización alguna que pueda funcionar sin la participación de las personas y todas las personas de una u otra manera formamos parte de una organización.

Así mismo el problema actual de muchas empresas y organizaciones públicas en el Perú, es que no realizan un buen proceso de selección del talento humano es decir no realizan la planificación, reclutamiento, selección, capacitación, motivación, traslados, ascensos del personal.

Por otro lado, en las organizaciones debería existir un clima organizacional favorable, una buena comunicación que permita la satisfacción y el buen desempeño laboral. Una organización sólo existe cuando hay personas capaces de comunicarse y que están dispuestas a actuar conjuntamente para obtener un objetivo común.

Cuando hablamos de gestión de personal nos referimos al elemento más importante de la organización como lo manifiestan muchos autores coincidiendo como la función administrativa referida a las políticas del personal en dicho proceso se realizará; el análisis de puestos, la planificación de necesidades laborales, la selección de candidatos, la orientación y capacitación, la administración de sueldos, los incentivos, la evaluación del desempeño, la comunicación interna y externa, la capacitación y el desarrollo, el compromiso del personal, entre otros.

Hoy en día en el Perú, las organizaciones tienen que gestionar permanentemente su talento humano a través de procesos rigurosos de la planificación de las necesidades, selección del personal con las capacidades y competencias de acuerdo a las labores requeridas por las distintas áreas, así mismo las organizaciones se preocupan permanentemente en capacitar al personal en el uso de las nuevas tecnologías de la información, sistemas de gestión administrativo y otros necesarios para el cumplimiento de sus labores con eficiencia y eficacia y finalmente implementar sistemas de evaluación del personal acordes a lo establecido por la organización.

Por otro lado también las organizaciones se preocupan por el desempeño laboral de sus colaboradores a través de distintas categorías o dimensiones que deben manejar las personas, como podemos mencionar las competencias laborales que debe tener cada personal como sus capacidades para dar solución a problemas e imprevistos dentro y fuera de la organización, por otro lado se debe tener en cuenta el comportamiento o clima organizacional a nivel individual y colectivo, así mismo se debe tener en cuenta las condiciones laborales de la organización como la infraestructura, iluminación, ventilación, salubridad, seguridad y otros que determinan directamente en el desempeño laboral y finalmente las personas o personal durante su existencia busca satisfacer sus necesidades personales familiares y laborales así como lo manifiesta Maslow (1908) psicólogo de Estados Unidos que desarrollo su teoría, en Brooklyn, Nueva York, en dicha teoría enuncia la jerarquía de las necesidades humanas y como poder satisfacerlas, desde las más básicas a las más complejas.

La gestión del personal en las organizaciones no sería posible sin la participación de las personas o talento humano. Así mismo podemos observar el

desempeño laboral de los servidores públicos en algunas organizaciones no es favorable hacia a sociedad en general.

El desempeño laboral es el grado de eficiencia y eficacia desprendida por el personal en el desarrollo de sus acciones al servicio de la sociedad. Sin embargo, en la mayoría de las organizaciones el desempeño laboral es deficiente y hasta podemos decir parasitario, que influye negativamente en el desarrollo y calidad de servicio a la sociedad.

Por otro lado, el problema que afrontan las organizaciones actuales es como mejorar el desempeño laboral de su personal, en algunos casos desconocen técnicas e instrumentos como la capacitación, motivación, reconocimiento, ascensos y otros que permita mejorar su desempeño laboral.

sí mismo en Apurímac las organizaciones todavía no han logrado gestionar bien a su personal, se puede observar la falta de capacidades, competencias, excesiva burocracia, otras parasitarias que no suman en el desarrollo de la competitividad organizacional. El estado no gestiona bien la administración pública a través del gobierno central, regional y local en los distintos sectores.

Como podemos observar la administración pública no está funcionando de maravillas, muchas instituciones públicas regionales no cumplen con lo establecido en las normas peor aún con procesos de selección del personal a través de una planificación, selección, socialización, capacitaciones ascensos evaluaciones sanciones y despidos.

En el ámbito local se puede visualizar organizaciones con un desempeño laboral desfavorable, el desempeño laboral es conformista, rutinario, improductivo e incompetente, entender que a muchos servidores públicos poco les importa el desarrollo y cumplimiento de los objetivos y metas establecidas.

En el ámbito local referido específicamente a la Universidad Nacional “José María Arguedas” como una organización superior dedicada a la formación de profesionales de distintas carreras, se observa la falta de una favorable gestión del personal a través de un riguroso proceso de selección que repercute en el desempeño laboral de los servidores públicos.

En esta institución se viene observando falta de procesos rigurosos de gestión del personal que repercuten en el desempeño laboral y consecuentemente en la atención de los usuarios y sociedad en general, los trabajadores pueden tener

las mejores intenciones y deseos de realizar eficientemente sus labores, tal vez la organización no capacita, no motiva y peor aún evalúa permanente a los trabajadores.

El presente trabajo de investigación pretende describir la gestión del talento humano, la satisfacción laboral y la relación que existe entre las dos variables, específicamente verificar el cumplimiento del proceso de la administración de personal a través de la planificación de personal, reclutamiento, selección, socialización, capacitación, ascensos evaluación y despido, describir el nivel de satisfacción laboral del personal administrativo y finalmente el grado de relación.

1.2. Trabajos previos

Para el cumplimiento de la presente investigación, se visitó bibliotecas, repositorios virtuales de distintas universidades, de carácter internacional, nacional y local, se verificó de forma física y virtual, la existencia de trabajos previos referidos a mi tema de investigación que llegaron a las siguientes conclusiones:

1.2.1. Trabajos previos internacionales:

Anchundia & Cuesta (2018) en su artículo titulado “Del talento humano y su influencia en el nivel académico de la carrera de Ingeniería Industrial de la Universidad Técnica de Manabí”, (p. 06). República de Ecuador, dicha investigación tuvo como objetivo determinar la importancia del sistema de gestión del talento humano para una mejor acreditación institucional, metodológicamente inductivo-deductivo que arribó a las siguientes conclusiones:

La implementación satisfactoria de distintos procesos clave del sistema de gestión de talento humano, conllevó a estructurar indicadores o normativas que permitieron fortalecer los procesos de selección de personal, del desempeño (...) considerando a la vez la mejora sustancial de las remuneraciones y beneficios sociales que la ley establece.

En la actualidad para la Universidad Tecnológica de Manabí se ha convertido en una necesidad evaluar el desempeño profesional, a partir de la aplicación de procesos de evaluación dentro del sistema de gestión del talento humano.

En un trabajo sostenido en los años recientes por los trabajadores de la carrera de Ingeniería Industrial, en aras de la excelencia académica que ha de evidenciar la acreditación institucional, en la actualidad se evidencian los niveles de superación de la planta docente a partir del desarrollo profesional, lo cual ha permitido generar un incremento en la investigación científica y la mejora en el proceso de diseño y desarrollo de proyectos, gracias a la formación de las competencias en los distintos niveles del desempeño laboral.

Guamán & Ruíz (2017) en su tesis titulado: “*Sistema de gestión de talento humano para el sector avícola de la provincia de Tungurahua, Ambato – Ecuador*”, que tuvo como objetivo diseñar un sistema de gestión humano para el sector avícola, Habiendo arribado a las siguientes conclusiones:

Las organizaciones que se involucren más en la gestión del talento humano, irán desarrollando capacidades y competencias más eficaces y sofisticadas para administrar y gerenciar su organización.

Es importante implementar un sistema de gestión de talento humano que conste de varios sub sistemas elaborados de forma secuencial que garantice el éxito en el desarrollo de procesos, iniciando con el reclutamiento, selección y orientación del nuevo individuo a la empresa, generando un clima organizacional favorable, brindándoles capacitaciones y compensando su esfuerzo y entrega en la realización de su trabajo, también controlando su desempeño y evaluando su crecimiento personal y profesional en beneficio de la organización.

Franco & Espinoza (2016) en su tesis. “*La Responsabilidad Social empresarial y su vínculo con la Gestión del Talento Humano en las organizaciones*”, el artículo tuvo como objetivo analizar la relación existente entre la responsabilidad social empresarial y el talento humano en la cual concluye diciendo:

Existe una estrecha relación entre ambos constructos que se encuentra respaldada en los diferentes estudios realizados en varios países, los cuales ratifican un mejoramiento del desempeño del personal, un aumento de la motivación por su trabajo, mejoramiento de la satisfacción laboral, así como un fortalecimiento del sentido de pertenencia a la empresa.

No cabe duda que en la medida en que una organización se compromete con prácticas de responsabilidad social, su personal se comprometerá con la empresa, con su misión, su visión y sus valores, porque pasa de ser una mera institución proveedora de recursos económicos a convertirse en una institución que se preocupa por los grupos de interés.

Bravo (2016) en su tesis “La gestión del área de Talento Humano en el clima laboral de las organizaciones en Guayaquil – Ecuador” trabajo de investigación cualitativa que tuvo como objetivo identificar la labor y gestión del área de talento humano en el clima laboral de las organizaciones, en la cual llegó a las siguientes conclusiones:

En la actualidad, es comprobado que el clima laboral no solo afecta, sino que influye en el comportamiento y desenvolvimiento laboral de los colaboradores.

En ese sentido, se destaca el hecho de que la gestión que realiza el departamento de Talento Humano, no solo se limita reclutar, seleccionar o capacitar el personal, sino que debe fomentar el buen trato, las relaciones interpersonales y el desarrollo de las personas que se desenvuelven en la compañía. De tal manera, que prever un buen clima laboral es una labor significativa que engloba muchos factores.

Además, se pudo establecer claramente a través de la bibliografía revisada que el clima laboral influye en la productividad de los colaboradores dentro de una organización. Es decir, esta incidencia se vuelve significativa cuando la compañía brinda un mal clima laboral a sus empleados a tal punto de ser considerado tóxico. Por lo tanto, si el contexto que brinda la empresa por medio de su área de Talento Humano es positivo permitirá el crecimiento del capital humano facilitando el alcance de las metas establecidas, aportando de manera significativa al desarrollo de la empresa.

Hidalgo (2014) en su tesis “El clima organizacional afecta en el desempeño laboral de la Empresa Importador Ferretero Trujillo CIA. Ltda. en la matriz en la ciudad de Quito” dicho trabajo tuvo como objetivo determinar si el clima organizacional se relaciona o influye en el desempeño de los trabajadores, en la cual llegó a las siguientes conclusiones:

De acuerdo a la investigación realizada y en relación a los resultados obtenidos, se establece que, al existir un adecuado clima organizacional, se ve reflejado directamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Importador Ferretero Trujillo.

El clima laboral fue calificado de una manera positiva por mayoría por los empleados investigados, esto significa que muy favorable, para la eficacia y eficiencia de su desempeño laboral.

Los empleados se sienten conformes con la empresa llegando a alcanzar niveles altos, ya que tienen un adecuado ambiente físico y los elementos necesarios para realizar el trabajo, es decir que les resulta placentero, siendo beneficioso para la institución pues los resultados son los esperados.

Robles (2017) en su tesis “Propuesta de un modelo de gestión de talento humano para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores del área de jabonería de una Empresa Industrial de la ciudad de Manta” dicho trabajo tuvo como objetivo presentar un modelo de gestión de talento humano para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores, en la cual llegó a las siguientes conclusiones:

En lo referente a motivación y desempeño se tiene como ejemplo Coca Cola con varios programas motivacionales como el denominado “life&Coke cuyo objetivo principal es la búsqueda de la satisfacción a través de encontrar felicidad en todo lo que se hace.

Deming basó los principios de gestión de acuerdo a la calidad, donde los empleados y gerentes pertenecen a la compañía, con el fin de saber las verdaderas necesidades del consumidor, siendo competitivo en el mercado de acuerdo al precio y calidad, mejorando constantemente.

Con la revisión y análisis bibliográfica se propuso un modelo de gestión de talento humano llamado “Plataforma de Gestión” aplicado a los 61 trabajadores del área de jabonería de la Empresa Industrial, donde se espera mejorar el desempeño laboral de los colaboradores basado en hábitos y comportamientos evidenciables en el día a día que generen mayor pertenencia en los colaboradores, implementando actividades que permitan motivar al trabajador, mejorar los puestos de trabajo y procesos.

Roca (2019) en su informe “Desempeño del talento humano y su incidencia en la fidelización del cliente en el supermercado Supermaxi del Cantón Salinas, provincia de Santa Elena, año 2018” dicho trabajo tuvo como objetivo examinar la incidencia del desempeño del talento humano en la fidelización del cliente, en la cual llegó a las siguientes conclusiones:

El desempeño del talento humano es un sistema que se implementa para la gestión del talento humano como un proceso importante para conocer el grado de cumplimiento de los objetivos por lo tanto el 70% de los colaboradores considera que el nivel de su rendimiento en comparación al año anterior es muy alto, a diferencia del 28% es alto y el 2% es medio, se concluye que el trabajo que se realiza al evaluar al personal contribuye significativamente en los resultados que reflejan en las evaluaciones anuales.

La participación actual en el mercado del SUPERMAXI Salinas es del 58%, debido a los distintos procesos que ha realizado a través de los años para ganar clientes, actualmente los factores que se vinculan a la fidelización de acuerdo al estudio que se realizó donde prepondera el servicio con un 30%, seguida de la capacitación que posee los colaboradores 27%, la aptitud y actitud con la que se brinda el servicio es del 20%; la distribución adecuada y la cartera actual de productos donde ambos tienen una participación del 9%.

Así mismo, Prieto (2013) en su tesis “Modelo de gestión del talento humano como estrategia para retención del personal” cuyo objetivo fue explicar la importancia del potencial de la gestión del talento humano para retener el capital humano estratégico de la organización, en la cual llegó a las siguientes conclusiones:

El talento humano es lo que genera ideas que son únicas de la empresa, logrando establecer la diferencia entre una empresa y otra. Por eso, el talento es actualmente la variable más competitiva de las organizaciones. En las organizaciones avanzadas del mundo, la lucha está en atraer, seleccionar y retener a los mejores talentos. Solamente las personas más capacitadas podrán crear los mejores productos y generar las mejores ideas para que las compañías superen exitosamente a sus competidores.

En la generación de ventajas competitivas, los procesos de captación, desarrollo y retención del talento, son fundamentales para las empresas. De ellos, específicamente la retención del talento se ha convertido en el principal reto debido al crecimiento de las propias empresas y la escasez de talento en el mercado.

Por lo general la gestión de talento está asociada con retener a aquellas personas con potencial para desarrollar una carrera dentro de la compañía y ocupar posiciones gerenciales en el futuro y, por lo mismo, son considerados en los cuadros de sucesión.

La Gestión del Talento Humano, entonces, se convierte en un aspecto decisivo, pues si el éxito de las organizaciones depende en gran medida de lo que las personas hacen y cómo lo hacen como se ha explicado, entonces invertir en las personas puede generar grandes beneficios.

La satisfacción laboral o felicidad laboral, como se analizó, es un pilar importante para las organizaciones y a la cual se le debe prestar atención, aún más en la época de economía cambiante que vivimos.

Por otro lado Boada , Vallejo, & Agullo (2014) en su artículo “El burnout y las manifestaciones psicósomáticas como consecuentes del clima organizacional y de la motivación laboral” que tuvo como objetivo determinar si las variables del modelo de las características del puesto son predictores de los niveles de Burnout, en la cual llegó a las siguientes conclusiones:

Los datos obtenidos muestran evidencia empírica que existe una relación entre las variables (motivacionales y burnout-psicosomatizaciones) que hemos

propuesto en el presente estudio, aunque con ciertas matizaciones que trataremos de explicar.

La información clara y diáfana que los trabajadores reciben (de los compañeros y de los supervisores) sobre la eficacia de su trabajo (Rs-Retroalimentación Social) llevada al máximo induce y potencia el agotamiento (CE/r= .357, T=2.129, Sig.=.041), la deshumanización en el trabajo (DP/r= .360, T= 2.151, Sig.= .039) y pronostica la aparición (a $p < 0.05$) de síntomas de debilitamiento y tensión, y de dolores cardiovasculares y generales.

Quintero, Africano, & Faría (2018) en su artículo “Clima organizacional y desempeño laboral de la personal empresa Vigilantes Asociados Costa Oriental del Lago” en la cual tuvo como objetivo determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral, llegando a las siguientes conclusiones:

Para que las organizaciones puedan lograr un alto grado de eficiencia es necesario trabajar en ambientes sumamente motivadores, participativos y con un personal altamente motivado e identificado con la organización.

El clima organizacional determina el comportamiento de los trabajadores en una organización y en consecuencia ocasiona la productividad de la institución a través de un desempeño laboral eficiente y eficaz.

Gonzales (2011) realizó la investigación titulada: “La gestión del talento humano y la motivación del personal en el Instituto Superior Tecnológico Guaranda en el primer semestre del 2011”, el estudio estuvo referido básicamente a una investigación descriptiva, la metodología que utilizó para la recolección de datos fue a través de entrevistas dirigidas a las autoridades, personal administrativo y de servicio, asimismo se utilizó las encuestas las que fueron aplicadas al personal docente y estudiantes. Del estudio realizado se pudo determinar que el perfil de la institución en gestión del talento humano es positivo en un 18,80 %, en nivel medio 19,67 % y en nivel negativo 51,52 %, lo que concluye claramente que es necesario aplicar las estrategias para mejorar y elevar la motivación en esta institución en la organización. De la presente investigación se puede establecer la importancia de la gestión del personal como pilar de desarrollo, éxito y competitividad de cualquier

tipo de organización, se debe realizar verdaderos procesos de selección, realizar capacitaciones permanentes que motiven y actualicen a los trabajadores en sus capacidades y competencias y para finalizar establecer criterios de evaluación que realmente midan la eficiencia y eficacia del personal.

1.2.2. Trabajos previos nacional

Serrano (2017) en su tesis “El clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Archivo del Servicio de Administración Tributaria de Lima-2017” investigación de tipo básico, enfoque cuantitativo, nivel descriptivo correlacional, de diseño no experimental, que tuvo como objetivo determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Archivo del Servicio de Administración Tributaria de Lima2017 en la cual llegó a las siguientes conclusiones:

Existe relación moderada y significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Archivo del Servicio de Administración Tributaria de Lima-2017, a razón que se comprobó una tendencia creciente a partir de los resultados, en el que predomina el nivel regular para la variable Clima organizacional y también predomina el nivel regular en el desempeño laboral de la unidad de archivo del servicio de administración tributaria.

Existe relación moderada y significativa entre la estructura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Archivo del Servicio de Administración Tributaria de Lima-2017, a razón que se comprobó una tendencia creciente a partir de los resultados, en el que predomina el nivel regular para la dimensión Estructura organizacional y también predomina el nivel regular en el desempeño laboral de la unidad de archivo del servicio de administración tributaria.

Existe relación moderada y significativa entre el liderazgo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Archivo del Servicio de Administración Tributaria de Lima-2017, a razón que se comprobó una tendencia creciente a partir de los resultados, en el que predomina el nivel regular para la Dimensión Liderazgo y también predomina el nivel regular en el desempeño laboral de la unidad de archivo del servicio de administración tributaria.

Existe relación moderada y significativa entre la toma de decisiones y el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Archivo del Servicio de Administración Tributaria de Lima-2017, a razón que se comprobó una tendencia creciente a partir

de los resultados, en el que predomina el nivel regular para la dimensión Toma de decisiones y también predomina el nivel regular en el desempeño laboral de la unidad de archivo del servicio de administración tributaria.

Existe relación moderada y significativa entre la motivación y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Unidad de Archivo del Servicio de Administración Tributaria de Lima-2017, a razón que se comprobó una tendencia creciente a partir de los resultados, en el que predomina el nivel regular para la dimensión motivación y también predomina el nivel regular en el desempeño laboral de la unidad de archivo del servicio de administración tributaria.

Existe relación moderada y significativa entre el comportamiento individual y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Unidad de Archivo del Servicio de Administración Tributaria de Lima-2017. Siendo moderada y significativa, a razón que se comprobó una tendencia creciente a partir de los resultados, en el que predomina el nivel regular para la dimensión comportamiento individual y también predomina el nivel regular en el desempeño laboral de la unidad de archivo del servicio de administración tributaria.

Carrasco (2018) en sus tesis “Gestión administrativa y desempeño laboral en la imagen institucional de una Institución Educativa Emblemática 2018” trabajo de investigación de tipo básico, utilizó el método deductivo, con enfoque cuantitativo y diseños no experimental, que tuvo como objetivo; determinar la incidencia de la gestión administrativa y desempeño laboral en la imagen institucional de una Institución Educativa Emblemática 2018, dicho trabajo llegó a las siguientes conclusiones:

La gestión administrativa y el desempeño laboral inciden positivamente en la imagen institucional de la Institución Educativa Emblemática 2018, de acuerdo con el R² de Nagelkerke de 39,1% con una significatividad estadística de 0,000.

La gestión administrativa y el desempeño laboral no inciden positivamente en la imagen física de una Institución Educativa Emblemática 2018, de acuerdo con el R² de Nagelkerke de 6,4% con una significatividad estadística de 0,065.

La gestión administrativa y el desempeño laboral inciden positivamente en la imagen conceptual de una Institución Educativa Emblemática 2018, de acuerdo con el R² de Nagelkerke de 25.2% con una significatividad estadística de 0,000.

La gestión administrativa y el desempeño laboral inciden positivamente en la imagen valorativa de una Institución Educativa Emblemática 2018, de acuerdo con el R² de Nagelkerke de 16.9% con una significatividad estadística de 0,000.

Paredes (2018) en su investigación “Gestión de los recursos humanos y el desempeño docente en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2018”, de tipo sustantivo básico, de nivel descriptivo correlacional, de tipo no experimental que se planteó como objetivo establecer la relación entre la gestión de los recursos humanos y el desempeño docente en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2018, en la cual llegó a las siguientes conclusiones: En base a los datos obtenidos en cuanto a la variable gestión de los recursos humanos, el promedio de toda la muestra es de 45.47 puntos, ubicándola en el nivel de Medianamente ineficaz, lo cual indica que los docentes de la universidad consideran que la conducción de la práctica administrativa de la conducción del gestión de recursos humanos tiene limitaciones que permitan perfeccionar al personal como es la forma de evaluación, capacitación, así como, los reconocimientos para el logro de los objetivos.

De acuerdo a los datos obtenidos en cuanto a la variable desempeño docente, el promedio de toda la muestra es de 42.80 puntos, ubicándola en el nivel de moderado, lo cual significa que los docentes al coevaluarse perciben que sus colegas tienen limitaciones en el desempeño, en lo que respecta a la formación general, formación profesional básica, formación profesional especializada lo cual les dificulta desenvolverse del todo en su práctica.

El coeficiente de correlación de Pearson entre las variables gestión de los recursos humanos y desempeño docente, según la percepción de los docentes es de 0.714, lo cual indica la existencia de una correlación positiva fuerte.

La dimensión de la variable gestión de los recursos humanos que tiene mayor incidencia en la variable desempeño docente corresponde a la evaluación del desempeño con un 0.624 lo que demuestra que mientras sea mejor el uso de los resultados de la evaluación del desempeño individual, precisión de la evaluación del desempeño grupal y la evaluación del desempeño de los equipos mayor será mejor forma de contratación, capacitación del personal y la compensación; así como los reconocimientos.

Checalla & Pajuelo (2018) en su trabajo de investigación “Gestión de personal por competencias para el desempeño laboral en Universidad los Ángeles de Chimbote Católica, Filial Chiclayo”, investigación de tipo aplicada experimental, que tuvo como objetivo proponer la gestión de personal por competencias para mejorar el desempeño laboral en la Universidad los Ángeles de Chimbote Católica, Filial Chiclayo, en la cual arribó a las siguientes conclusiones:

De esta forma se confirma la hipótesis proyecta donde se manifestó que la aplicación de estrategias de gestión, influyen en el desempeño laboral representada por sus dimensiones de Bienestar laboral, Relaciones interpersonales, Experiencia y compromiso, valores, desempeño, y, capacitación en la ULADECH católica Filial Chiclayo, Región Lambayeque.

En cuanto al diagnóstico del desempeño laboral en ULADECH católica filial Chiclayo, se determinó que el nivel que más predominó en las dimensiones del trabajo profesional fue el malo; con sus dimensiones de bienestar profesional, relaciones interpersonales, experiencia y compromiso, valores, desempeño y, capacitación.

Se elaboró una estrategia de gestión de personal basada en capacidades para incrementar el desempeño laboral, la misma que se aplicó en los colaboradores de la ULADECH católica Filial Chiclayo, Región Lambayeque. Finalmente, se evaluó el desempeño laboral después de haber aplicado las estrategias de gestión de personal basadas en competencias, determinando que la aplicación de estas estrategias de gestión basadas en competencias, intervienen en el incremento del trabajo profesional del personal de la ULADECH católica Filial Chiclayo.

Benites (2018) en sus tesis “Inteligencia emocional, cultura organizacional y satisfacción laboral según los trabajadores del Programa Integral Nacional para el Bienestar Familiar, de Pueblo Libre, 2016” investigación de tipo explicativa, de enfoque cuantitativa y diseño causal, tuvo como objetivo de su trabajo determinar la influencia de la inteligencia emocional y la cultura organizacional en la satisfacción laboral, en la cual concluyo de la siguiente manera:

Se determinó que existe dependencia entre las variables inteligencia emocional y cultural organizacional respecto a la satisfacción laboral del Programa Integral Nacional para el Bienestar Familiar de Pueblo Libre, 2016 ($p < 0.05$ □ Rechaza H_0).

Es decir, las acciones positivas o negativas que reflejan los participantes en cuanto a inteligencia emocional y cultura organizacional va en relación directa con su satisfacción laboral.

Se evidenció que existe dependencia entre las variables inteligencia emocional y cultural organizacional respecto a las condiciones de trabajo del Programa Integral Nacional para el Bienestar Familiar de Pueblo Libre, 2016 ($p < 0.05$ Rechaza H_0)

Se comprobó que existe dependencia entre las variables inteligencia emocional y cultural organizacional respecto a la Compañía y dirección del Programa Integral Nacional para el Bienestar Familiar de Pueblo Libre, 2016 ($p < 0.05$ Rechaza H_0)

Se comprobó que no existe dependencia entre las variables inteligencia emocional y cultural organizacional respecto a la Medición de la productividad del Programa Integral Nacional para el Bienestar Familiar de Pueblo Libre, 2016 ($p > 0.05$ Se acepta la H_0). Es decir, los agentes participantes que reflejan acciones positivas o negativas en cuanto a inteligencia emocional y cultura organizacional, no repercuten de manera directa o implican una relación con la efectividad en que se están usando los recursos de una economía en la producción de bienes y servicios o una relación con los recursos utilizados y productos obtenidos.

Se evidenció que existe dependencia entre las variables inteligencia emocional y cultural organizacional respecto a la conducta laboral del Programa Integral Nacional para el Bienestar Familiar de Pueblo Libre, 2016 ($p < 0.05$ Rechaza H_0).

Finalmente se determinó que existe dependencia entre las variables inteligencia emocional y cultural organizacional respecto a los Salarios y beneficios del Programa Integral Nacional para el Bienestar Familiar de Pueblo Libre, 2016 ($p < 0.05$ Rechaza H_0).

Gonzales (2017) a través de su tesis "Modelo de gestión de recursos humanos para mejorar la gestión del conocimiento en las Instituciones Educativas del Distrito de Pícsi, 2016", investigación de tipo propositivo porque constituye una propuesta de un modelo de gestión de recursos humanos para mejorar la gestión del conocimiento, su diseño es propositivo-descriptivo, el método de su investigación fue el hipotético deductivo y tuvo como objetivo de su investigación

elaborar una propuesta de Modelo de Gestión de Recursos Humanos; para mejorar la administración de la Gestión del Conocimiento en las instituciones educativas del distrito de Picsi, 2016 en lo cual llegó a las siguientes conclusiones:

El nivel actual de la gestión del conocimiento en las instituciones educativas del distrito de Picsi, 2016 en las dimensiones: Identificación, Adquisición, Almacenamiento, Distribución/Diseminación, Uso/Aplicación y Medición presenta un nivel medio. Solo, la dimensión Creación presenta un nivel alto.

Se diseñó un Modelo adecuado para la Gestión de Recursos Humanos; de las Instituciones Educativas del distrito de Picsi; el cual ayuda a mejorar la administración de la gestión del conocimiento.

Se validó el Modelo de Gestión de Recursos Humanos, el cual resulta significativo en la mejora de la Gestión del Conocimiento en las instituciones educativas del distrito de Picsi.

Anaya & Paredes (2015) en su tesis “Propuesta de mejora de clima organizacional a partir de la gestión del talento humano”, los objetivos del estudio fue profundizar en el análisis de resultados (áreas de oportunidad) expuestos por GPTW, generar una estructura alineada con los dominios de recursos humanos propuestos por GPTW y contar con una base para proponer un plan de mejora integral del clima organizacional frente a lo cual llegó a las siguientes conclusiones: Del análisis realizado se concluye que VC (en coordinación con RRHH) identifica personas idóneas para el desempeño dentro de su cultura y que se adapte con éxito a la misma. Existe, incluso, una base emocional positiva que genera identificación frente a la organización y un ambiente propicio para el desempeño. Sin embargo, existen problemas de frustración y baja motivación a causa de los constantes cambios en las tareas, que no son consideradas formalmente durante las evaluaciones anuales.

Del análisis estratégico realizado se concluye que la estrategia de excelencia operativa seguida por la empresa es la que le ha permitido tener un crecimiento sostenido hasta el 2013. Sin embargo, los cambios en el sector de consumo y el aumento de la competencia han detenido este crecimiento. La propuesta posiciona la mejora del clima laboral como parte de la mejora en la gestión del desempeño y

factor determinante en consecución de las nuevas estrategias adoptadas por la empresa, como la incursión en nuevos mercados, decisión que requiere de personas motivadas, con conocimiento del negocio, capacitadas y alineadas con la cultura.

El reconocimiento no debe limitarse a conseguir los objetivos que VC determina anualmente para el equipo, estas son herramientas complementarias para controlar a las personas en el logro de los mismos. El reconocimiento debe afrontar los problemas que surgen en VC al momento de realizar las acciones de evaluación y retroalimentación, el desconocimiento general sobre la forma de definir los objetivos y considerar las emergencias atendidas en el proceso.

El nivel de compromiso compartido entre los líderes de VC y el Área de Recursos Humanos es un factor crítico para el éxito de la implementación y resultados de la propuesta. No se podrá cumplir en 100% el programa de capacitación si los jefes de VC o el punto focal de RRHH no pueden asegurar la participación del equipo en las actividades programadas.

Corvera, Mendoza, & Castillo, (2015) en su trabajo de investigación "Estrategias de reclutamiento y su impacto en la operatividad y continuidad de la Gerencia de Mantenimiento de Compañía Minera Antamina", investigación de tipo cualitativo, exploratorio y descriptivo, realizó la recolección de información teórico-documental y entrevistas semiestructuradas y como objetivo manifiesta proponer estrategias de reclutamiento del talento de mano de obra calificada (técnicos y profesionales) para asegurar la continuidad operacional de la gerencia de Mantenimiento de Compañía Minera Antamina en el periodo 2015-2025, arribando a las siguientes conclusiones:

Se evidencia una desvinculación entre lo que tradicionalmente se enseña en la "academia" y lo que requiere la realidad laboral, mientras los puestos de trabajo requieren de una preparación para realizar tareas específicas, el sistema educativo mayoritariamente se orienta a enseñar informaciones teóricas desvinculados del objetivo de desarrollar conocimientos tecnológicos y capacidades prácticas para la vida activa productiva, tal como lo demuestra el informe del Instituto de Estudios Económicos y Sociales (IEES) de la Sociedad Nacional de Industrias (SNI), para desempeñar un empleo en empresas competitivas es necesario que el trabajador

haya desarrollado las capacidades necesarias para el desempeño de las tareas del puesto de trabajo, mediante el aprendizaje sistemático y la aplicación práctica de los conocimientos, habilidades, actitudes y valores pertinentes) “Los conocimientos tecnológicos solo pueden ser comprendidos, valorados y asimilados, mediante experiencias en las que se pueda verificar la utilidad práctica de dichos conocimientos”.

Se evidencia la falta de comunicación efectiva entre los representantes de las empresas y otros actores que participan en la gestión del capital humano en minería, esto se materializa en la desconfianza natural entre las organizaciones para “proteger a su gente”, la escasa necesidad de coordinar y estrechar vínculos, y por el paradigma de que cada organización debe velar por sus intereses “sin esperar nada de la competencia”, paradójicamente sin darse cuenta de que el problema reaparecerá igual o incrementado.

Se evidencia la necesidad de aprovechar el conocimiento generado en las organizaciones y que este sea compartido con los centros de formación a través de sistemas de gestión del conocimiento, ya sea como oportunidad de que los profesionales de las empresas mineras sean docentes certificados bajo un solo estándar, o como que la infraestructura de las empresas mineras (talleres y otros) sean aprovechadas como aulas eminentemente prácticas de calidad y acreditadas para afianzar el conocimiento adquirido durante las clases teóricas.

Se evidencia la necesidad de incluir como agenda del sector minero nacional los resultados de los análisis de brechas, de necesidades y de proyección futura, para luego promover conjuntamente con el estado y los centros de formación la cualificación y estandarización de los puestos y las competencias inicialmente del rubro minero y luego de otras industrias como una política nacional. Es posible tomar como ejemplos el Human Resource Mining Council (Canadá) o el Mining Industry Skill Centre (Australia).

Flores (2017) en su investigación titulado “Clima organizacional y desempeño laboral de los docentes de la institución educativa Modelo San Antonio – Moquegua, 2017” trabajo que tuvo como objetivo conocer la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes de la

institución educativa, la investigación es de tipo básico, de nivel descriptivo correlacional en la cual arribó a las siguientes conclusiones:

Existe relación altamente significativa entre clima organizacional y desempeño laboral de los profesores de la institución educativa modelo san Antonio – Moquegua, 2017; a nivel global ya que el valor de chi cuadrada es = a 13,525 y el nivel de significación es = a 0.009, menor a 0,01.

Existe relación altamente significativa entre la dimensión gestión institucional de la variante clima organizacional con el desempeño laboral de los profesores de la institución educativa modelo san Antonio – Moquegua, 2017; ya que el valor de chi cuadrada es = a 14,067 y el nivel de significación es = 0,007, menor a 0,01.

En función a la dimensión retos individuales de la variable clima organizacional, existe relación significativa con el desempeño laboral de los profesores de la institución educativa modelo san Antonio – Moquegua, 2017; ya que el valor de chi cuadrada es = a 11.589 y el nivel de significancia es = a 0,021, mayor a 0,05.

En función a la variable clima organizacional se descubrió que existe relación significativa con el desempeño laboral de los profesores de la institución educativa modelo san Antonio – Moquegua, 2017; ya que el valor de chi cuadrada es = a 12,373 y el nivel de significancia es = a 0,015 mayor a 0,05.

Como se puede observar en las conclusiones la variable clima organizacional está necesariamente relacionada con el desempeño laboral, así mismo las dimensiones establecidas como la planificación, selección, capacitación y evaluación se relacionan con la variable desempeño laboral, concluyendo que a mayor gestión del personal mejor será el desempeño laboral.

León (2015) en su investigación “Gestión del talento humano en la motivación laboral de los trabajadores en las microempresas de Lima este, 2015” trabajo que tuvo como objetivo determinar la influencia de la gestión de talento humano en la motivación laboral de los trabajadores, tipo de investigación básica, de diseño no experimental, transversal, método hipotético-deductivo arribó a las siguientes conclusiones:

La gestión de talento humano influye positivamente en la variable motivación laboral de los trabajadores en las microempresas de Lima este, 2015 ($t, p < 0.01$, se tiene $t = 5,898$ $p = 0.001$). Una variación de un punto de la variable gestión del talento

humano significa un aumento de .436 puntos de la variable motivación laboral. ($Y = 26,995 + .454X + E$)

La gestión de talento humano influye positivamente en la dimensión variedad de la motivación laboral de los trabajadores en las microempresas de Lima este, 2015. (t, $p < 0.01$, se tiene $t = 2,851$ $p = 0.005$) Así una variación de un punto de la variable gestión del talento humano significa un aumento de $- 0.073$ puntos de la variable variedad ($Y = 8,867 + .073X + E$).

La gestión de talento humano influye positivamente en la dimensión identidad con la tarea de la motivación laboral de los trabajadores en las microempresas de Lima este, 2015 (t, $p < 0.01$, se tiene $t = 4.093$ $p = 0.000$). Así una variación de un punto de la variable gestión del talento humano significa un aumento de .112 puntos de la variable identidad con la tarea. ($Y = 2.234 + .112X + E$).

La gestión de talento humano influye positivamente en la dimensión importancia de la tarea de la motivación laboral de los trabajadores en las microempresas de Lima este, 2015 (t, $p < 0.01$, se tiene $t = 4.073$ $p = 0.000$). Así una variación de un punto de la variable gestión del talento humano significa un aumento de .097 puntos de la variable importancia de la tarea. Entonces, existe una influencia positiva de la gestión del talento humano en importancia de la tarea ($Y = 3,848 + .097X + E$).

La gestión de talento humano influye positivamente en la dimensión autonomía para la realización de la tarea de la motivación laboral de los trabajadores en las microempresas de Lima este, 2015 (t, $p < 0.01$, se tiene $t = 3,487$ $p = 0.001$). Así una variación de un punto de la variable gestión del talento humano significa un aumento de .087 puntos de la variable autonomía para la realización de la tarea. Entonces, existe una influencia positiva de la gestión del talento humano en autonomía para la realización de la tarea. ($Y = 4,669 + .087X + E$)

La gestión de talento humano influye positivamente en la variable retroalimentación sobre el desempeño de los trabajadores en las microempresas de Lima este, 2015 (t, $p < 0.01$, se tiene $t = 5,898$ $p = 0.001$). Así una variación de un punto de la variable gestión del talento humano significa un aumento de .436 puntos de la variable retroalimentación sobre el desempeño. Entonces, existe una

influencia positiva de la gestión del talento humano en retroalimentación sobre el desempeño ($Y = 26,995 + .454X + E$).

Donayre (2018) en su tesis “Liderazgo transformacional y el clima institucional en las instituciones educativas del nivel inicial-UGEL.05- SJL-2018”, investigación de tipo sustantivo, diseño no experimental, de corte transversal, de método hipotético deductivo, en la que plantea como objetivo determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el clima institucional en las instituciones educativas del nivel inicial UGEL 05-SJL 2018, llegando a las siguientes conclusiones:

Se determinó que evidenciaba una relación de $r=0,550$ entre las variables: liderazgo transformacional y el clima institucional. La interpretación que se da a dichos resultados es: Existencia de correlación es positiva, con nivel correlativo moderado. Por los resultados de $p=0,000$ se determina que existe relación significativa, ya que p es menor a $0,05$. En ese sentido se concluye que la hipótesis nula se rechaza, aceptando la hipótesis alterna.

El resultado obtenido entre las variables actuación del director y el clima institucional fue $r=0,545$. Dicho resultado evidencia un grado correlativo positivo entre ambas, con un nivel correlativo moderado. Por otra parte, los resultados de $p=0,000$ permitió determina que hay una relación significativa, ya que p es menor a $0,05$. En ese sentido hay un rechazo en la hipótesis nula, aceptando la hipótesis alterna.

El resultado obtenido entre la motivación inspiradora y el clima institucional fue $r=0,456$. Dicho resultado evidencia un grado correlativo positivo entre ambas, con un nivel correlativo moderado. Por otra parte, los resultados de $p=0,000$ permitió determina que hay una relación significativa, ya que p es menor a $0,05$. En ese sentido hay un rechazo en la hipótesis nula, aceptando la hipótesis alterna.

El resultado obtenido entre el estímulo intelectual y el clima institucional fue $r=0,424$. Dicho resultado evidencia un grado correlativo positivo entre ambas con un nivel correlativo moderado. Por otra parte, los resultados de $p=0,000$ permitió

determina que hay una relación significativa, ya que p es menor a 0,05. En ese sentido hay un rechazo en la hipótesis nula, aceptando la hipótesis alta.

Trigos (2014) en su tesis "La gestión del talento humano y la competitividad de las empresas de saneamiento básico de la Región de Puno" fue una investigación de tipo básico, no experimental, de nivel correlacional, se planteó como objetivo; determinar el grado de correlación que existe relación entre la gestión del talento humano y la competitividad de la Empresa Municipal de Saneamiento Básico Ambiental S.A. de Puno (EMSA Puno) durante el año 2013, llegando a las siguientes conclusiones:

El grado de correlación que existe es positivo alto entre la gestión del talento humano y la competitividad de la Empresa Municipal de Saneamiento Básico Ambiental S.A. de Puno (EMSA Puno) durante el año 2013.

El coeficiente de correlación obtenido es de $r= 0.73$, lo que significa, según la tabla de valoración del coeficiente de correlación de Karl Pearson, que el grado de correlación es alto y el tipo es positivo o directo.

El nivel de valoración que le otorgan la mayoría de los trabajadores de la Empresa Municipal de Saneamiento Básico Ambiental S.A. de Puno (EMSA Puno) a las dimensiones planeamiento, gestión y evaluación del desempeño laboral, durante el año 2013, corresponde a la escala "no están en desacuerdo ni de acuerdo", lo que de otra manera significa "nivel regular". Se arriba a esta conclusión específica porque un promedio de 91 trabajadores de la empresa (58%), respondieron en la Escala de Likert que se les aplicó, que "no están en desacuerdo ni de acuerdo", lo que en resumen significa que la gestión del talento humano es correspondiente al "nivel regular".

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Bases teóricas de la variable Talento humano

Chiavenato (2017) en su obra Gestión del talento humano, expresa "La gestión de los recursos humanos ha sufrido más cambios y transformaciones dentro de las organizaciones a través de los años, no sólo han tocado sus aspectos

tangibles y concretos sino, sobre todo, han modificado los conceptuales e intangibles influyendo en su desempeño y satisfacción laboral”.

Así mismo, manifiesta que “el talento humano conduce necesariamente al capital humano, el patrimonio invaluable que una organización puede reunir para alcanzar la competitividad y el éxito” (p. 52).

La visión y el entendimiento que se tiene hoy es diferente de la que tenía su configuración tradicional, cuando se llamaba Administración de Recursos Humanos (ARH), ahora se habla de colaboradores sociales, socios estratégicos, talento humano, activo intangible, etc. entender ahora que la administración de las personas ha logrado que las organizaciones alcancen la excelencia, eficiencia y eficacia gracias al capital humano que representa mayor importancia en plena era de la información dentro y fuera de la organización.

“La gestión del talento implica la captación, desarrollo, retención, mejora y transmisión del talento tanto directivo y operativo en el nivel tecnocrático, como en el intermedio, de staff de apoyo y operativo” (Prieto, P. 2013, P. 20).

Se puede concluir diciendo que la gestión del talento humano es un enfoque estratégico de dirección cuyo objetivo es obtener la máxima creación de valor para la organización, a través de un conjunto de acciones dirigidas a disponer en todo momento del nivel de conocimientos, competencias, capacidades y habilidades en la obtención de los resultados necesarios para ser competitivo en el entorno actual y futuro. El talento humano se considera la clave del éxito de una empresa y su gestión hace parte de la esencia de la gerencia empresarial, con una asertiva gestión del talento humano, una organización eficiente ayuda a crear una mejor calidad de la vida de trabajo, dentro de la cual sus empleados estén motivados a realizar sus funciones, a disminuir los costos de ausentismo y la fluctuación de la fuerza de trabajo.

De León (2003) dice: “El talento suele ir de la mano en las organizaciones, por la existencia de jefes tiranos, autoritarios que implantan políticas internas injustas, generan problemas en el reconocimiento y valoración de su personal, inclusive si la organización se está hundiendo, ahora bien, las herramientas de gestión deberían atacar las causas que podrían evitar la partida de un talento” (P. 48). Es necesario y acertado admitir que dentro de las organizaciones es común

encontrar entre el personal, un perfil de empleado al que hay que prestar una atención especial, es el empleado el que posiblemente vaya a dejar mañana o quizá en unos meses la empresa, es posible considerar que estos empleados no están motivados, ni se consideran a sí mismos como suficientemente valorados, tampoco se identifican con sus actuales empresas.

Vallejo (2016) en su texto Gestión del talento humano dice: “La gestión del talento humano es reclutar, seleccionar, orientar, recompensar, desarrollar, auditar y dar seguimiento a las personas, además formar una base de datos confiable para la toma de decisiones, que la gente se sienta comprometida con la empresa y sentido de pertinencia, solo de esta forma se logrará la productividad, calidad y cumplimiento de los objetivos organizativos” (p.18).

La gestión del talento humano busca el desarrollo e involucramiento del capital humano, elevando las competencias de cada persona que trabaja en la empresa; la gestión del talento humano permite la comunicación entre los trabajadores y la organización involucrando a la empresa con las necesidades y deseos de sus trabajadores con el fin de ayudarlos, respaldarlos y ofrecerles un desarrollo personal capaz de enriquecer la personalidad y motivación de cada trabajador que se constituye en el capital más importante de la empresa, su gente. Las organizaciones actuales persiguen objetivos como crecimiento, competitividad, productividad entre otros, mientras que las personas también tienen objetivos individuales como un buen salario, mejorar su calidad de vida, etc.; por ello es importante que las empresas seleccionen a las personas que cumplan los requisitos que las organizaciones desean alcanzar y al mismo tiempo satisfacer las expectativas que las personas desean al ingresar a las organizaciones. (Vallejo, L. 2016 p. 18)

Es necesario resaltar algunos conceptos de administración de recursos humanos planteados por reconocidos autores como los siguientes: “La administración del talento humano es un conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos administrativos en cuanto a las personas o los recursos humanos, como el reclutamiento, la selección, la formación, las remuneraciones y la evaluación del desempeño” (Idalberto, I. 2018 p. 301)

Drucker (1994) dice. "El papel de las personas en la organización empresarial se ha transformado a lo largo del siglo XXI, en el inicio se hablaba de mano de obra, posteriormente se introdujo el concepto de recursos humanos, que consideraba al individuo como un recurso más a gestionar en la empresa. En la actualidad se habla de personas, motivación, talento, conocimiento, creatividad" (p.21). Se considera que el factor clave de la organización son las personas ya que en éstas reside el conocimiento y la creatividad.

Stephen & Timothy (2017) en su texto "Comportamiento organizacional" define el comportamiento organizacional como: "Un campo de estudio que investiga el impacto de los individuos, grupos y estructuras sobre el comportamiento dentro de las organizaciones, con el propósito de aplicar los conocimientos adquiridos en la mejora de la eficacia de una organización."

La administración de recursos humanos consiste, por tanto, en la planificación, organización, desarrollo, coordinación y control de técnicas capaces de promover el desempeño eficiente del personal, a la vez que la organización represente el medio que permite a las personas que colaboren en ella alcanzar los objetivos individuales relacionados directa o indirectamente con el trabajo (Montes et al., 2006).

Por otro lado, la administración de recursos va cambiando su enfoque desde su nacimiento, tal es, que ahora se reconoce a las personas en su real dimensión, como seres que pueden realizar sus trabajos de forma independiente y cooperar con la organización. Por tanto, no son simples recursos a los cuales se debe de administrar, como años anteriores se suponía. Al respecto (Chiavenato, I. 2017 p. 11) menciona: "La antigua administración de recursos humanos (ARH) cede su lugar a un nuevo enfoque: La Gestión del Talento humano (GTH). Con esta nueva concepción, las personas dejan de ser simples recursos (humanos) organizacionales y son consideradas seres con inteligencia, personalidad, conocimientos, habilidades, competencias, aspiraciones y percepciones singulares. Son los nuevos asociados de la organización".

La gestión del talento humano en las organizaciones, es la función que permite la colaboración eficaz de las personas (empleados, funcionarios, recursos humanos), que tengan como objetivo lograr la identificación plena de los individuos

con la organización, logrando establecer nexos favorables entre ellos siguiendo siempre un enfoque participativo y de completa comunicación. La gestión de dicho activo será más efectiva mientras más alto sea el nivel de compromiso y de motivación que tenga el trabajador, lo que constituye tarea primordial para lograr el éxito organizacional, individual y el logro de un alto nivel de competitividad (Batallas, 2007).

Planificación de la gestión del talento humano

La planificación es el proceso de elaborar e implantar planes y programas para asegurarse de las personas apropiados, en cada una de las áreas y niveles de la organización. Como tal, la planificación de los recursos humanos está directamente relacionada con la necesidad real y racional del personal para cada puesto de trabajo, lo que hace es traducir la estrategia formulada por la empresa para el cumplimiento de su visión y misión a nivel organizacional. “Básicamente, una planificación de recursos humanos es un proceso que pone a disposición las personas adecuadas, con la formación necesaria, en el momento oportuno, según las necesidades de la compañía” (Fernández, 2008).

Reclutamiento del personal

El reclutamiento es el proceso mediante el cual se descubre a los candidatos potenciales para las vacantes actuales o anticipadas de la organización, desde otra perspectiva, es una actividad que vincula a los que tienen puestos de trabajo por ocupar con los que están en busca de empleo. Se descubre a los posibles candidatos a través de medios de comunicación como avisos, periódicos, televisión, radios y actualmente a través de las redes sociales, la internet y otras plataformas virtuales. (De Cenzo et al., 2008).

Selección del talento humano

La selección del talento humano está relacionado al reclutamiento del personal, el cual puede ser realizado de dos formas: el reclutamiento dentro de la misma institución y fuera de la institución. El reclutamiento de personal no sólo busca reclutar, sino que también la selección de personal adecuado para los puestos que se ha de cubrir. Los procesos de selección se relacionan con el suministro de personas a la organización de manera responsable, rigurosa y

comprenden todas las actividades relacionadas con la investigación de mercado, reclutamiento y selección de personal, así como su integración a las tareas organizacionales. Los procesos de integración representan la puerta de entrada de las personas al sistema organizacional, trata de abastecer a la organización de los talentos humanos necesarios para su funcionamiento (Chiavenato, I. 2007).

socialización del talento humano

La inducción conocida también como socialización, integración u orientación del personal nuevo, es un proceso necesario en que incurre una organización después de una selección, este proceso comprende diferentes actividades como las guías de visita a las instalaciones o ambientes de trabajo, presentación a sus nuevos compañeros de trabajo, hacer de conocimiento las normas de la organización, como los asuntos de horarios de trabajo, tiempos extra de trabajo, etc. Los cuales son necesarios para que el nuevo empleado se adapte a la organización de manera rápida eficiente y eficaz.

Capacitación del talento humano

La capacitación es una experiencia de aprendizaje y actualización que busca un cambio relativamente permanente en un individuo que mejorará su capacidad para desempeñarse en un puesto de trabajo. Normalmente se dice que la capacitación puede incluir cambios en las habilidades, conocimientos, las actitudes o la conducta del personal (De Cenzo et al., 2008).

Desarrollo del Talento humano

El desarrollo del talento humano, se refiere a las acciones o actividades que ofrece la organización en beneficio de sus trabajadores. Estos son las formaciones de mediano y largo plazo que ofrece la organización a los actuales y nuevos empleados con la finalidad de ser ascendidos a puestos de mayor nivel y responsabilidad en la organización, a fin de que se puedan desempeñar adecuadamente en sus puestos de trabajo ya sea en el presente o en un futuro. Sobre todo, busca que la organización pueda llegar a cumplir de manera eficaz sus objetivos organizacionales y de manera eficiente a nivel personal. “La formación y el desarrollo del empleado consisten en un conjunto de actividades cuyo propósito es mejorar su rendimiento presente o futuro, aumentando su capacidad a través de

la modificación y potenciación de sus conocimientos, habilidades y actitudes” (Dolan et al., 2007).

Evaluación del talento humano

Cualquier tipo de capacitación o desarrollo que se implemente en una organización debe ser costeable. Esto es, los beneficios que se obtengan de dichos programas deben pesar más que sus costos. Su eficacia y eficiencia se puede determinar a través de la evaluación que debe ser permanente y en el cumplimiento de metas y objetivos establecidas por la organización, no basta con asumir que cualquier capacitación que una organización ofrezca sea eficaz, debe desarrollar información sustentable y sostenible en el tiempo para determinar si está cumpliendo con las metas, objetivos y fines de la organización (De Cenzo et al., 2008).

1.3.2. Bases teóricas de la variable desempeño laboral

Corona (2000) manifiesta “se asocia con el rendimiento personal en cuanto a la cantidad y calidad de desempeño del trabajo realizado de manera individual, grupal u organizacional” (p. 22). Es decir, el desempeño laboral puede ser observado, medido y controlado para poder determinar su eficiencia, eficacia y la productividad en la organización.

Así mismo, Valdés (2004) afirma: “Es la puesta en práctica de los conocimientos adquiridos dentro de la formación profesional, cuyas áreas son: Dominio del conocimiento teórico y práctico acerca del aprendizaje y de la conducta humana, demostración de actitudes que promuevan el aprendizaje y las relaciones humanas, dominio de la materia a desarrollar, conocimiento de los métodos, procedimientos y técnicas de enseñanza que faciliten el aprendizaje. (p. 67)

Por otro lado, MINEDU (2013) el Ministerio de Educación del Perú, en su publicación Marco del buen desempeño docente manifiesta: “el desempeño laboral son las actuaciones observables de la persona que pueden ser descritas y evaluadas a través de su competencia, habilidades y logros alcanzados”. (p. 29)

Finalmente, el desempeño laboral se puede determinar como el avance de las actividades realizadas por los trabajadores, en ese contexto Campbell et al. (1996) manifiesta que el desempeño laboral “Es sinónimo de comportamiento, es lo que las personas hacen en realidad y puede observarse a través de sus acciones realizadas. El desempeño incluye aquellas actividades relevantes para el cumplimiento de las metas de la organización” (p. 264).

Desempeño Laboral

El desempeño “Es el comportamiento o los medios instrumentales con los que pretende poner en práctica el individuo a través de sus capacidades, competencias y habilidades que finalmente estarán representados como talento humano” (Chiavenato, 2009).

El desempeño laboral es el grado en que el talento humano lleva a cabo las actividades y tareas de la organización de acuerdo a ciertos criterios, estándares, pautas de acción o logra resultados de acuerdo a los planes establecidos.

Gestión: Son todas aquellas acciones y actividades que se realizan con el propósito de alcanzar los objetivos organizacionales, en este caso la gestión del personal como un proceso permanente de contar con el personal adecuado para un puesto adecuado.

Talento humano: De acuerdo a Martha Alles define talento humano como a la suma de competencias más conocimientos, aclara que el personal en el desempeño de sus labores no solo requiere de conocimientos teóricos, ahora las organizaciones toman en cuenta las competencias que a su vez es la suma de capacidades como por ejemplo hablar varios idiomas, dominio de las tecnologías de la información y comunicación, manejo de habilidades blandas como capacidad de liderazgo, dominio de habilidades comunicativas, empatía, proactividad, poder de convencimiento, templeza, cosmopolitismo, prudencia, trabajo en equipo y otros aspectos intangibles que definirán al talento humano.

Organización de Talento humano: Estudio, descripción y análisis de los puestos de trabajo a fin de determinar los requisitos que deben cumplir las personas para el puesto de trabajo.

Desarrollo del Talento humano: Educación y formación que brinda la institución en beneficio de sus trabajadores como las capacitaciones de personal, que buscan mejorar las habilidades y sus conocimientos del talento humano.

Competencia: conjunto de capacidades, habilidades y destrezas que poseen las personas para el cumplimiento de sus actividades dentro de la organización.

Eficiencia: Capacidad del talento humano para cumplir con sus acciones en forma adecuada y precisa, economizando los recursos que se requieren para ello.

Eficacia: Capacidad del talento humano para el cumplimiento de objetivos y metas institucionales establecidas en un periodo planteados por la organización.

1.4. Formulación del problema

Problema General

¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los servidores públicos en la Universidad Nacional “José María Arguedas” Andahuaylas, Apurímac, año 2018?

Problemas Específicos

¿Cómo es la gestión del talento humano en los servidores públicos en la Universidad Nacional “José María Arguedas” Andahuaylas, Apurímac, año 2018?

¿Cómo es el nivel de desempeño laboral de los servidores públicos en la Universidad Nacional “José María Arguedas” Andahuaylas, Apurímac, año 2018?

¿Cuál es el nivel de relación de la gestión del talento humano y las dimensiones del desempeño laboral de los servidores públicos en la Universidad Nacional “José María Arguedas” Andahuaylas, Apurímac, año 2018?

1.5. Justificación del estudio

Las razones principales para realizar la presente investigación se fundamentaron en los siguientes hechos.

1.5.1. Justificación legal

En la Constitución Política del Perú, en el capítulo II, con respecto a los derechos sociales y económicos dice: Artículo 22: “El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona” Artículo 29: “El estado reconoce el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de la empresa y promueve otras formas de participación”. Con respecto a la Función Pública dice: Artículo 40: “La ley regula el ingreso a la carrera administrativa y a los derechos, deberes y responsabilidades de los servidores públicos.

No están comprendidos en dicha carrera los funcionarios que desempeñan cargos políticos o de confianza. Ningún funcionario o servidor público puede desempeñar más de un empleo o cargo público remunerado, con excepción de uno más por función docente. No están comprendidos en la función pública los trabajadores de las empresas del estado o de sociedades de economía mixta. Es obligatoria la publicación periódica en el diario oficial de los ingresos que por todo concepto, perciben los altos funcionarios y otros servidores públicos que señale la ley, en razón de sus cargos”

Por otro lado, en la Nueva Ley y Reglamento de Bases de la Carrera Administrativa, en el Decreto Legislativo N° 276, que a la letra dice en el capítulo II y el art. 12. Son requisitos para el ingreso a la carrera administrativa; en el numeral c) reunir los atributos propios del respectivo grupo ocupacional y d) presentarse y aprobar en el concurso de admisión. Y en el capítulo III del ascenso dice: Artículo 18 dice: Programas de capacitación; “Es deber de cada entidad establecer programas de capacitación para cada nivel de carrera y de acuerdo con las especialidades, como medio de mejorar el servicio público e impulsar el ascenso” Artículo 24 Derechos: Son derechos de los servidores públicos de la carrera: Recibir menciones, distinciones y condecoraciones de acuerdo a los méritos personales.

En la ley N° 30057, Ley del servicio civil, dice: Artículo 10. Finalidad del proceso de capacitación que a la letra dice: “La finalidad del proceso de

capacitación es buscar la mejora del desempeño de los servidores civiles para brindar servicios de calidad a los ciudadanos.

Así mismo busca fortalecer y mejorar las capacidades de los servidores civiles para el buen desempeño y es una estrategia fundamental para alcanzar el logro de los objetivos institucionales. Artículo 13. Planificación de necesidades de capacitación: “Las entidades públicas deben planificar su capacitación tomando en cuenta la demanda en aquellos temas que contribuyan efectivamente al cierre de brechas de conocimiento o competencias de los servidores para el mejor cumplimiento de determinado objetivo institucional”

Justificación teórica.

En cuanto a los planteamientos teóricos de los distintos autores que sustentan la gestión del talento humano podemos mencionar a Idalberto Chiavenato con su obra Gestión del talento humano, en la cual manifiesta la importancia del capital humano en las organizaciones, los procesos de la administración de personal para el cumplimiento de una buena gestión del talento humano, en la cual considera a la planificación, reclutamiento, selección, socialización, capacitación, ascensos y la evaluación del personal.

Por otro lado, Martha Alles en su texto Desarrollo del talento humano basado en competencias quien estudia de manera sistemática la importancia del personal en las organizaciones definiendo al talento como el conjunto de dotes intelectuales consistentes en la sumatoria de conocimientos y competencias y ésta última sumatoria determinaría el éxito del personal. Apuntando a que la persona es un talento para la empresa y tiene un desempeño diferente y más efectivo que otros colaboradores, coincidiendo que las capacidades técnicas y las competencias son valiosas para el logro de las metas organizacionales (p. 29).

Así mismo, Mario Ibáñez con su obra Gestión del talento humano en la empresa, considera al personal como centro de todas las organizaciones considerando el aspecto legal, técnico y humano.

Así mismo Fiorella Tovalino en su obra Manual de Gestión de recursos humanos en la que indica que; la gestión de las personas se ha convertido en los últimos años en un factor nuclear dentro de gestión de las empresas.

Así mismo Armando Cuesta en su texto Gestión del talento humano y del conocimiento en la que plantea la gestión de las personas como una ciencia y como un enfoque estratégico.

Justificación metodológica

El presente trabajo de investigación es de suma importancia, para la mejora del proceso y uso de técnicas en la gestión del personal, además servirá como antecedente para otros trabajos de investigación similares. También se justifica el presente trabajo de investigación para obtener conclusiones y recomendaciones que servirán como guía y sustento en la gestión del personal.

Finalmente, el presente trabajo de investigación permite concluir elaborando una propuesta llamado: Plan de mejora de gestión del talento humano y desempeño laboral en la Universidad Nacional “José María Arguedas” de Andahuaylas. Finalmente se concluye elaborando un artículo científico para la comunidad científica, sociedad en general y publicarlo en una revista indizada. De esta manera dar cumplimiento al aspecto metodológico de la investigación científica.

Justificación práctica

Con el presente trabajo de investigación se pretende mejorar la gestión del talento humano en la Universidad Nacional José María Arguedas y por consiguiente mejorar el desempeño laboral del personal, en cumplimiento a las normas legales, teorías de los distintos autores y experiencias en distintas labores.

1.6. Hipótesis

Hipótesis General

H1: Existe relación significativa entre la gestión del talento Humano y el desempeño laboral de los servidores públicos en la Universidad Nacional “José María Arguedas” Andahuaylas, Apurímac, 2018.

Ho: No existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los servidores públicos en la Universidad Nacional “José María Arguedas” Andahuaylas, Apurímac, 2018.

Hipótesis específicas

La gestión del talento humano es favorable en los servidores públicos en la Universidad Nacional “José María Arguedas” Andahuaylas, Apurímac, 2018.

El nivel de desempeño laboral es favorable en los servidores públicos en la Universidad Nacional “José María Arguedas” Andahuaylas, Apurímac, 2018.

El nivel de relación es significativo entre la gestión del talento humano y las dimensiones del desempeño laboral de los servidores públicos en la Universidad Nacional “José María Arguedas” Andahuaylas, Apurímac, 2018.

1.7. Objetivos

General

Determinar el grado de relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los servidores públicos en la Universidad Nacional “José María Arguedas” Andahuaylas, Apurímac, 2018.

Específicos

Determinar el nivel de gestión del talento humano en los servidores públicos en la Universidad Nacional “José María Arguedas” Andahuaylas, Apurímac, año 2018.

Determinar el nivel del desempeño laboral de los de los servidores públicos en la Universidad Nacional “José María Arguedas” Andahuaylas, Apurímac, año 2018.

Determinar el nivel de relación entre la gestión del talento humano y las dimensiones del desempeño laboral de los servidores públicos en la Universidad Nacional “José María Arguedas” Andahuaylas, Apurímac, año 2018.

II MÉTODO

2.1. Diseño de investigación

Tipo de estudio. - Se considera que la investigación es de tipo básico como lo plantea Carrasco (2017), así mismo es básico descriptivo de acuerdo a lo planteado

por Landeau Rebeca (2007) y por su finalidad indica que la Investigación es teórica, básica, porque se fundamenta en un argumento teórico y su intención fundamental que consiste en desarrollar una teoría, extender, corregir o verificar el conocimiento mediante el descubrimiento de amplias divulgaciones o principios.

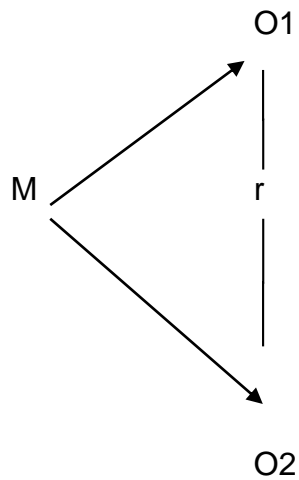
Nivel de la investigación. - El nivel que se profundizó con la presente investigación es descriptivo-correlacional. De acuerdo a lo planteado por Carrasco, S. (2017). Así mismo Arias (2012) dice; la investigación es descriptiva que consiste en la caracterización de un hecho, fenómeno, individuo o grupo, con el fin de establecer su estructura o comportamiento y es correlacional porque busca determinar el grado de relación que existe entre dos o más variables.

Diseño de la investigación: El diseño es no experimental, transversal ya que no manipularemos las variables simplemente describiremos en un momento determinado y nos proponemos describir el nivel o grado de relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral.

Descriptivo. - Por cuanto describió las características de cada variable de estudio, tanto la variable gestión del talento humano y la variable desempeño laboral en un momento dado de manera transversal, en la actual gestión de la Universidad Nacional José María Arguedas, por cuanto, la variable independiente posiblemente genere un efecto en la variable dependiente de manera positiva o negativa.

Hernández, Fernández y Batista (2014), sostiene que “la investigación es descriptiva por que busca especificar propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analice” (p, 103).

Correlacional.- Tiene como propósito conocer la relación existente entre las variables independiente y dependiente, cuyas variables se denominan X en Y. Hernández, R., Fernández (2014). Indica que los estudios correlacionales pretenden responder a preguntas de investigación como las siguientes, por ejemplo: ¿La gestión del talento humano tiene relación con el desempeño laboral de los servidores públicos en la Universidad Nacional José María Arguedas?



Donde:

M = Muestra

O1 = talento humano

O2 = Desempeño laboral

r = Relación de las variables en estudio

Enfoque de la investigación (cuantitativo)

Hernández, Fernández y Baptista (2014) refiere que “el enfoque cuantitativo usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías”. El proceso de investigación cuantitativo, presenta los siguientes pasos: Se plantea un problema de estudio delimitado y concreto; revisa la literatura sobre lo que se ha investigado, sobre la cual construye un marco teórico “la teoría que habrá de guiar su estudio”; de esta teoría deriva la hipótesis, somete a prueba las hipótesis mediante el empleo de diseños de investigación apropiados; para obtener tales resultados el investigador recolecta datos numéricos de los objetos, fenómenos o participantes, que estudio analiza mediante procedimientos estadísticos (métodos estadísticos). Es cuantitativa porque es la modalidad de investigación que predominará, se centra fundamentalmente en los aspectos observables y susceptibles de cuantificación de los fenómenos.

Método. - El método utilizado fue el hipotético-deductivo, puesto que es el procedimiento o camino que sigue el investigador para hacer de su actividad una práctica científica. El método hipotético-deductivo tiene varios pasos esenciales:

observación del fenómeno a estudiar, creación de una hipótesis para explicar dicho fenómeno, deducción de consecuencias o proposiciones más elementales que la propia hipótesis y verificación o comprobación de la verdad de los enunciados deducidos comparándolos con la experiencia. (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

2.2. Variables

V1 Gestión del talento humano

V2 Desempeño laboral

2.2.1 Matriz de operacionalización de variables

V1. Gestión del talento humano

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Gestión del Talento Humano	La administración de recursos humanos es el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos administrativos en cuanto a las "personas" o los recursos humanos, como el reclutamiento, la selección, la formación, las remuneraciones y la evaluación del desempeño. La ARH es una función administrativa dedicada a la integración, la formación, la evaluación y la remuneración de los empleados. Todos los administradores son, en cierto	La gestión del talento humano se efectúa a través de procesos administrativos como: planificar las necesidades en cuanto a personal, reclutar rigurosamente a los candidatos, seleccionar adecuadamente, integrarlos y socializarlos a la organización y a sus compañeros de trabajo, realizar permanentemente la capacitación y desarrollo para finalmente evaluar el	DIMENSIÓN 01 Planificación de personal. "La planificación de recursos humanos es: pronosticar las necesidades de personal de una organización para un periodo determinado y satisfacerlas con el personal apropiado y en el momento adecuado para obtener el máximo beneficio. (Chiavenato, I. 2017)	<ul style="list-style-type: none"> Proceso de planificación estratégica de personal. Misión de la organización. Valores de la organización. Objetivos de la organización. Metas de la organización. 	1 Nunca 2 Casi nunca 3 A veces 4 Casi siempre 5 Siempre
			DIMENSIÓN 02 Selección de personal. Los procesos para incorporar personas representan las actividades de ingreso a la organización de los candidatos que tienen características y competencias personales. (Chiavenato, I. 2017)	<ul style="list-style-type: none"> Reclutamiento de personal. Selección de personal Inserción Socialización de personal Bases de selección. 	
			DIMENSIÓN 03 Capacitación y desarrollo del personal. Son programas de formación, capacitación o adiestramiento, orientación, educación entrenamiento y desarrollo que deben recibir los trabajadores	<ul style="list-style-type: none"> Capacitación del personal Orientación a las personas. Motivación laboral 	

	sentido, gerentes de recursos humanos, porque participan en actividades como el reclutamiento, las entrevistas, la selección y la formación. Chiavenato, I. (2008). Pág. 09	desempeño laboral.	por parte de la organización. (Chiavenato, I. 2017)	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo del personal. • Pasantías y otros 	
			DIMENSIÓN 04 Evaluación del personal. Es la valoración sistémica de actuación de cada persona en función a las actividades que desempeña, cumplimiento de objetivos, tareas, capacidades, competencias, etc. La evaluación es el proceso que mide el desempeño del trabajador y su cumplimiento con los requisitos del trabajo. (Chiavenato, I. 2017)	<ul style="list-style-type: none"> • Cumplimiento de objetivos. • Cumplimiento de labores. • Faltas y tardanzas. • Evaluación de capacidades. • Evaluación de competencias 	

V2. Desempeño laboral

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Desempeño laboral	Es un proceso para determinar qué tan exitosa ha sido una organización (o un individuo o un proceso) en el logro de sus actividades y objetivos laborales. En general a nivel organizacional la medición del desempeño laboral brinda una evaluación acerca del cumplimiento de las metas estratégicas a nivel individual. Robbins, Stephen, Coulter (2013).	El desempeño laboral es el grado en que el talento humano lleva a cabo las actividades y tareas de la organización de acuerdo a ciertos criterios, estándares, pautas de acción o logra resultados de acuerdo a los planes establecidos. El desempeño laboral involucra las competencias laborales, los comportamientos en la organización, las condiciones laborales en el trabajo y las condiciones	DIMENSIÓN 01 Competencias laborales generales Son el conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y valores que un trabajador debe desarrollar para desempeñarse de manera apropiada en cualquier entorno productivo, sin importar el sector económico de la actividad, el nivel del cargo, la complejidad de la tarea o el grado de responsabilidad requerido. (Alles, M. 2008).	<ul style="list-style-type: none"> • Manejo de conocimientos. • Manejo de habilidades y Creatividad • Capacidad de toma de decisiones • Capacidad de solución de problemas • Manejo de herramientas informáticas (NTICs) 	1 Nunca 2 Casi nunca 3 A veces 4 Casi siempre 5 Siempre
			DIMENSIÓN 02 Comportamiento organizacional El Comportamiento organizacional es un fenómeno interviniente que media entre los factores del sistema organizacional y las tendencias	<ul style="list-style-type: none"> • Creación de un ambiente agradable. • Reunión interna de trabajadores. • Comunicación entre compañeros 	

		laborales en el trabajo.	<p>motivacionales que se traducen en un comportamiento que tiene consecuencias sobre la organización (productividad, satisfacción, rotación, etc.). (Alles, M. 2008).</p>	<p>s de trabajo.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Relaciones interpersonales • Trabajo en equipo 	
			<p>DIMENSIÓN 03 Condiciones laborales en el trabajo Refiere a la calidad, la seguridad y la limpieza de la infraestructura, entre otros factores que inciden en el bienestar y la salud del trabajador en el entorno laboral. Cuidar las condiciones de trabajo tiene múltiples ventajas para el empleador y para el Estado, desde económicas (ya que las malas condiciones implican un mayor gasto por el pago de tratamientos médicos, seguros, etc.) y legales (las condiciones mínimas están tipificadas en el derecho civil y el derecho penal) hasta morales. (Alles, M. 2008).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Condiciones ambientales de trabajo. • Normas de convivencia. • Documentos de gestión de la organización. • Iluminación y ventilación del área laboral. • Seguridad y equipamiento del área de trabajo. 	
			<p>DIMENSIÓN 04 Satisfacción laboral y vida personal La satisfacción laboral ha sido definida como el resultado de varias actitudes que tiene un trabajador hacia su empleo, los factores concretos (como la compañía, el supervisor, compañeros de trabajo, salarios, ascensos, condiciones de trabajo, etc. (Alles, M. 2008).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Grado de satisfacción en el trabajo. • Grado de satisfacción en el hogar. • Actitud frente al trabajo • Desarrollo personal y familiar 	

Fuente: Elaboración propia.

2.3. Población y muestra

2.3.1. Población: La población es un conjunto de individuos de la misma clase, limitada por el estudio. Según Hernández, Fernández & Baptista (2014), “La población se define como la totalidad del fenómeno a estudiar donde las unidades de población poseen una característica común la cual se estudia y da origen a los datos de la investigación” (p.425).

En este caso está constituida por los servidores públicos de la Universidad Nacional “José María Arguedas” quienes laboran en la parte administrativa el cual está comprendida por un número de 82 personas entre varones y mujeres.

2.3.2. Muestra: Según Tamayo (2012) dice que la muestra es: “parte representativa de la cantidad total la cual sirve para describir y analizar sujetos en estudio” (p. 320).

La selección para la muestra se hizo de manera no probabilística, lo que significa que se aplicará el cuestionario a todos los trabajadores que son 82.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

2.4.1 Técnica

Con respecto a la técnica para la medición de las variables se utilizó la encuesta, según Hernández, Fernández y Baptista (2010), una técnica está basada en preguntas, a un número considerable de personas, utilizando cuestionarios, que mediante preguntas, efectuadas en forma personal, telefónica, o correo, permiten indagar las características, opiniones, costumbres, hábitos, gustos, conocimientos, modos y calidad de vida, situación ocupacional, cultural, etcétera, dentro de una comunidad determinada.

2.4.2 Instrumento

Un instrumento de medición “es el recurso que utiliza el investigador para registrar información o datos sobre las variables que tiene en mente” (Hernández, Fernández y Baptista, 2010, p.109).

Tabla 01. Instrumento

TÉCNICAS	INSTRUMENTOS
Encuesta	El cuestionario
Observación	Guía de observación
Revisión documental	Fichas, revistas, fichas bibliográficas

Fuente: elaboración propia

El instrumento que se utilizó fue el cuestionario para las variables de estudio con una escala de Likert graduado de la siguiente manera:

Nunca	(1)
Casi nunca	(2)
A veces	(3)
Casi siempre	(4)
Siempre	(5)

2.4.3 Validación por juicios de expertos

La validación de matrices e instrumentos de recojo de datos de investigación se realizó con la revisión de docentes expertos para luego realizar la aplicación de campo.

Tabla 02. Validación por juicios de expertos

N°	Nombre del experto	% valoración
01	Dr. Raúl Ochoa Cruz	80.70%
02	Dr. Florencio Apaza Apaza	81.60%
03	Dr. Clemente Marín Catillo	83.50%
Promedio		82.00%

Fuente: Elaboración propia

2.4.4 Confiabilidad de datos.

Para interpretar el valor del coeficiente de confiabilidad usaremos el siguiente cuadro.

Tabla N°3

Tabla 03. Rangos para interpretación del coeficiente alpha de Cronbach

Rango	Magnitud
0.01 a 0.20	Muy baja
0.21 a 0.40	Baja
0.41 a 0.60	Moderada
0.61 a 0.80	Alta
0.81 a 1.00	Muy alta

Fuente : Cronbach 1951

En cuanto a la fiabilidad, se realizó la prueba de Alfa de Cronbach porque la escala de medición fue ordinal (Escala de Likert) para las variables mostradas en las siguientes tablas:

Tabla 04. Estadística de confiabilidad de talento humano

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,938	20

Fuente: Procesamiento de datos en el SPSS V23

En la tabla 4 se presenta el resultado de la prueba de Alfa de Cronbach aplicado a la muestra piloto del cuestionario que mide la gestión del talento humano, obteniendo el valor de 0,938, lo que indica una muy alta confiabilidad, por lo tanto, es aplicable en la muestra de estudio.

Tabla 05. Estadística de confiabilidad de desempeño laboral

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,895	20

Fuente: Procesamiento de datos en el SPSS V23

En la tabla 5 se presenta el resultado de la prueba de Alfa de Cronbach aplicado a la muestra piloto del cuestionario que mide el desempeño laboral, obteniendo el valor de 0,895, lo que indica hay muy alta confiabilidad, por lo tanto, es aplicable en la muestra de estudio.

2.5. Métodos de análisis de datos

Para el análisis de los datos, luego de tener las respuestas de ambos cuestionarios, se realizó el vaciado de información en el Excel, obteniéndose las sumas de las dimensiones y de las variables. Para el procesamiento y presentación de datos, se ha utilizado los estadígrafos pertinentes y las medidas estadísticas correspondientes en este caso el programa SPSS, 23, en el estudio se tomaron las siguientes variables:

V.1 = Talento humano

Una vez obtenido los datos de esta variable su análisis tuvo una representación mediante porcentajes.

V.2 = Desempeño laboral

Así mismo se realizó el análisis de esta variable su análisis tuvo una representación mediante porcentajes

Resultado descriptivo

Se utilizó para determinar el cálculo de las frecuencias descriptivas en base a los datos obtenidos en la aplicación de los instrumentos de recolección de datos, considerando el nivel propuesto en el objetivo del estudio.

Prueba de hipótesis

Para la contrastación de hipótesis, se tuvo en cuenta que las variables son categóricas y sus niveles de medición ordinal. Se utilizó la correlación rho de Spearman.

Análisis de correlación. - El análisis de correlación es una técnica estadística que mide el grado de asociación o afinidad entre las variables cuantitativas consideradas en un estudio.

2.6 Aspectos Éticos

De acuerdo a las características de la investigación se consideró los aspectos éticos de acuerdo a una conducta responsable en investigación ya que se trabajaron con docentes de reconocida trayectoria profesional. Así mismo conto con la autorización correspondiente de la Universidad Nacional José María Arguedas para la aplicación de los instrumentos. Finalmente, para la realización del presente trabajo de investigación se ha considerado las normas internacionales de redacción como lo establecido por la Asociación Americana de Psicología (APA), en cumplimiento con el esquema establecido por la Universidad Cesar Vallejo y citar a los autores de las distintas teorías relacionados a mi trabajo de investigación.

III Resultados

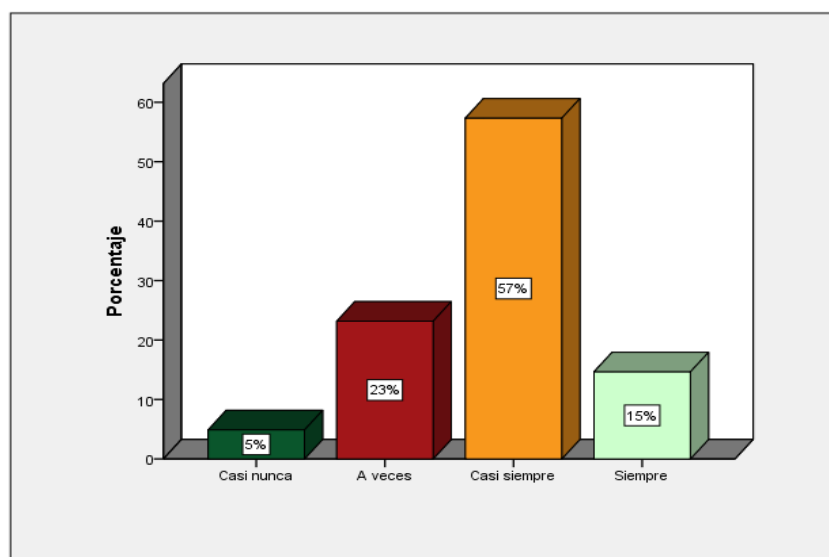
3.1. Resultados descriptivos

Tabla 06. Planificación de personal

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	4	4,9	4,9	4,9
	A veces	19	23,2	23,2	28,0
	Casi siempre	47	57,3	57,3	85,4
	Siempre	12	14,6	14,6	100,0
	Total	82	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionarios aplicado al personal administrativo.

Figura 01. Planificación de personal



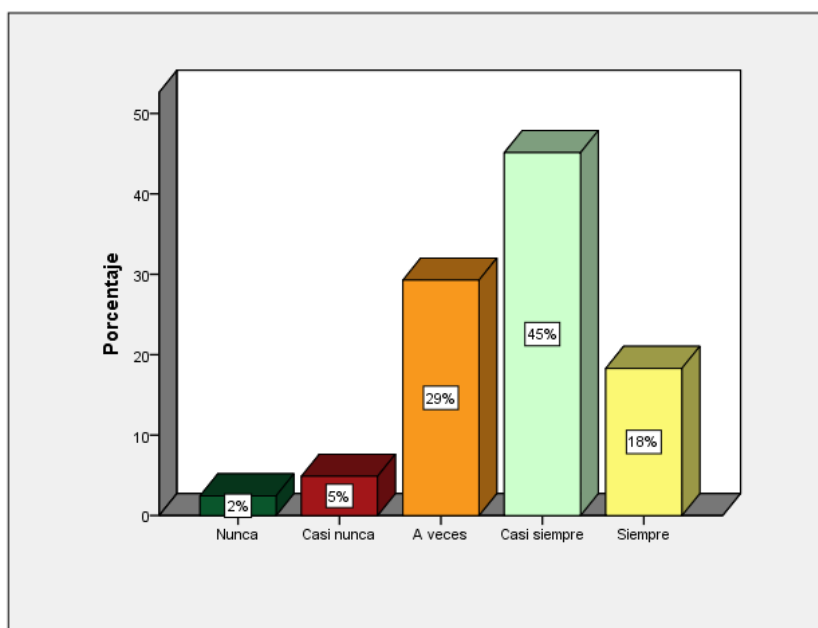
Fuente: Tabla N° 06 del cuestionario

En la tabla 06 se muestra los resultados sobre las opiniones que emitieron los 82 servidores públicos de la Universidad Nacional “José María Arguedas”, respecto a la planificación de personal. Del total de servidores encuestados, el 57% indica que casi siempre se realiza la planificación de personal, el 23% manifiesta que a veces se realiza, el 15% precisa que siempre se realiza y solamente el 5% manifiesta que casi nunca se realiza la planificación del personal.

Tabla 07. Selección de personal

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	2,4	2,4	2,4
	Casi nunca	4	4,9	4,9	7,3
	A veces	24	29,3	29,3	36,6
	Casi siempre	37	45,1	45,1	81,7
	Siempre	15	18,3	18,3	100,0
	Total	82	100,0	100,0	

Figura 02. Selección de personal

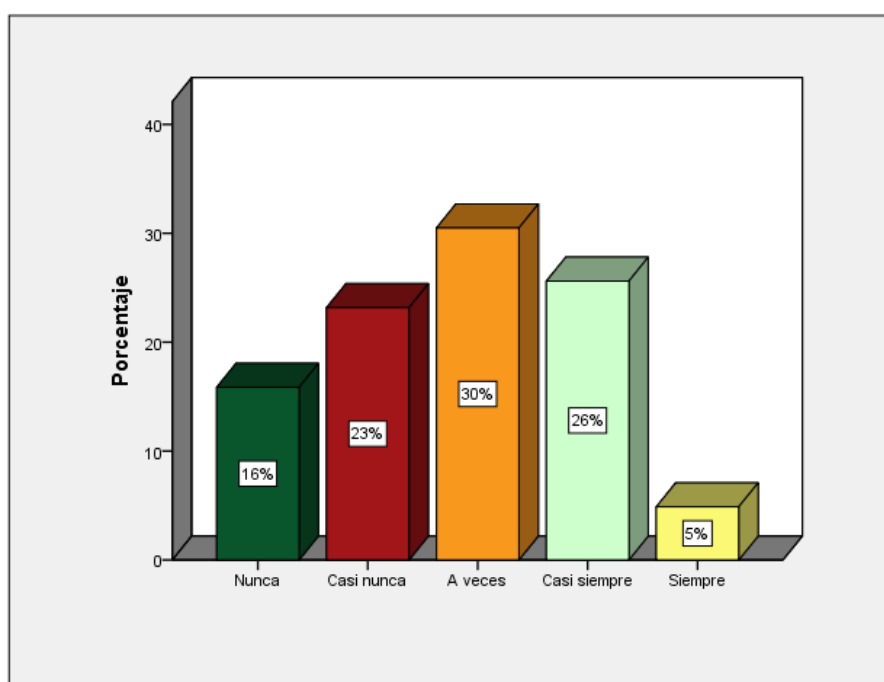


En la tabla 07 se muestra los resultados sobre las opiniones que emitieron los 82 servidores públicos de la Universidad Nacional “José María Arguedas”, respecto a la selección de personal. Del total de servidores encuestados, el 45% indica que casi siempre se realiza la selección de personal, el 29% manifiesta que a veces se realiza, el 18% precisa que siempre se realiza, el 5% indica casi nunca y solamente el 2% manifiesta que nunca se realiza la selección del personal.

Tabla 08. Capacitación del personal

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	13	15,9	15,9	15,9
	Casi nunca	19	23,2	23,2	39,0
	A veces	25	30,5	30,5	69,5
	Casi siempre	21	25,6	25,6	95,1
	Siempre	4	4,9	4,9	100,0
	Total	82	100,0	100,0	

Figura 03. Capacitación del personal

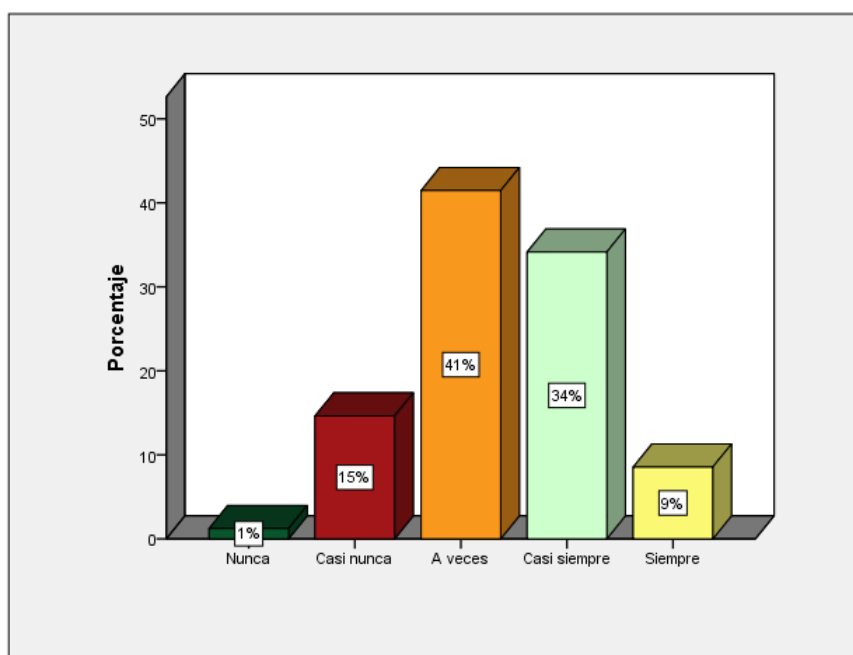


En la tabla 08 se muestra los resultados sobre las opiniones que emitieron los 82 servidores públicos de la Universidad Nacional “José María Arguedas”, respecto a la capacitación de personal. Del total de servidores encuestados, el 30% indica que a veces se realiza la capacitación del personal, el 26% manifiesta que casi siempre se realiza, el 23% precisa que casi nunca se realiza, el 16% indica nunca y solamente el 5% manifiesta que siempre se realiza la capacitación del personal.

Tabla 09. Evaluación de personal

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	1,2	1,2	1,2
	Casi nunca	12	14,6	14,6	15,9
	A veces	34	41,5	41,5	57,3
	Casi siempre	28	34,1	34,1	91,5
	Siempre	7	8,5	8,5	100,0
	Total	82	100,0	100,0	

Figura 04. Evaluación de personal

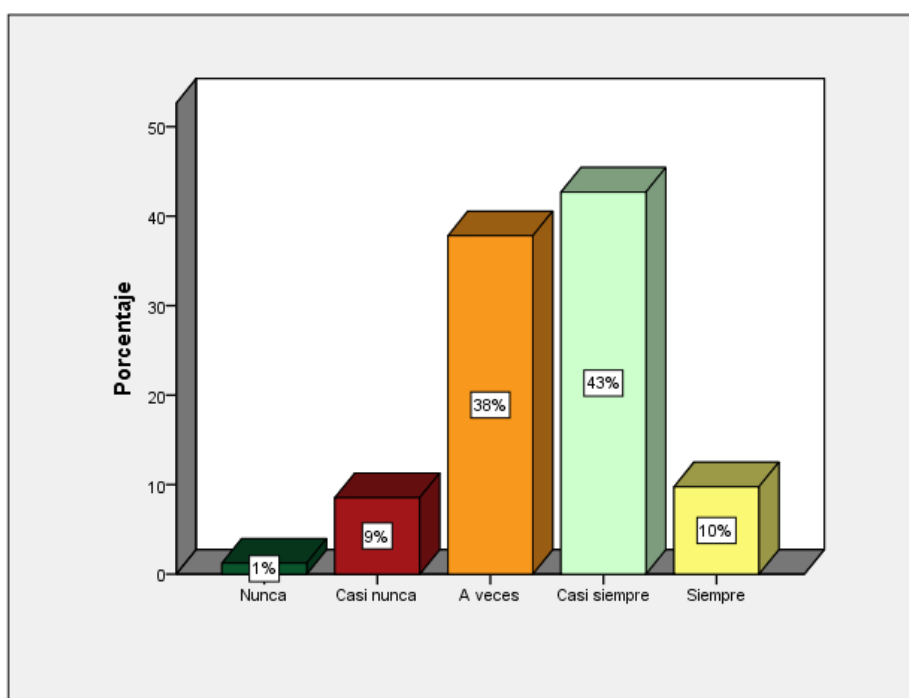


En la tabla 09 se muestra los resultados sobre las opiniones que emitieron los 82 servidores públicos de la Universidad Nacional “José María Arguedas”, respecto a la evaluación de personal. Del total de servidores encuestados, el 41% indica que a veces se realiza la evaluación de personal, el 34% manifiesta que casi siempre se realiza, el 15% precisa que casi nunca se realiza, el 9% indica siempre y solamente el 1% manifiesta que nunca se realiza la evaluación de personal.

Tabla 10. TALENTO HUMANO

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	1,2	1,2	1,2
	Casi nunca	7	8,5	8,5	9,8
	A veces	31	37,8	37,8	47,6
	Casi siempre	35	42,7	42,7	90,2
	Siempre	8	9,8	9,8	100,0
	Total	82	100,0	100,0	

Figura 05. Talento humano

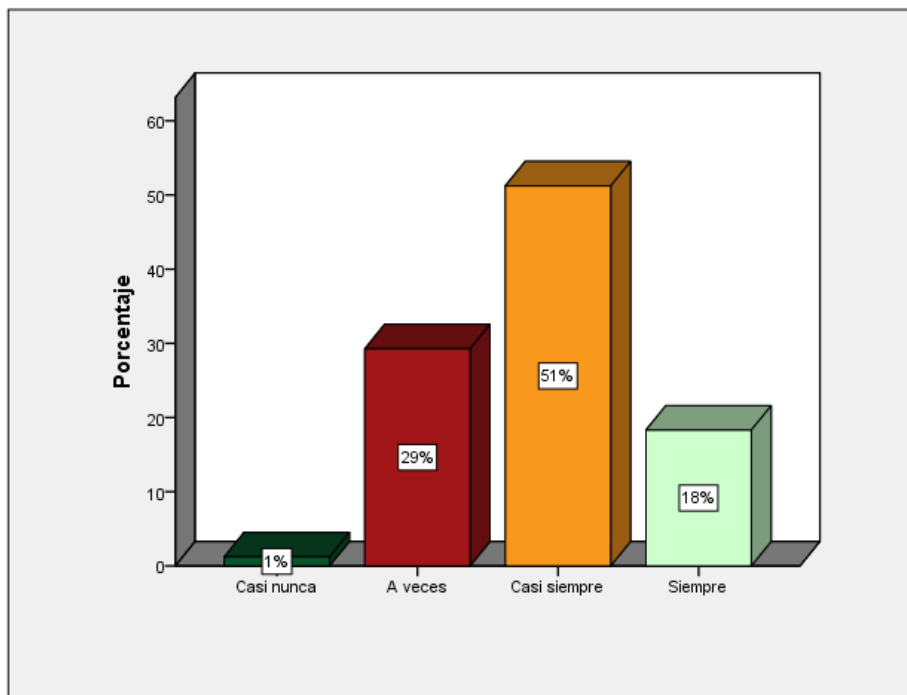


En la tabla 10 se muestra los resultados sobre las opiniones que emitieron los 82 servidores públicos de la Universidad Nacional “José María Arguedas”, respecto al talento humano. Del total de servidores encuestados, el 43% indica que casi siempre se considera el talento humano, el 38% manifiesta que a veces se considera, el 10% precisa que siempre se considera, el 9% indica casi nunca y solamente el 1% manifiesta que nunca se considera el talento humano.

Tabla 11. Competencias laborales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	1	1,2	1,2	1,2
	A veces	24	29,3	29,3	30,5
	Casi siempre	42	51,2	51,2	81,7
	Siempre	15	18,3	18,3	100,0
	Total	82	100,0	100,0	

Figura 06. Competencias laborales

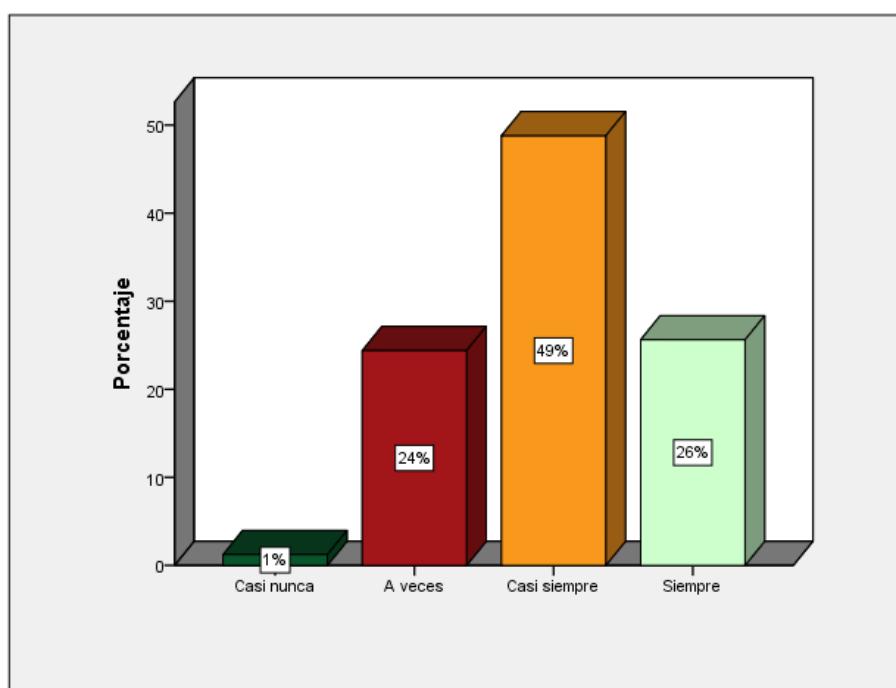


En la tabla 11 se muestra los resultados sobre las opiniones que emitieron los 82 servidores públicos de la Universidad Nacional “José María Arguedas”, respecto a las competencias laborales. Del total de servidores encuestados, el 51% indica que casi siempre se toma en cuenta las competencias laborales, el 29% manifiesta que a veces se toma en cuenta, el 18% precisa que siempre se toma en cuenta y solamente el 1% manifiesta que casi nunca se toma en cuenta las competencias laborales.

Tabla 12. **Comportamiento organizacional**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	1	1,2	1,2	1,2
	A veces	20	24,4	24,4	25,6
	Casi siempre	40	48,8	48,8	74,4
	Siempre	21	25,6	25,6	100,0
	Total	82	100,0	100,0	

Figura 07. **Comportamiento organizacional**

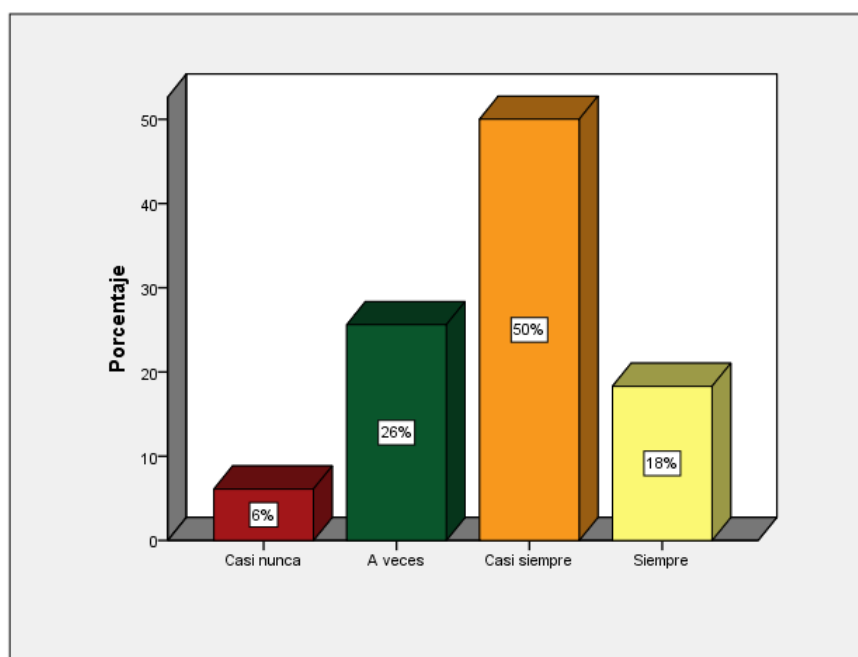


En la tabla 12 se muestra los resultados sobre las opiniones que emitieron los 82 servidores públicos de la Universidad Nacional “José María Arguedas”, respecto al comportamiento organizacional. Del total de servidores encuestados, el 49% indica que casi siempre se muestra un comportamiento organizacional, el 26% manifiesta que siempre se tiene, el 24% precisa que a veces se tiene y solamente el 1% manifiesta que casi nunca se tiene un comportamiento organizacional.

Tabla 13. **Condiciones laborales**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	5	6,1	6,1	6,1
	A veces	21	25,6	25,6	31,7
	Casi siempre	41	50,0	50,0	81,7
	Siempre	15	18,3	18,3	100,0
	Total	82	100,0	100,0	

Figura 08. **Condiciones laborales**

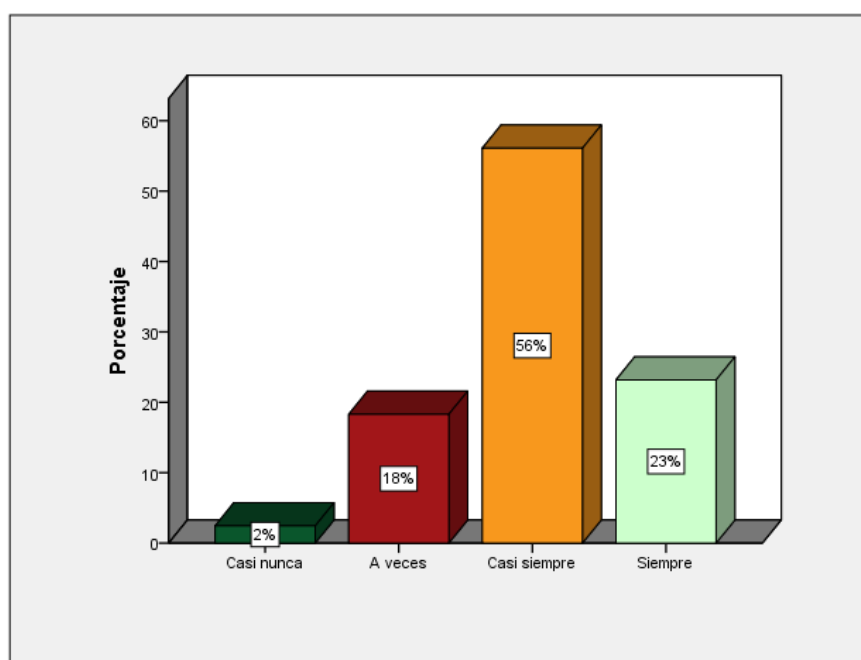


En la tabla 13 se muestra los resultados sobre las opiniones que emitieron los 82 servidores públicos de la Universidad Nacional “José María Arguedas”, respecto a las condiciones laborales. Del total de servidores encuestados, el 50% indica que casi siempre se tiene condiciones laborales, el 26% manifiesta que a veces se tiene, el 18% precisa que siempre se tiene y solamente el 6% manifiesta que casi nunca se tiene las condiciones laborales.

Tabla 14. Satisfacción laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	2	2,4	2,4	2,4
	A veces	15	18,3	18,3	20,7
	Casi siempre	46	56,1	56,1	76,8
	Siempre	19	23,2	23,2	100,0
	Total	82	100,0	100,0	

Figura 09. Satisfacción laboral

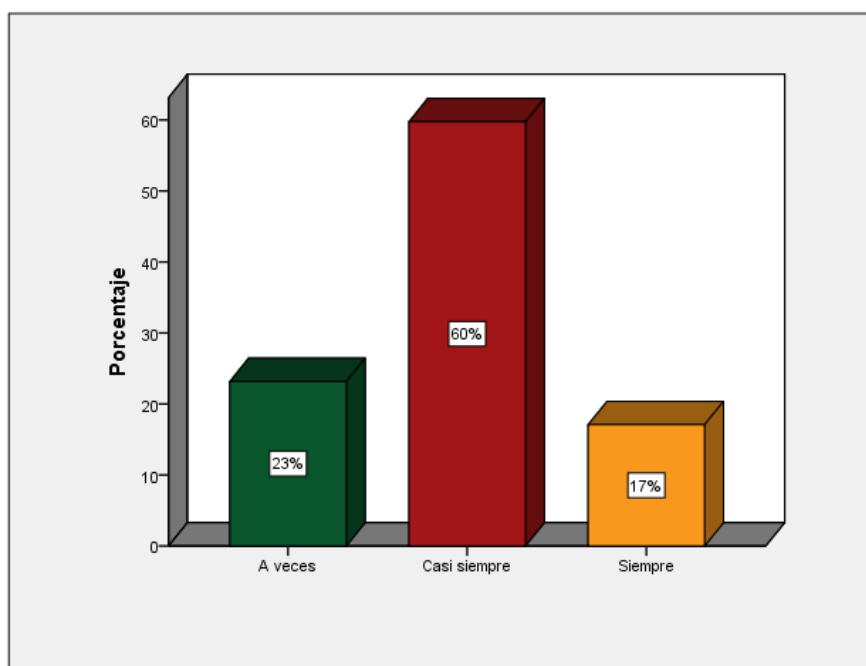


En la tabla 14 se muestra los resultados sobre las opiniones que emitieron los 82 servidores públicos de la Universidad Nacional “José María Arguedas”, respecto a la satisfacción laboral. Del total de servidores encuestados, el 56% indica que casi siempre se muestra satisfacción laboral, el 23% manifiesta que siempre se tiene, el 18% precisa que a veces se tiene y solamente el 2% manifiesta que casi nunca se muestra satisfacción laboral.

Tabla 15. DESEMPEÑO LABORAL

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	19	23,2	23,2	23,2
	Casi siempre	49	59,8	59,8	82,9
	Siempre	14	17,1	17,1	100,0
	Total	82	100,0	100,0	

Figura 10. Desempeño laboral



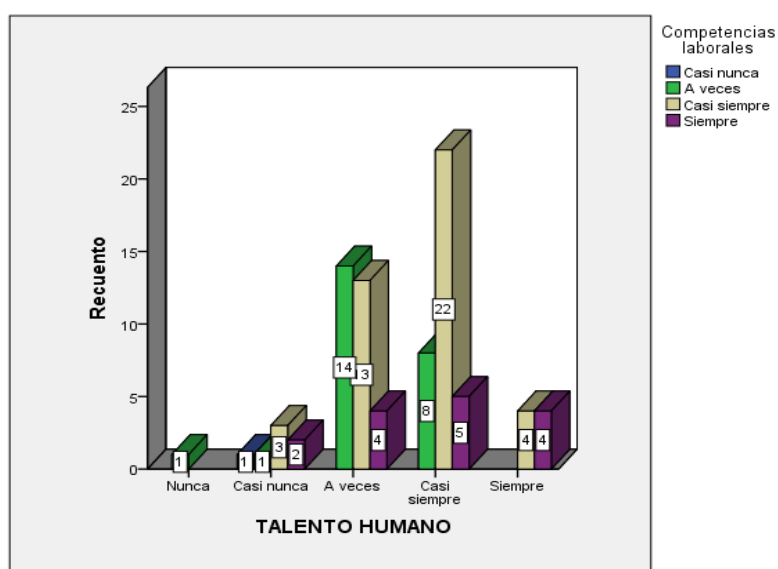
En la tabla 15 se muestra los resultados sobre las opiniones que emitieron los 82 servidores públicos de la Universidad Nacional “José María Arguedas”, respecto al desempeño laboral. Del total de servidores encuestados, el 60% indica que casi siempre demuestran desempeño laboral, el 23% manifiesta que a veces se demuestra y solamente el 17% manifiesta que siempre se demuestra desempeño laboral.

Resultados de contingencia, tablas cruzadas

Tabla 16. TALENTO HUMANO*Competencias laborales tabulación cruzada

		Competencias laborales				Total
		Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	
TALENTO HUMANO	Nunca	0	1	0	0	1
		0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	100,0%
	Casi nunca	1	1	3	2	7
		14,3%	14,3%	42,9%	28,6%	100,0%
	A veces	0	14	13	4	31
	0,0%	45,2%	41,9%	12,9%	100,0%	
Casi siempre	0	8	22	5	35	
	0,0%	22,9%	62,9%	14,3%	100,0%	
Siempre	0	0	4	4	8	
	0,0%	0,0%	50,0%	50,0%	100,0%	
Total		1	24	42	15	82
		1,2%	29,3%	51,2%	18,3%	100,0%

Figura 11. TALENTO HUMANO*Competencias laborales tabulación cruzada

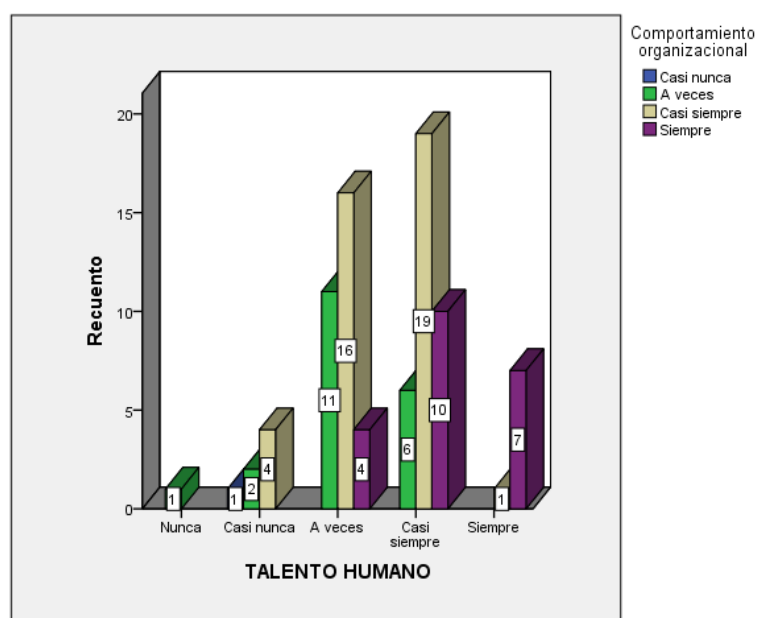


En la tabla 16 se muestra los resultados de las opiniones cruzadas de los 82 servidores públicos de la Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas, respecto al talento humano y las competencias laborales. Del total, 35 es la mayoría de trabajadores, de los cuales el 62,9% manifiesta que casi siempre se considera al talento humano y de la misma forma casi siempre se toma en cuenta las competencias laborales.

Tabla 17. TALENTO HUMANO*Comportamiento organizacional tabulación cruzada

		Comportamiento organizacional				Total
		Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	
TALENTO HUMANO	Nunca	0	1	0	0	1
		0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	100,0%
	Casi nunca	1	2	4	0	7
		14,3%	28,6%	57,1%	0,0%	100,0%
	A veces	0	11	16	4	31
	0,0%	35,5%	51,6%	12,9%	100,0%	
	Casi siempre	0	6	19	10	35
		0,0%	17,1%	54,3%	28,6%	100,0%
	Siempre	0	0	1	7	8
		0,0%	0,0%	12,5%	87,5%	100,0%
Total		1	20	40	21	82
		1,2%	24,4%	48,8%	25,6%	100,0%

Figura 12. TALENTO HUMANO*Comportamiento organizacional tabulación cruzada

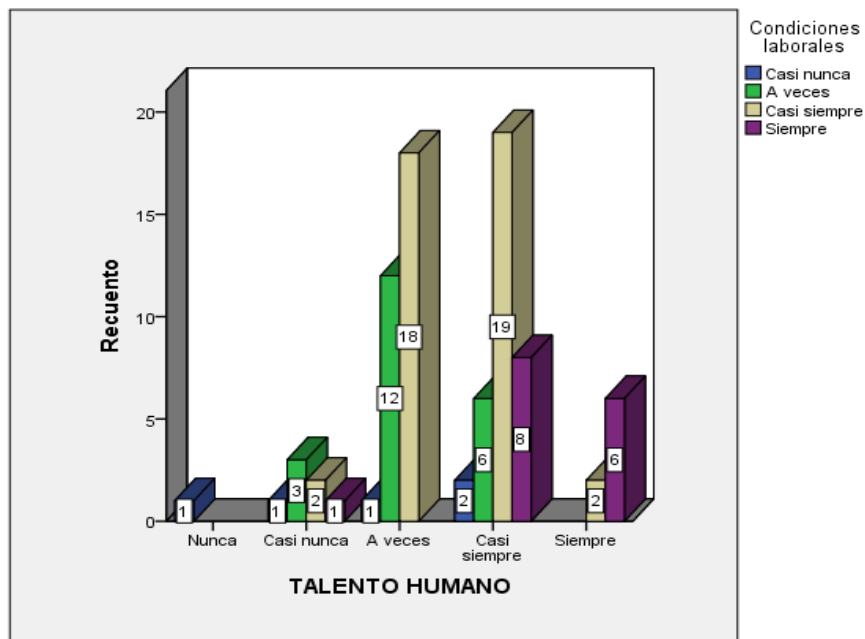


En la tabla 17 se muestra los resultados de las opiniones cruzadas de los 82 servidores públicos de la Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas, respecto al talento humano y el comportamiento organizacional. Del total, 35 es la mayoría de trabajadores, de los cuales el 54,3% manifiesta que casi siempre se considera al talento humano y de la misma forma casi siempre se toma en cuenta el comportamiento organizacional.

Tabla 18. TALENTO HUMANO*Condiciones laborales tabulación cruzada

		Condiciones laborales				Total
		Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	
TALENTO HUMANO	Nunca	1	0	0	0	1
		100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
	Casi nunca	1	3	2	1	7
		14,3%	42,9%	28,6%	14,3%	100,0%
	A veces	1	12	18	0	31
	3,2%	38,7%	58,1%	0,0%	100,0%	
Casi siempre	2	6	19	8	35	
	5,7%	17,1%	54,3%	22,9%	100,0%	
Siempre	0	0	2	6	8	
	0,0%	0,0%	25,0%	75,0%	100,0%	
Total		5	21	41	15	82
		6,1%	25,6%	50,0%	18,3%	100,0%

Figura 13. TALENTO HUMANO*Condiciones laborales tabulación cruzada

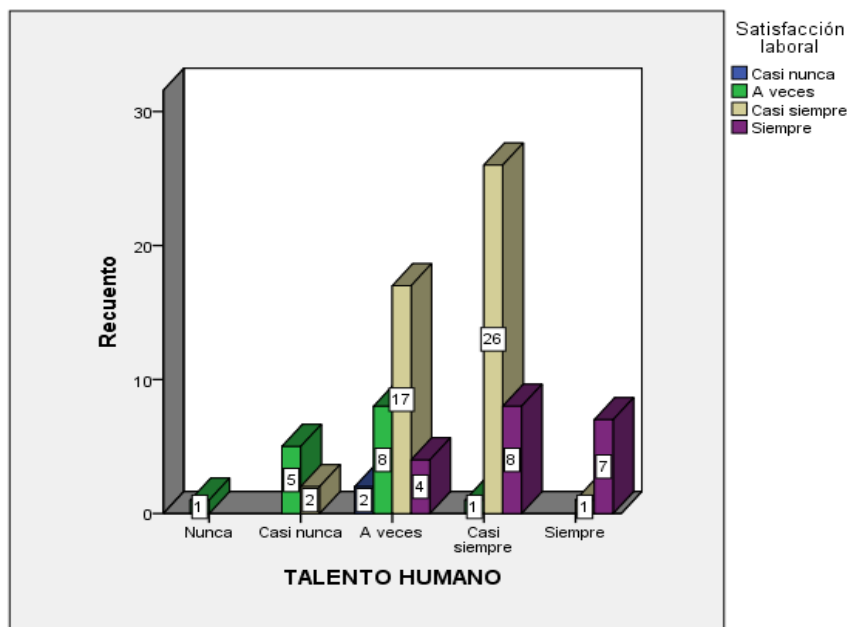


En la tabla 18 se muestra los resultados de las opiniones cruzadas de los 82 servidores públicos de la Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas, respecto al talento humano y las condiciones laborales. Del total, 35 es la mayoría de trabajadores, de los cuales el 54,3% manifiesta que casi siempre se considera al talento humano y de la misma forma casi siempre se tienen condiciones laborales.

Tabla 19. TALENTO HUMANO*Satisfacción laboral tabulación cruzada

		Satisfacción laboral				Total
		Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	
TALENTO HUMANO	Nunca	0	1	0	0	1
		0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	100,0%
	Casi nunca	0	5	2	0	7
		0,0%	71,4%	28,6%	0,0%	100,0%
	A veces	2	8	17	4	31
	6,5%	25,8%	54,8%	12,9%	100,0%	
Casi siempre	0	1	26	8	35	
	0,0%	2,9%	74,3%	22,9%	100,0%	
Siempre	0	0	1	7	8	
	0,0%	0,0%	12,5%	87,5%	100,0%	
Total		2	15	46	19	82
		2,4%	18,3%	56,1%	23,2%	100,0%

Figura 14. TALENTO HUMANO*Condiciones laborales tabulación cruzada

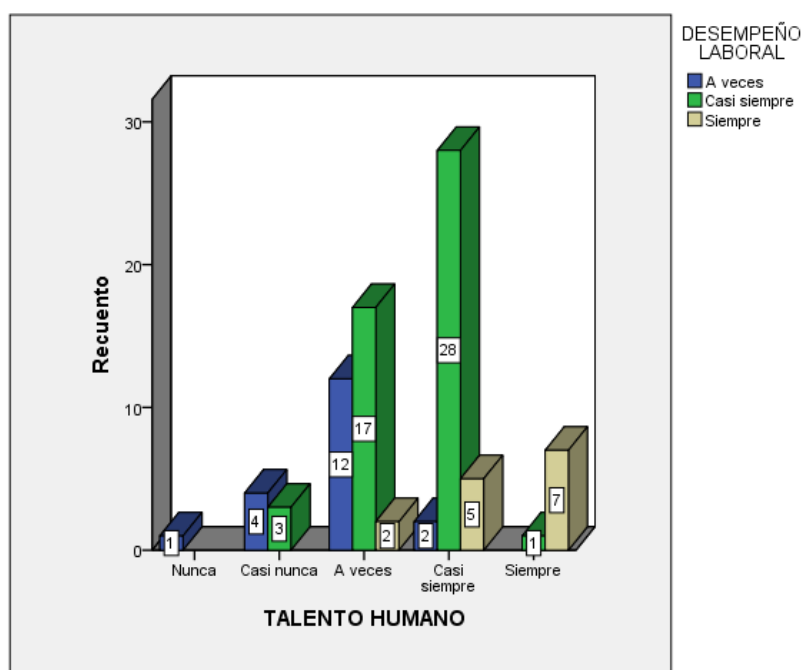


En la tabla 19 se muestra los resultados de las opiniones cruzadas de los 82 servidores públicos de la Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas, respecto al talento humano y la satisfacción laboral. Del total, 35 es la mayoría de trabajadores, de los cuales el 74,3% manifiesta que casi siempre se considera al talento humano y de la misma forma casi siempre se muestra satisfacción laboral.

Tabla 20. TALENTO HUMANO*DESEMPEÑO LABORAL tabulación cruzada

		DESEMPEÑO LABORAL			Total
		A veces	Casi siempre	Siempre	
TALENTO HUMANO	Nunca	1	0	0	1
		100,0%	0,0%	0,0%	100,0%
	Casi nunca	4	3	0	7
		57,1%	42,9%	0,0%	100,0%
	A veces	12	17	2	31
	38,7%	54,8%	6,5%	100,0%	
Casi siempre	2	28	5	35	
	5,7%	80,0%	14,3%	100,0%	
Siempre	0	1	7	8	
	0,0%	12,5%	87,5%	100,0%	
Total		19	49	14	82
		23,2%	59,8%	17,1%	100,0%

Figura 15. TALENTO HUMANO*desempeño laboral tabulación cruzada



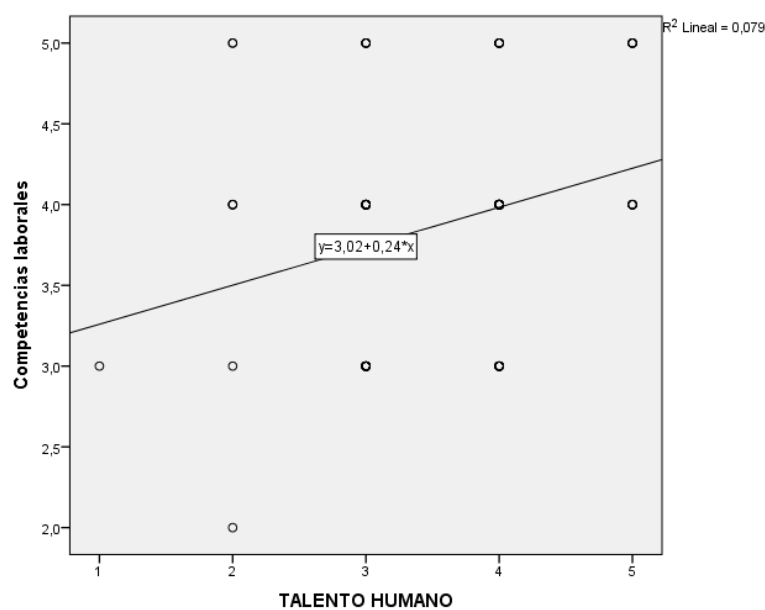
En la tabla 20 se muestra los resultados de las opiniones cruzadas de los 82 servidores públicos de la Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas, respecto al talento humano y el desempeño laboral. Del total, 35 es la mayoría de trabajadores, de los cuales el 80,0% manifiesta que casi siempre se considera al talento humano y de la misma forma casi siempre se muestra desempeño laboral.

Resultados de correlación y prueba de hipótesis

Tabla 21. Correlaciones TALENTO HUMANO*competencias laborales

		TALENTO HUMANO	Competencias laborales
Rho de Spearman	TALENTO HUMANO	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,270
		N	,014
	Competencias laborales	Coeficiente de correlación	,270
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	,014
		N	82
		N	82

Figura 18. Correlaciones TALENTO HUMANO*Competencias laborales

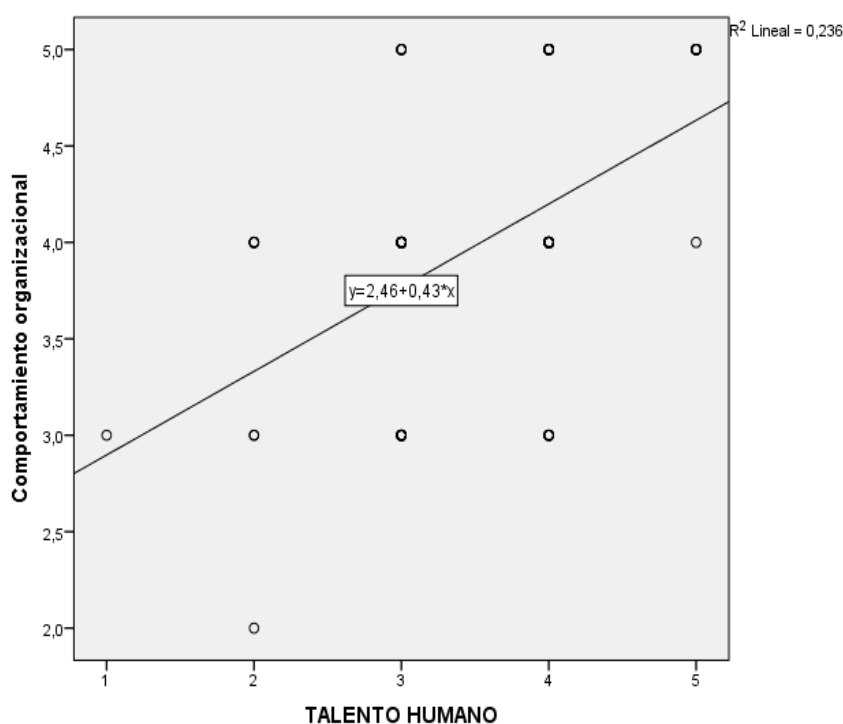


En la tabla 21 se muestra los resultados del p-valor y el coeficiente de correlación. Estos datos se procesaron con un 95% de nivel de confianza y un 5% de margen de error. De los datos el p-valor es de 0,014 menor al 0,05, lo que nos confirma que existe correlación y además se acepta la hipótesis de la investigación, vale decir que el talento humano se relaciona de manera significativa con las competencias laborales. Por otro lado, el coeficiente de correlación es de 0,270 y en la escala de Rho de Spearman significa baja correlación.

Tabla 22. Correlaciones Talento humano y comportamiento organizacional

	TALENTO HUMANO		TALENTO HUMANO	Comportamiento organizacional
Rho de Spearman	TALENTO HUMANO	Coefficiente de correlación	1,000	,465
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	82	82
Comportamiento organizacional	Comportamiento organizacional	Coefficiente de correlación	,465	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	82	82

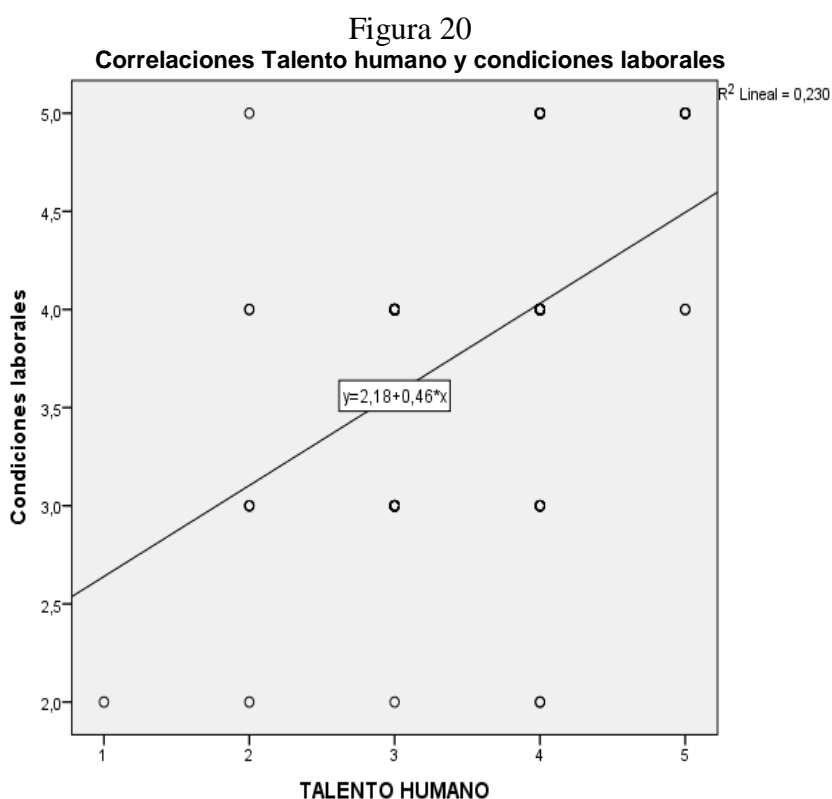
Figura 19. Correlaciones Talento humano y comportamiento organizacional



En la tabla 22 se muestra los resultados del p-valor y el coeficiente de correlación. Estos datos se procesaron con un 95% de nivel de confianza y un 5% de margen de error. De los datos el p-valor es de 0,000 menor al 0,05, lo que nos confirma que existe correlación y además se acepta la hipótesis de la investigación, vale decir que el talento humano se relaciona de manera significativa con el comportamiento organizacional. Por otro lado, el coeficiente de correlación es de 0,465 y en la escala de Rho de Spearman significa moderada correlación.

Tabla 23. Correlaciones Talento humano y condiciones laborales

		TALENTO HUMANO	Condiciones laborales
Rho de Spearman	TALENTO HUMANO	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	82
	Condiciones laborales	Coefficiente de correlación	,468
		Sig. (bilateral)	,000
		N	82

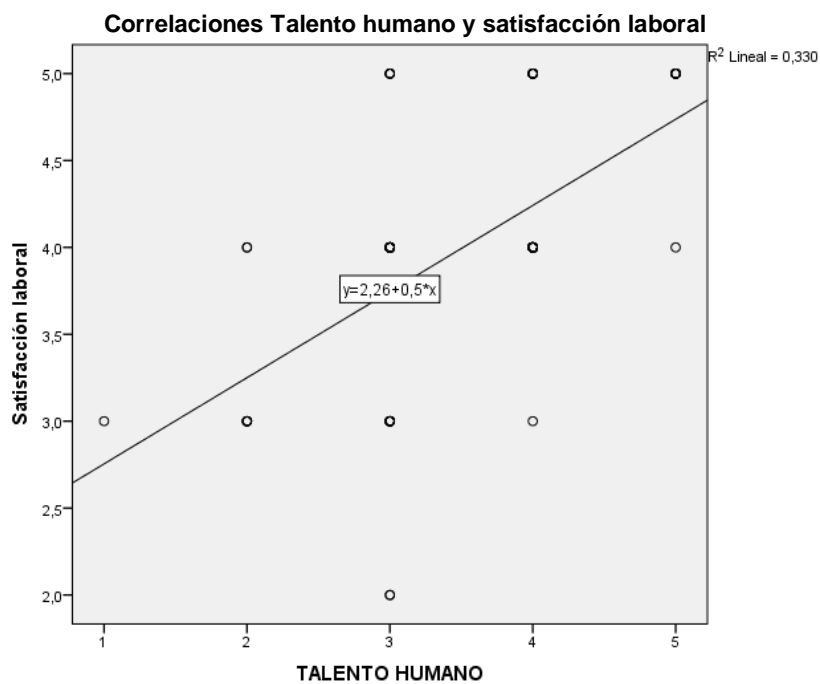


En la tabla 23 se muestra los resultados del p-valor y el coeficiente de correlación. Estos datos se procesaron con un 95% de nivel de confianza y un 5% de margen de error. De los datos el p-valor es de 0,000 menor al 0,05, lo que nos confirma que existe correlación y además se acepta la hipótesis de la investigación, vale decir que el talento humano se relaciona de manera significativa con las condiciones laborales. Por otro lado, el coeficiente de correlación es de 0,468 y en la escala de Rho de Spearman significa moderada correlación.

Tabla 24. Correlaciones Talento humano y satisfacción laboral

		TALENTO HUMANO	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	TALENTO HUMANO	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	82
Satisfacción laboral	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,577
		Sig. (bilateral)	,000
		N	82

Figura 21



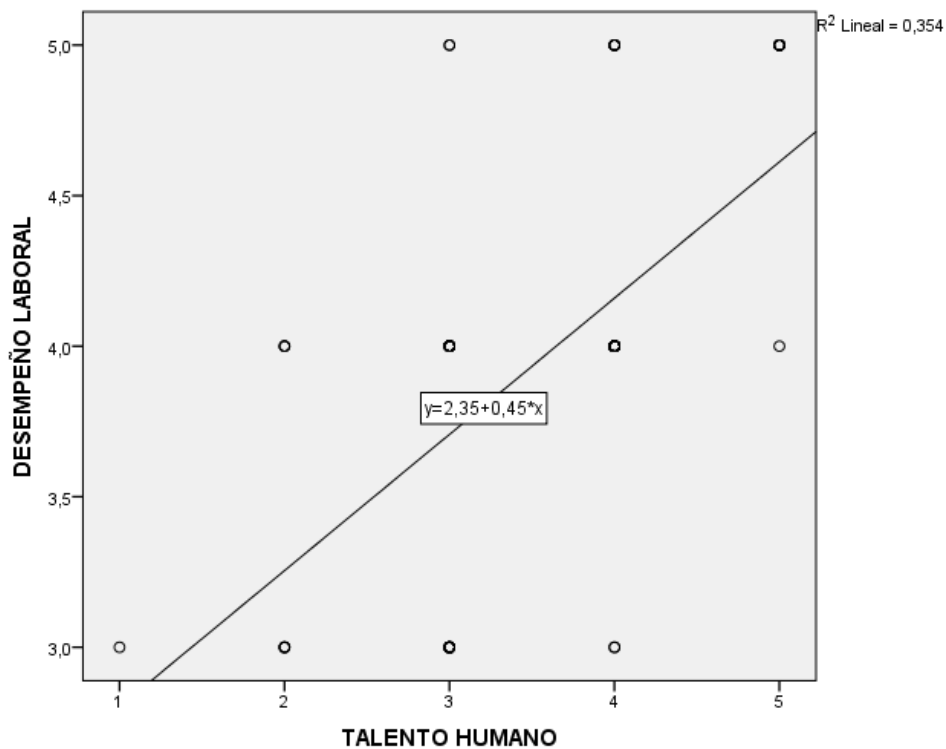
En la tabla 24 se muestra los resultados del p-valor y el coeficiente de correlación. Estos datos se procesaron con un 95% de nivel de confianza y un 5% de margen de error. De los datos el p-valor es de 0,000 menor al 0,05, lo que nos confirma que existe correlación y además se acepta la hipótesis de la investigación, vale decir que el talento humano se relaciona de manera significativa con la satisfacción laboral. Por otro lado, el coeficiente de correlación es de 0,577 en la escala de Rho de Spearman significa moderada correlación.

Tabla 25. Correlaciones Talento humano y desempeño laboral

			TALENTO HUMANO	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	TALENTO HUMANO	Coefficiente de correlación	1,000	,584
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	82	82
	DESEMPEÑO LABORAL	Coefficiente de correlación	,584	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	82	82

Figura 22

Correlaciones Talento humano y desempeño laboral



En la tabla 25 se muestra los resultados del p-valor y el coeficiente de correlación. Estos datos se procesaron con un 95% de nivel de confianza y un 5% de margen de error. De los datos el p-valor es de 0,000 menor al 0,05, lo que nos confirma que existe correlación y además se acepta la hipótesis de la investigación, vale decir que el talento humano se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral. Por otro lado, el coeficiente de correlación es de 0,584 y en la escala de Rho de Spearman significa moderada correlación.

IV DISCUSIÓN

Los resultados que se obtuvieron en la fase estadística, en la tabla 22 se muestra p-valor y el coeficiente de correlación. Estos datos se procesaron con un 95% de nivel de confianza y un 5% de margen de error. De los datos el p-valor es de 0,000 menor al 0,05, lo que nos confirma que existe correlación y además se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula de la investigación, vale decir que la gestión del talento humano se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral. Por otro lado, el coeficiente de correlación es de 0,584 y en la escala de Rho de Spearman significa moderada correlación, así mismo Gutiérrez (2013), en su tesis: La gestión del talento y la generación de valor de la empresa, manifiesta “la gestión del talento humano se ha convertido en la clave para el éxito empresarial, sin ella, sería imposible enfrentar las exigencias actuales y futuras del mercado”, esta investigación ratifica la importancia de la gestión del personal en las empresas y organizaciones públicas de manera general. Por otro lado; Chiavenato (2009), en su obra Gestión del talento humano, expresa “La gestión de las personas es una de las dimensiones que ha sufrido más cambios y transformaciones a través de los años recientes éstos no sólo han tocado sus aspectos tangibles y concretos sino, sobre todo, han modificado los conceptuales e intangibles influyendo en su desempeño y satisfacción laboral”.

El resultado obtenido entre la gestión del talento humano y la dimensión competencias laborales de acuerdo a la tabla 18 se muestra los resultados del p-valor y el coeficiente de correlación. Estos datos se procesaron con un 95% de nivel de confianza y un 5% de margen de error. De los datos el p-valor es de 0,014 menor al 0,05, lo que nos confirma que existe correlación y por lo tanto se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula de la investigación, vale decir que el talento humano se relaciona de manera significativa con las competencias laborales. Por otro lado, el coeficiente de correlación es de 0,270 y en la escala de Rho de Spearman significa baja correlación.

El resultado obtenido entre la variable gestión del talento humano y la dimensión comportamiento organizacional de acuerdo a la tabla 19 se muestra los resultados del p-valor y el coeficiente de correlación. Estos datos se procesaron con un 95% de nivel de confianza y un 5% de margen de error. De los datos el p-

valor es de 0,000 menor al 0,05, lo que nos confirma que existe correlación por lo tanto se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula de la investigación, vale decir que el talento humano se relaciona de manera significativa con el comportamiento organizacional. Por otro lado, el coeficiente de correlación es de 0,465 y en la escala de Rho de Spearman significa moderada correlación.

El resultado obtenido entre la variable gestión del talento humano y la dimensión condiciones laborales de acuerdo a la tabla 20 se muestra los resultados del p-valor y el coeficiente de correlación. Estos datos se procesaron con un 95% de nivel de confianza y un 5% de margen de error. De los datos el p-valor es de 0,000 menor al 0,05, lo que nos confirma que existe correlación y además se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula de la investigación, vale decir que el talento humano se relaciona de manera significativa con las condiciones laborales. Por otro lado, el coeficiente de correlación es de 0,468 y en la escala de Rho de Spearman significa moderada correlación.

El resultado obtenido entre la variable gestión del talento humano y la dimensión satisfacción laboral de acuerdo a la tabla 21 se muestra los resultados del p-valor y el coeficiente de correlación. Estos datos se procesaron con un 95% de nivel de confianza y un 5% de margen de error. De los datos el p-valor es de 0,000 menor al 0,05, lo que nos confirma que existe correlación y además se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula de la investigación, vale decir que el talento humano se relaciona de manera significativa con la satisfacción laboral. Por otro lado, el coeficiente de correlación es de 0,577 y en la escala de Rho de Spearman significa moderada correlación.

V. CONCLUSIONES

Primera: En la hipótesis general, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula de la investigación, vale decir que la gestión del talento humano se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral con un 95% de nivel de confianza y un 5% de margen de error. De los datos el p-valor es de 0,000 menor

al 0,05. Por otro lado, el coeficiente de correlación es de 0,584 y en la escala de Rho de Spearman significa moderada correlación.

Segunda: En la hipótesis específica 1, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula de la investigación, vale decir que el talento humano se relaciona de manera significativa con las competencias laborales con un 95% de nivel de confianza y un 5% de margen de error. De los datos el p-valor es de 0,014 menor al 0,05, lo que nos confirma que existe correlación. Por otro lado, el coeficiente de correlación es de 0,270 y en la escala de Rho de Spearman significa baja correlación.

Tercera: En la hipótesis específica 2, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula de la investigación, vale decir que el talento humano se relaciona de manera significativa con el comportamiento organizacional con un 95% de nivel de confianza y un 5% de margen de error. De los datos el p-valor es de 0,000 menor al 0,05, lo que nos confirma que existe correlación. Por otro lado, el coeficiente de correlación es de 0,465 y en la escala de Rho de Spearman significa moderada correlación.

Cuarta: En la hipótesis específica 3, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula de la investigación, vale decir que el talento humano se relaciona de manera significativa con las condiciones laborales con un 95% de nivel de confianza y un 5% de margen de error. De los datos el p-valor es de 0,000 menor al 0,05, lo que nos confirma que existe correlación. Por otro lado, el coeficiente de correlación es de 0,468 y en la escala de Rho de Spearman significa moderada correlación.

Quinta: En la hipótesis específica 4, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula de la investigación, vale decir que el talento humano se relaciona de manera significativa con la satisfacción laboral con un 95% de nivel de confianza y un 5% de margen de error. De los datos el p-valor es de 0,000 menor al 0,05, lo que nos confirma que existe correlación. Por otro lado, el coeficiente de correlación es de 0,577 y en la escala de Rho de Spearman significa moderada correlación.

VI. RECOMENDACIONES

Primera: A las autoridades de la Universidad Nacional “José María Arguedas” mejorar el proceso de la gestión del talento humano, estableciendo un sistema integral y secuencial de planificación, selección, socialización, capacitación y evaluación del personal.

Segunda: Gestionar programas de capacitación y desarrollo profesional permanente al personal de acuerdo a sus áreas y nivel de puesto de trabajo, a través de charlas, talleres, seminarios, estudios de diplomados, posgrados y otros que permitan fortalecer sus competencias, capacidades, eficiencia y eficacia en la gestión pública, específicamente en su área de trabajo.

Tercera: Mejorar el comportamiento y clima organizacional a través de los documentos de gestión, políticas internas de convivencia, relaciones laborales, desarrollo de una comunicación afectiva, que permita incrementar el desempeño laboral de institución.

Cuarta: Mejorar la cultura y compromiso organizacional de los servidores públicos a través de programas de proyección social hacia a la comunidad universitaria y sociedad en general que permita fortalecer e incrementar el desempeño laboral en la Universidad Nacional José María Arguedas.

VII. REFERENCIAS

- Anaya , L. D., & Paredes , J. M. (2015). *“PROPUESTA DE MEJORA DE CLIMA ORGANIZACIONAL A PARTIR DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO”* . Lima-Perú.
- Anchundia, A., & Cuesta, A. (2018). Sistema de gestión del talento humano y su influencia en el nivel académico de la carrera de Ingeniería Industrial de la Universidad Técnica de Manabí. *Revista Científica de la universidad de Cienfuegos*, 6.
- Apaza Apaza, O. (2013). *Nuevos enfoques de la administración de personal en el siglo XXI* . Andahuaylas-Perú: Invergraf Ebenezer.
- Arias , F. G. (2012). *El proyecto de investigación (Introducción a la metodología científica)*. Caracas-Venezuela: Editorial EpistemeC.A, sexta edición.
- Bedodo, V. (2014). *Motivación laboral y compensaciones: una investigación de orientación teórica* . Santiago de Chile.
- Benites, R. (2018). *Inteligencia emocional, cultura organizacional y satisfacción laboral según los trabajadores del Programa Integral Nacional para el Bienestar Familiar, de Pueblo Libre, 2016* . Perú.
- Bernal Torres , C. A. (2000). *Metodología de la investigación para administradores*. Bogota-Colombia: Copyright-Pearson Educación de Colombia, Ltda.
- Boada , J., Vallejo, D., & Agullo , T. (2014). El burnout y las manifestaciones psicósomáticas como consecuentes del clima organizacional y de la motivación laboral. *Psicothema*, 08.
- Bravo, N. E. (2016). *La gestión del área de talento humano en el clima laboral de las organizaciones en Guayaquil - Ecuador*. Guayaquil - Ecuador.
- Carrasco , M. A. (2018). *Gestión administrativa y desempeño laboral en la imagen institucional de una Institución Educativa Emblemática 2018* . Lima-Perú.
- Chaparro , Z. (2016). *Tesis: Bienestar, ambiente laboral y cultura organizacional de la Ugel N° 08* . Cañete- Perú.
- Checalla , Y. M., & Pajuelo , E. G. (2018). *GESTIÓN DE PERSONAL POR COMPETENCIAS PARA EL DESEMPEÑO LABORAL EN UNIVERSIDAD LOS ÁNGELES DE CHIMBOTE CATÓLICA, FILIAL CHICLAYO* . Chiclayo-Perú.
- Chiavenato , I. (2017). *Administración de Recursos Humanos*. España: Mc Graw Hill Interamericana Editores S.A.
- Chiavenato, I. (2017). *Administración de recursos humanos, El capital humano de las organizaciones* . España: Décima edición Mc Graw Hill.

- Corvera , M., Mendoza, Y., & Castillo, I. (2015). "*ESTRATEGIAS DE RECLUTAMIENTO Y SU IMPACTO EN LA OPERATIVIDAD Y CONTINUIDAD DE LA GERENCIA DE MANTENIMIENTO DE COMPAÑÍA MINERA ANTAMINA*". Lima-Perú.
- Cuesta Santos, A. (2015). *Gestión del talento humano y del conocimiento*. Lima-Perú: Editorial Macro E.I.R.L.
- De León , P. (2003). *Gestión de talento humano en las pequeñas y medianas empresas del área urbana de Retalhuleu*. Guatemala.
- Dessler, G. (2001). *Administración de personal* . México: Pearson Education, octava edición .
- Diez De Casto, E. P. (2001). *Administración y dirección de recursos humanos* . España: Mc Graw Hill.
- Donayre, G. (2018). *Liderazgo transformacional y el clima institucional en las instituciones educativas del nivel inicial-UGEL.05- SJL-2018*. . Lima-Perú.
- Drucker, P. F. (1994). *La sociedad pos capitalista*. Bogota: Editorial Norma.
- Flores, F. E. (2017). "*Clima organizacional y desempeño laboral de los docentes de la institución educativa Modelo San Antonio – Moquegua, 2017*". Moquegua-Perú.
- Franco, M. D., & Espinoza, C. D. (2016). La Responsabilidad social empresarial y su vínculo con la gestión del talento humano en las organizaciones. *Revista Científica de la Universidad de Cienfuegos | ISSN: 2218-3620*, 06.
- Gonzales , G. (2013). *Factores de bienestar laboral percepción de los trabajadores de mayor edad*. España: Universidad Autónoma de Barcelona .
- Gonzales , M. (2011). *La gestión del talento humano y la motivación del personal en el Instituto Superior Tecnológico de Guaranda* . Ecuador.
- Gonzales Mel , R. E. (2017). *Modelo de gestión de recursos humanos para mejorar la gestión del conocimiento de las Instituciones Educativas del distrito de Picsí*. Chiclayo - Perú.
- Guamán , P., & Ruíz , É. (2017). *Sistema de gestión del talento humano para el sector avícola en la provincia Tungurahua, Ambato-Ecuador*. Ambato-Ecuador.
- Gutierrez , J. (2013). *Artículo científico "La gestión del talento y la generación de valor de la empresa*. Lima-Perú: Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas .
- Hamton, D. R. (2006). *Manual de desarrollo de recursos humanos* . México: Editorial Trillas.
- Hernandez Sampieri, R., Fernandez Collado, C., & Baptista Lucio, M. D. (2014). *Metodología de la investigación* . México: Mc Graw Hill, sexta edición.
- Hidalgo, J. (2014). *El clima organizacional afecta en el desempeño laboral de la Empresa Importador Ferretero Trujillo CIA. Ltda. en la matriz en la ciudad de Quito*. Quito-Ecuador.

- Hughes, G. (2006). *Liderazgo (Cómo aprovechar las lecciones de la experiencia)*. Editorial Mc Graw Hill, Quinta edición .
- Ibañez Machicao, M. (2011). *Gestión del talento humano en la empresa*. Lima-Perú: Editorial San Marcos .
- Idalberto, C. (2018). *Administración Proceso administrativo*. México: Mc Graw Hill.
- León , Y. (2015). *Gestión del talento humano en la motivación laboral de los trabajadores en las microempresas de Lima este, 2015*. Lima-Perú.
- Mariño , D. (2014). *Tesis " Relación entre la motivación laboral y desempeño apasionado*. Montevideo.
- Paredes , K. N. (2018). *Gestión de los recursos humanos y el desempeño docente en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2018*. . Madre de Dios-Perú.
- Prieto, P. (2013). *"Gestión del talento humano como estrategia para retención del personal"*. Perú: San Marcos.
- Prieto, P. (2013). *MODELO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO COMO ESTRATEGIA PARA RETENCIÓN DEL PERSONAL*. Medellín-Colombia.
- Quintero, N., Africano, N., & Faría, E. (2018). Clima organizacional y desempeño laboral del personal empresa vigilancia Asociados costa Oriental del Lago. *Negotium/Ciencias Gerenciales* , 19.
- Robles , C. (2017). *"Propuesta de un modelo de gestión de talento humano para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores del área de jabonería de una empresa industrial de Manta"*. Ecuador.
- Roca , V. M. (2019). *Desempeño del talento humano y su incidencia en la fidelización del cliente en el supermercado SUPERMAXI del Cantón Salinas, provincia de Santa Elena, 2018*. Ecuador.
- Serrano , M. (2017). *El Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Unidad de Archivo del Servicio de Administración Tributaria de Lima-2017* . Lima-Perú.
- sthephen P., R., & Timothy A., J. (2017). *Comportamiento organizacional* . México: Décimo primera edición, Editorial Pearson .
- Tovalino Castro , F. (2011). *Manual de gestión de recursos humanos* . Lima-Perú: Editorial Tinco S.A. .
- Trigos, L. M. (2014). *LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LA COMPETITIVIDAD DE LAS EMPRESAS DE SANEAMIENTO BÁSICO EN LA REGIÓN DE PUNO*. Puno-Perú.

VIII. ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA DE LA INVESTIGACIÓN

TÍTULO: Gestión del talento humano y desempeño laboral de los servidores públicos en la Universidad Nacional “José María Arguedas” Andahuaylas, Apurímac, año 2018

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES	METODOLOGÍA
GENERAL ¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los servidores públicos en la Universidad Nacional “José María Arguedas” Andahuaylas, Apurímac, año 2018?	GENERAL Determinar el grado de relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los servidores públicos en la Universidad Nacional “José María Arguedas” Andahuaylas, Apurímac, año 2018.	GENERAL Existe relación favorable y significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los servidores públicos en la Universidad Nacional “José María Arguedas” Andahuaylas, Apurímac, año 2018.	Variable de estudio 1: Talento humano Variable de estudio 2: Desempeño laboral	Tipo de investigación: teórica-básica Enfoque: cuantitativo Método de investigación: deductivo Nivel: Descriptivo-Correlacional-Explicativo Diseño de la investigación: No experimental-transversal-Correlacional.
ESPECÍFICOS	ESPECÍFICOS	ESPECÍFICOS	DIMENSIONES	

<p>¿Cómo es la gestión del talento humano en los servidores públicos en la Universidad Nacional “José María Arguedas” Andahuaylas, Apurímac, año 2018?</p> <p>¿Cómo es el nivel del desempeño laboral de los servidores públicos en la Universidad Nacional “José María Arguedas” Andahuaylas, Apurímac, año 2018?</p> <p>¿Cuál es el nivel de relación entre la variable gestión del talento humano y las dimensiones del desempeño laboral de los servidores públicos en la Universidad Nacional “José María Arguedas” Andahuaylas, Apurímac, año 2018?</p>	<p>Determinar el nivel de gestión del talento humano en los servidores públicos en la Universidad Nacional “José María Arguedas” Andahuaylas, Apurímac, año 2018.</p> <p>Determinar el nivel del desempeño laboral de los servidores públicos en la Universidad Nacional “José María Arguedas” Andahuaylas, Apurímac, año 2018.</p> <p>c) Determinar el nivel de relación entre la variable gestión del talento humano y las dimensiones del desempeño laboral de los servidores públicos en la Universidad Nacional “José María Arguedas” Andahuaylas, Apurímac, año 2018?</p>	<p>La gestión del talento humano es favorable en los servidores públicos en la Universidad Nacional “José María Arguedas” Andahuaylas, Apurímac, año 2018.</p> <p>El nivel de desempeño laboral es favorable en los servidores públicos de la Universidad Nacional “José María Arguedas” Andahuaylas, Apurímac, año 2018.</p> <p>El nivel de relación es favorable entre la variable gestión del talento humano y las dimensiones del desempeño laboral de los servidores públicos en la Universidad Nacional “José María Arguedas” Andahuaylas, Apurímac, año 2018?</p>	<p>Talento humano</p> <ul style="list-style-type: none"> • Planificación de personal. • Selección de personal. • Capacitación y desarrollo del personal. • Evaluación del personal. <p>Desempeño laboral</p> <ul style="list-style-type: none"> • Competencias laborales generales • Comportamiento organizacional • Condiciones laborales en el trabajo • Satisfacción laboral 	 <p>M. Muestra de estudio O1: Talento Humano O2: Desempeño laboral r: relación directa entre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño laboral</p> <p>POBLACIÓN Y MUESTRA Población: La población está constituida por los servidores públicos de la Universidad Nacional “José María Arguedas” el cual se detalla a continuación.</p> <p>SERVIDORES PÚBLICOS TOTAL: 82</p> <p>Muestra: La selección de la muestra se hizo de manera no probabilística.</p> <p>82 servidores públicos</p> <p>TECNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS Técnica: encuesta. Instrumento: cuestionario</p> <p>MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS. Para el procesamiento de datos se utilizará; Programa EXCEL Programa estadístico SPSS-23</p>
---	---	--	---	--

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

V1. Gestión del talento humano

DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
<p>VARIABLE 1. Gestión del talento humano</p> <p>La administración de recursos humanos es una función administrativa dedicada a la integración, la formación, la evaluación y la remuneración de los empleados. Todos los administradores son, en cierto sentido, gerentes de recursos humanos, porque participan en actividades como el reclutamiento, las entrevistas, la selección y la formación. (Chiavenato, I. 2008, P. 09)</p> <p>La gestión adecuada de los recursos humanos de una organización incide favorablemente en el comportamiento de los individuos, orientándolos hacia el logro de los objetivos estratégicos, constituyendo así una ventaja sobre los rivales. (Dolan et al., 2007).</p>	<p>La gestión del talento humano es un conjunto de procedimientos y prácticas necesarias para realizar los aspectos administrativos en cuanto a las “personas” como la planificación, reclutamiento, la selección, incorporación, la capacitación, desarrollo y la evaluación del desempeño.</p> <p>Es el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos administrativos en cuanto a las “personas” o los recursos humanos, como el reclutamiento, la selección, la formación, las remuneraciones y la evaluación del desempeño.</p> <p>La administración del talento humano analiza varios aspectos como: La cultura que existe en cada organización, la estructura organizativa, características del contexto ambiental, sus procesos internos, el estilo de administración, factores que son analizados en beneficio de la organización. Según. (Vallejo, L. 2016, p. 18 y 19)</p>	<p>DIMENSIÓN 01 Planificación de personal.</p> <p>Es el proceso de elaborar e implantar programas de acuerdo al plan estratégico para asegurarse la disponibilidad, número y tipo de personas apropiadas que requiere la organización.</p> <p>“La planificación de recursos humanos es: pronosticar las necesidades de personal de una empresa para un periodo determinado y satisfacerlas con el personal apropiado y en el momento adecuado para obtener el máximo beneficio.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Proceso de planificación estratégica de personal. • Misión de la organización. • Valores de la organización. • Objetivos de la organización. • Metas de la organización.
		<p>DIMENSIÓN 02 Selección de personal.</p> <p>El proceso de selección de personal comprende el reclutamiento, selección propiamente dicha, inserción, socialización del personal que representan las actividades de ingreso a la organización. Es la puerta de entrada que sólo se abre para los candidatos que tienen características y competencias personales que se ajustan a las que predominan en ella.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Convocatoria de personal • Reclutamiento de personal. • Selección de personal • Inserción • Socialización de personal
		<p>DIMENSIÓN 03 Capacitación y desarrollo del personal.</p> <p>Son programas de formación, capacitación o adiestramiento, orientación, educación entrenamiento y desarrollo que deben recibir los trabajadores por parte de la organización.</p> <p>Desarrollar comprende proporcionarles información, conocimientos, habilidades, destrezas, etc. y así, sean más eficientes y eficaces en sus labores.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Capacitación del personal • Orientación a las personas. • Motivación laboral • Desarrollo del personal. • Pasantías y otros
		<p>DIMENSIÓN 04 Evaluación del personal.</p> <p>Es la valoración sistémica de actuación de cada persona en función a las actividades que desempeña, cumplimiento de objetivos, tareas, capacidades, competencias, etc. La evaluación es el proceso que mide el desempeño del trabajador y su cumplimiento con los requisitos del trabajo.</p> <p>La evaluación del desempeño es el proceso que mide el desempeño del trabajador, entendido como la medida en que éste cumple con los requisitos de su trabajo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Cumplimiento de objetivos. • Cumplimiento de labores. • Faltas y tardanzas. • Evaluación de capacidades. • Evaluación de competencias

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES
V2. Desempeño laboral

DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
<p>VARIABLE 2. Desempeño laboral El desempeño laboral es el grado en que el recurso humano lleva a cabo las actividades y tareas de la organización de acuerdo a ciertos criterios, estándares o pautas de acción. (Chiavenato, I. 2009).</p> <p>Es en el desempeño laboral donde el individuo manifiesta sus competencias, sus conocimientos, capacidades y otras cualidades que permitan desempeñarse de la mejor manera para la organización. (Morales, C. 2009).</p>	<p>En el desempeño laboral el individuo manifiesta sus competencias, capacidades y compromiso que estas dimensiones se desagregan en distintos componentes: conocimientos, habilidades, experiencias, sentimientos, actitudes, motivaciones, características personales y valores que contribuyen a alcanzar los resultados de la organización.</p> <p>El desempeño laboral involucra a las relaciones humanas es decir al comportamiento y disciplina dentro de la organización, sus emociones, sentimientos, compañerismo, trabajo en equipo, de manera general crear un ambiente agradable entre compañeros y sus jefes, etc.</p> <p>Cuidar las condiciones de trabajo tiene múltiples ventajas para el empleador y para el Estado, desde económicas (ya que las malas condiciones implican un mayor gasto por el pago de tratamientos médicos, seguros, etc.) y legales (las condiciones mínimas están tipificadas en el derecho civil y el derecho penal) hasta morales (ningún trabajador debería estar en riesgo por desarrollar una actividad laboral que le permite satisfacer sus necesidades básicas). Chiavenato, I. (2009).</p>	<p>DIMENSIÓN 01 Competencias laborales generales Son el conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y valores que un trabajador debe desarrollar para desempeñarse de manera apropiada en cualquier entorno productivo, sin importar el sector económico de la actividad, el nivel del cargo, la complejidad de la tarea o el grado de responsabilidad requerido. Con ellas, un trabajador actúa asertivamente, sabe trabajar en equipo, tiene sentido ético, maneja de forma acertada los recursos, puede solucionar problemas y aprende de las experiencias de los otros.</p> <p>DIMENSIÓN 02 Comportamiento organizacional El Comportamiento organizacional es un fenómeno interviniente que media entre los factores del sistema organizacional y las tendencias motivacionales que se traducen en un comportamiento que tiene consecuencias sobre la organización (productividad, satisfacción, rotación, etc.).</p> <p>DIMENSIÓN 03 Condiciones laborales en el trabajo El concepto refiere a la calidad, la seguridad y la limpieza de la infraestructura, entre otros factores que inciden en el bienestar y la salud del trabajador en el entorno laboral. El desempeño laboral está relacionado directamente con las condiciones ambientales, estructurales de organización y las normas de convivencia.</p> <p>DIMENSIÓN 04 Satisfacción laboral La satisfacción laboral ha sido definida como el resultado de varias actitudes que tiene un trabajador hacia su empleo, los factores concretos (como la compañía, el supervisor, compañeros de trabajo, salarios, ascensos, condiciones de trabajo, etc.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Manejo de conocimientos. • Manejo de habilidades y creatividad • Capacidades de toma de decisiones • Capacidad de solución de problemas • Manejo de herramientas informáticas (NTICs) <ul style="list-style-type: none"> • Cumplimiento de labores • Compromiso con su trabajo • Relaciones interpersonales • Trabajo en equipo • Hora de ingreso y salida de la institución. <ul style="list-style-type: none"> • Condiciones ambientales. • Higiene y salubridad. • Iluminación y ventilación. • Seguridad y equipamiento del área de trabajo. • Distribución adecuada de los áreas de trabajo <ul style="list-style-type: none"> • Satisfacción en el trabajo. • Clima organizacional favorable. • Cultura organizacional favorable. • Satisfacción profesional • Desempeño laboral favorable

MATRIZ DEL INSTRUMENTO PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS DE LA VARIABLE 01: Gestión del talento humano

DIMENSIONES	INDICADORES	PESO	Nro. ITEMS	ITEMS/REACTIVOS	VALORACIÓN
PROCESO DE PLANIFICACIÓN DE PERSONAL.	<ul style="list-style-type: none"> Proceso de planificación estratégica de personal. Misión de la organización. Valores de la organización. Objetivos de la organización. Metas de la organización. 	25%	5	<ul style="list-style-type: none"> ¿Para la contratación de personal en su institución, se realiza antes una planificación de las necesidades laborales? ¿El personal que labora está enfocado al cumplimiento de la misión de la Universidad? ¿Se debe tomar en cuenta el marco de valores ético morales para la contratación de personal? ¿El personal que labora cumple con los objetivos establecidos por la universidad? El personal que labora cumple con las metas establecidas por su área de trabajo? 	1 Nunca 2 Casi nunca 3 A veces 4 Casi siempre 5 Siempre
PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL.	<ul style="list-style-type: none"> Convocatoria de personal Reclutamiento de personal. Selección de personal Inserción Socialización de personal 	25%	5	<ul style="list-style-type: none"> ¿En el proceso de contratación de personal, se da cumplimiento con la convocatoria y publicación respectiva? ¿En la etapa de la convocatoria se da cumplimiento a las bases establecidas? ¿La selección de personal es de acuerdo a la especialidad y el área de trabajo? ¿Al nuevo personal contratado, se realiza el reconocimiento y la socialización en la institución y en su área de trabajo, antes de laborar? ¿El nuevo personal es presentado, socializado e integrado a sus compañeros de trabajo? 	
PROCESO CAPACITACIÓN Y DESARROLLO DEL PERSONAL.	<ul style="list-style-type: none"> Capacitación del personal Orientación a las personas. Motivación laboral Desarrollo del personal. Pasantías y otros 	25%	5	<ul style="list-style-type: none"> ¿En el desarrollo de sus labores se realizan por lo menos dos capacitaciones al año? ¿Para el mejor desempeño de sus labores, reciben orientaciones de especialistas o expertos? ¿En sus labores, se realiza acciones de motivación con reconocimientos, resoluciones, certificaciones y otros? ¿En su trabajo tienes oportunidades de realizar diplomados, especializaciones y otros estudios adicionales? ¿En su trabajo tienen oportunidades de realizar pasantías o intercambio de experiencias laborales en otras instituciones? 	•
PROCESO DE EVALUACIÓN DEL PERSONAL	<ul style="list-style-type: none"> Cumplimiento de objetivos. Cumplimiento de labores. Faltas y tardanzas. Evaluación de apacidades. Evaluación de competencias 	25%	5	<ul style="list-style-type: none"> ¿Se realiza evaluaciones al personal referido al cumplimiento de objetivos en sus labores? ¿Se realiza evaluaciones al personal referido al cumplimiento de sus labores? ¿Se registra las tardanzas y faltas del personal? ¿Se evalúa las competencias, capacidades de trabajo del personal? Se realiza la evaluación del personal en función al aspecto ético moral? 	•
TOTAL		100%	20		

MATRIZ DEL INSTRUMENTO PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS DE LA VARIABLE 02: Desempeño laboral

DIMENSIONES	INDICADORES	PES O	Nro. ITE MS	ITEMS/REACTIVOS	VALOR ACIÓN
COMPETENCIAS LABORALES GENERALES	<ul style="list-style-type: none"> • Manejo de conocimientos. • Manejo de habilidades y creatividad • Capacidades de toma de decisiones • Capacidad de solución de problemas • Manejo de herramientas informáticas (NTICs) 	25%	5	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Para el cumplimiento de sus labores el personal, tiene el dominio y manejo de conocimientos eficiente y eficazmente? • ¿En el cumplimiento de sus labores, el personal hace uso de sus habilidades y creatividad favorablemente? • ¿El personal en su trabajo toma buenas decisiones y acertadas para solucionar problemas? • ¿El personal maneja habilidades y creatividad en la solución de problemas? • ¿Para el cumplimiento de sus labores el personal hace uso de las nuevas tecnologías de la información y comunicación (programas, software y otros)? 	1 Nunca 2 Casi nunca 3 A veces 4 Casi siempre 5 Siempre
COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL	<ul style="list-style-type: none"> • Cumplimiento de labores • Compromiso con su trabajo • Relaciones interpersonales • Trabajo en equipo • Hora de ingreso y salida de la institución. 	25%	5	<ul style="list-style-type: none"> • ¿El personal cumple con sus labores establecidas en su área de trabajo? • ¿El personal está comprometido favorablemente con sus labores en su área de trabajo? • ¿Las relaciones personales e inter personales es favorable en sus áreas de trabajo y en la organización? • ¿En el cumplimiento de sus labores existe el apoyo y colaboración es decir trabajo en equipo? • ¿Se da cumplimiento favorablemente en la hora de entrada y salida en su organización? 	
CONDICIONES LABORALES EN EL TRABAJO	<ul style="list-style-type: none"> • Condiciones estructurales y ambientales. • Higiene y salubridad. • Iluminación y ventilación. • Seguridad y equipamiento del área de trabajo. • Distribución adecuada de los áreas de trabajo 	25%	5	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Es buena y adecuada la estructura y ambientes donde labora? • ¿son favorables las condiciones de higiene y salubridad en el lugar que trabaja? • ¿Es adecuada la iluminación, ventilación y ambiente en el lugar que labora? • ¿Es seguro y cuenta con la indumentaria respectiva en el lugar que trabaja? • ¿La distribución de los ambientes y áreas de trabajo son favorables para su desempeño laboral? 	
GRADO DE SATISFACCIÓN LABORAL	<ul style="list-style-type: none"> • Satisfacción en el trabajo. • Clima organizacional favorable. • Cultura organizacional favorable. • Satisfacción profesional • Desempeño laboral favorable 	25%	5	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Está satisfecho con las labores que realiza en su organización? • ¿Es favorable el clima organizacional (entendimiento positivo entre colegas) en su institución? • ¿Se practica una cultura organizacional favorable (normas de convivencia) en su organización? • ¿Está satisfecho de su profesión y de sus labores que cumple? • ¿Es favorable el desempeño laboral de sus compañeros en su organización? 	
TOTAL		100%	20		

CUESTIONARIO SOBRE “GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL”

Estimado Señor (a):

Le agradezco anticipadamente por su colaboración, al dar su opinión sobre “**Gestión del talento humano y desempeño laboral de los servidores públicos en la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, Apurímac, año 2018**”, por favor responda sinceramente, es anónimo y los datos que nos proporcione serán utilizados exclusivamente para una investigación académica. Marque con “X” una alternativa de respuesta en cada caso en el casillero de su preferencia de acuerdo a la escala de valoración establecida a continuación.

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

VARIABLE 1: TALENTO HUMANO						
N°	ÍTEMS	ESCALA VALORATIVA				
	DIMENSIÓN: Planificación de personal.	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	¿Para la contratación de personal en su institución, se realiza antes una planificación de las necesidades laborales?					
2	¿El personal que labora está enfocado al cumplimiento de la misión de la Universidad?					
3	¿Se toma en cuenta el marco de valores ético morales para la contratación de personal?					
4	¿El personal que labora cumple con los objetivos establecidas por la institución?					
5	El personal que labora cumple con las metas establecidas en su área de trabajo?					
	DIMENSIÓN: Selección de personal.	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
6	¿En el proceso de contratación de personal, se da cumplimiento con la convocatoria y publicación respectiva?					
7	¿En la etapa de la convocatoria se da cumplimiento a las bases establecidas?					
8	¿La selección de personal es de acuerdo a la especialidad y el área de trabajo?					
9	¿Al nuevo personal contratado, se realiza el reconocimiento y socialización en la institución, antes de laborar?					
10	¿ El nuevo personal es presentado, socializado e integrado a sus compañeros de trabajo?					
	DIMENSIÓN: Capacitación y desarrollo del personal.	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
11	¿En el desarrollo de sus labores se realizan por lo menos dos capacitaciones al año?					
12	¿Para el mejor desempeño de sus labores, reciben orientaciones de especialistas o expertos?					
13	¿En sus labores, se realiza acciones de motivación con reconocimientos, resoluciones, certificaciones y otros?					
14	¿En su trabajo tienes oportunidades de realizar diplomados, especializaciones y otros estudios adicionales?					
15	¿En su trabajo tienen oportunidades de realizar pasantías o intercambio de experiencias laborales en otras instituciones?					
	DIMENSIÓN: Evaluación del personal.	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
16	¿Se realiza evaluaciones al personal referido al cumplimiento de sus labores?					

17	¿Se realiza evaluaciones al personal referido a su eficiencia y eficacia (trabajar bien y cumplir sus metas y objetivos)?					
18	¿Se registra las tardanzas y faltas del personal?					
19	¿Se evalúa las competencias, capacidades del personal en el trabajo?					
20	Se realiza la evaluación del personal en función al aspecto ético moral?					

VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL

N°	ÍTEMS	ESCALA VALORATIVA				
		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
	DIMENSIÓN: Competencias laborales generales					
1	¿Para el cumplimiento de sus labores el personal, tiene el dominio y manejo de conocimientos y técnicas eficiente y eficazmente?					
2	¿En el cumplimiento de sus labores, el personal hace uso de sus habilidades y creatividad favorablemente?					
3	¿El personal en su trabajo toma buenas decisiones y acertadas para solucionar problemas?					
4	¿El personal tiene la capacidad para solucionar dificultades de sus labores?					
5	¿Para el cumplimiento de sus labores el personal hace uso de las nuevas tecnologías de la información y comunicación (programas, software y otros)?					
	DIMENSIÓN: Comportamiento organizacional					
6	¿El personal cumple con sus labores establecidas en su área de trabajo?					
7	¿El personal está comprometido favorablemente con sus labores en su área de trabajo?					
8	¿Las relaciones personales e inter personales es favorable en sus áreas de trabajo y en la organización?					
9	¿En el cumplimiento de sus labores existe el apoyo y colaboración, es decir trabajo en equipo?					
10	¿Se da cumplimiento favorablemente la hora de entrada y salida en su organización?					
	DIMENSIÓN: Condiciones laborales en el trabajo					
11	¿Es buena y adecuada la estructura y ambientes donde labora?					
12	¿son favorables las condiciones de higiene y salubridad en el lugar que trabaja?					
13	¿Es adecuada la iluminación, ventilación y ambiente en el lugar que labora?					
14	¿Es seguro y cuenta con la indumentaria respectiva en el lugar que trabaja?					
15	¿La distribución de los ambientes y áreas de trabajo son favorables para su desempeño laboral?					
	DIMENSIÓN: Satisfacción laboral					
16	¿Está satisfecho con las labores que realiza en su organización?					
17	¿Es favorable el clima organizacional (entendimiento positivo entre colegas) en su institución?					

18	¿Se practica una cultura organizacional favorable (normas de convivencia) en su organización?					
19	¿Está satisfecho de su profesión y labores que cumple?					
20	¿Es favorable el desempeño laboral de sus compañeros en su organización?					

Gracias por su colaboración

Base de datos Correl. 2018 OSCAR APAZA - Microsoft Excel

Archivo Inicio Insertar Diseño de página Fórmulas Datos Revisar Vista Complementos Acrobat

AZ16

TALENTO HUMANO																				DESEMPEÑO LABORAL																																			
PLANIFICACIÓN PERSONAL					INCORPORACIÓN DE PERSONAS					DESARROLLO PERSONAL					EVALUACIÓN PERSONAL					COMPETENCIA LABORAL					COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL					CONDICIONES LABORALES					SATISFACCIÓN LABORAL																				
Nro	1	2	3	4	5	D1	6	7	8	9	10	D2	11	12	13	14	15	D3	16	17	18	19	20	D4	TV1	21	22	23	24	25	D1	26	27	28	29	30	D2	31	32	33	34	35	D3	36	37	38	39	40							
8	1	1	2	3	2	3	11	2	3	2	3	3	13	1	2	4	3	3	13	2	3	2	3	4	14	51	3	0	2	4	2	11	3	3	2	5	2	15	3	2	3	5	1	14	3	2	3	4	2						
9	2	5	3	4	2	3	17	2	3	4	2	3	14	4	2	3	2	4	15	3	3	2	3	4	15	61	3	4	3	2	3	15	3	2	3	2	2	12	3	2	3	2	3	13	3	2	3	2	2						
10	3	2	3	2	2	2	11	3	3	2	3	3	14	2	2	4	4	4	16	4	2	3	2	4	15	56	3	3	3	2	1	12	1	1	2	3	2	9	3	3	3	2	1	12	1	1	1	1	1						
11	4	2	1	2	2	4	11	3	4	2	3	3	15	3	3	2	2	2	12	3	3	2	2	2	12	50	2	2	2	2	3	11	3	3	4	4	3	17	4	3	4	3	4	18	3	4	2	2	2						
12	5	2	3	2	3	2	12	3	2	1	4	3	13	3	3	4	5	3	18	4	3	3	2	3	15	58	2	2	3	4	3	14	2	2	1	1	2	8	2	3	4	4	2	15	1	3	2	4	3						
13	6	2	3	2	3	2	12	3	3	3	2	3	14	4	2	3	4	2	15	3	2	3	3	4	15	56	5	4	4	3	2	18	2	3	3	3	2	13	2	3	3	1	5	14	3	3	2	4	1						
14	7	2	2	3	2	1	10	3	2	1	2	3	11	2	1	2	2	2	9	3	3	3	4	2	15	45	3	2	1	2	3	11	2	3	2	3	2	12	2	2	3	2	4	13	3	3	2	3	2						
15	8	2	1	3	2	2	10	3	2	2	3	2	12	1	2	1	2	1	7	2	2	3	4	2	12	41	2	1	4	3	4	14	4	4	4	3	2	17	2	3	4	5	4	18	3	3	3	2	1						
16	9	2	3	2	3	4	14	2	3	3	4	3	15	2	3	3	3	5	16	4	5	2	2	3	16	61	3	4	3	2	4	16	3	3	3	4		13	2	4	2	4	5	17	3	4	2	5	1						
17	10	5	4	2	3	2	16	3	4	2	3	2	14	3	4	3	4	3	17	4	3	3	3	3	16	63	2	2	2	2	4	12	3	2	3	3	3	14	1	5	3	2	4	15	3	2	4	2	3						
18	11	2	3	2	3	2	12	2	2	4	3	3	14	4	2	3	3	3	15	2	2	2	3	3	12	53	4	2	5	1	2	14	2	2	3	3	2	12	2	2	3	2	1	10	2	2	2	2	2						
19	12	2	2	2	3	3	12	4	3	2	2	3	14	4	3	3	2	2	14	3	3	2	4	3	15	55	2	1	1	1	1	6	2	3	2	3	2	12	1	2	4	3	2	12	3	2	1	3	2						
20	13	2	3	2	4	2	13	3	4	3	3	2	15	3	3	2	3	2	13	3	2	3	2	4	14	55	3	2	3	3	2	13	3	3	2	3	2	13	2	2	3	3	2	12	4	2	3	4	2						
21	14	2	3	3	3	2	13	2	5	4		3	14	1	3	2	3	4	13	2	3	1	1	1	8	48	2	2	2	2	2	10	3	4	3	2	2	14	2	3	3	4	3	15	2	4	3	2	5						
22	15	2	3	2	5	4	16	3	3	2	3	4	15	3	2	1	1	1	8	2	3	3	3	3	14	53	3	3	2	4	4	16	3	2	3	2	2	12	2	3	2	3	2	12	3	2	3	2	2						
25	13																																																						
26	P1						Ma 25												Ma ##																															Max					
27	P2						Mir 5	R 20											Mir ##	R 51																																Mir R	51		
28	P3						A 20:5=4												A 51:5=10																																	A			
29	P4																																																						
30	P5						5 8 Nunca(1)													39 49 Nunca(1)																																		35	
31	P6						9 12 Casi nunca (2)													50 59 Casi nunca (2)																																			46
32	P7						13 16 A veces (3)													60 69 A veces (3)																																			56
33	P8						17 20 Casi siempre (4)													70 79 Casi siempre (4)																																			66

piloto Base de datos

11:27 p.m. 09/02/2018



Visible: 40 de 40 variables

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	f
1	1	2	1	2	3	2	3	2	3	4	1	2	4	3	3	
2	5	3	2	2	3	4	3	4	2	5	4	2	3	2	4	
3	2	3	1	2	2	5	3	2	3	4	2	2	4	4	4	
4	2	1	2	2	1	2	4	2	3	5	3	3	2	2	2	
5	2	3	1	1	2	4	2	1	5	4	3	3	4	5	3	
6	2	3	3	3	2	5	3	3	2	5	4	2	3	4	2	
7	2	2	1	2	1	4	2	1	2	4	2	1	2	2	2	
8	2	1	2	2	2	5	2	2	3	5	1	2	1	2	1	
9	2	3	3	1	1	4	3	3	5	4	2	3	3	3	5	
10	5	4	1	3	2	5	4	2	3	5	3	4	3	4	3	
11	2	3	2	3	1	4	2	4	3	4	4	2	3	3	3	
12	2	2	3	3	3	5	3	2	2	5	4	3	3	2	2	
13	2	3	1	1	2	4	4	3	3	4	3	3	2	3	2	
14	2	3	2	3	2	5	5	4	5	5	1	3	2	3	4	
15	2	3	1	1	1	5	3	2	3	4	3	2	1	1	1	
16																
17																
18																
19																
20																
21																
22																
23																

Vista de datos Vista de variables





	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	P1	Númérico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
2	P2	Númérico	9	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
3	P3	Númérico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
4	P4	Númérico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
5	P5	Númérico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
6	P6	Númérico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
7	P7	Númérico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
8	P8	Númérico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
9	P9	Númérico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
10	P10	Númérico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
11	P11	Númérico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
12	P12	Númérico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
13	P13	Númérico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
14	P14	Númérico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
15	P15	Númérico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
16	P16	Númérico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
17	P17	Númérico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
18	P18	Númérico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
19	P19	Númérico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
20	P20	Númérico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
21	P21	Númérico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
22	P22	Númérico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
23	P23	Númérico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
24	P24	Númérico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
25	P25	Númérico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada

Vista de datos Vista de variables



- Resultado
 - Logaritmo
 - Fiabilidad
 - Títulos
 - Notas
 - Conjunto de datos
 - Escala: ALL VARIABLE
 - Títulos
 - Resumen de
 - Estadísticas
 - Logaritmo
 - Fiabilidad
 - Títulos
 - Notas
 - Escala: ALL VARIABLE
 - Títulos
 - Resumen de
 - Estadísticas

```
GET
  FILE='C:\Users\PC1\Documents\BASE DE DATOS PILOTO.sav'.
DATASET NAME Conjunto_de_datos1 WINDOW=FRONT.
RELIABILITY
  /VARIABLES=P1 P2 P3 P4 P5 P6 P7 P8 P9 P10 P11 P12 P13 P14 P15 P16 P17 P18 P19 P20
  /SCALE('ALL VARIABLES') ALL
  /MODEL=ALPHA.
```

Fiabilidad

[Conjunto_de_datos1] C:\Users\PC1\Documents\BASE DE DATOS PILOTO.sav

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	15	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,756	20



- Resultado
 - Logaritmo
 - Fiabilidad
 - Títulos
 - Notas
 - Conjunto de datos
 - Escala: ALL VARI/
 - Títulos
 - Resumen de
 - Estadísticas
 - Logaritmo
 - Fiabilidad
 - Títulos
 - Notas
 - Escala: ALL VARI/
 - Títulos
 - Resumen de
 - Estadísticas

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,756	20

RELIABILITY
/VARIABLES=P21 P22 P23 P24 P25 P26 P27 P28 P29 P30 P31 P32 P33 P34 P35 P36 P37 P38 P39 P40
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

→ **Fiabilidad**

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Casos Válido	15	100,0
Excluido ^a	0	,0
Total	15	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,781	20

CUESTIONARIO PARA EL PERSONAL ADMINISTRATIVO

Distinguido(a) trabajador(a):

El presente cuestionario forma parte de un trabajo de investigación (tesis) que tiene como finalidad recoger información sobre "GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL "JOSÉ MARÍA ARGUEDAS" ANDAHUAYLAS, APURÍMAC, 2017". Su participación voluntaria es fundamental debiendo responder a cada interrogante con la mayor sinceridad, objetividad y veracidad posible.

Coloque una (X) en el recuadro correspondiente de acuerdo a los siguientes enunciados:

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

No	ITEMS	ESCALA DE VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
1	• Cree usted que para la contratación de personal se realiza antes una planificación?				X	
2	• El personal está enfocado al cumplimiento de la misión de la Universidad?			X		
3	• Se debe tomar en cuenta el marco de valores en el tema de contratación?				X	
4	• Se debe tomar en cuenta el cumplimiento de objetivos por el personal nuevo?	X				
5	• El personal que labora está enfocado al cumplimiento de metas?			X		
6	• El proceso de contratación de personal es de manera correcta?		X			
7	• La selección de personal se realiza de manera correcta?			X		
8	• El nuevo personal contratado realiza el reconocimiento e integración a la institución?				X	
9	• Al nuevo personal contratado se le presenta a sus compañeros de trabajo?		X			
10	• En el proceso de contratación las bases o requisitos son claros y entendibles?			X		
11	• En el desarrollo de sus labores se realizan por lo menos dos capacitaciones al año?				X	
12	• Para el mejor desempeño de tus labores recibes orientaciones de especialistas o expertos?		X			
13	• En tu organización se desarrolla una cultura favorable de comportamiento entre los compañeros?			X		
14	• Las condiciones de higiene y salubridad en tu lugar de trabajo es favorable?		X			
15	• Existe seguridad y confianza en tu lugar de trabajo referido a la infraestructura?				X	
16	• Se realiza evaluaciones al personal referido al cumplimiento de eficiencia en sus labores?			X		
17	• Se realiza evaluaciones al personal referido al cumplimiento de objetivos establecidos por la organización?			X		
18	• Se sanciona las faltas y tardanzas del personal de manera general?		X			
19	• Se realiza la evaluación del personal en función a sus competencias y capacidades?			X		
20	• Se realiza la evaluación del personal en función al desempeño profesional y ético moral?				X	
21	• ¿Tus compañeros de trabajo de cada área tienen el dominio y manejo de conocimientos para cumplir con sus labores eficientemente?			X		
22	• ¿El perfil profesional de tus compañeros corresponde a su área de trabajo?				X	
23	• ¿Se contrata personal profesional o técnico de acuerdo a las necesidades de tu institución?			X		
24	• El personal maneja habilidades y creatividad en la solución de problemas?		X			
25	• El personal en su trabajo toma buenas decisiones y acertadas para solucionar problemas?				X	
26	• ¿En tu centro de trabajo desde el año pasado, se capacitaron en el manejo de la informática y las Nuevas Tecnologías de la información- Internet?			X		
27	• Durante el período de trabajo del año pasado, cumplió usted al 100% con lo programado o planificado?		X			
28	• Asistes a las reuniones sociales organizadas por tu institución en fechas festivas importantes?				X	
29	• Durante tu desempeño el ambiente laboral es agradable con tus compañeros?		X			

30	• Tu jefe de área donde laboras se reúne regularmente con ustedes para coordinar aspectos de trabajo?	X				
31	• Existe una buena comunicación entre mis compañeros de trabajo?		Y			
32	• Durante tus labores las relaciones interpersonales entre el jefe del área y el personal son buenas?	K		Y		
33	• Se da cumplimiento el trabajo en equipo para el cumplimiento de objetivos y metas de la organización?			X		
34	• Durante tu desempeño laboral las condiciones ambientales del área de trabajo son agradables?(limpio, pasadizos amplios, etc)		Y			
35	La institución donde labora le da a conocer el reglamento interno a sus trabajadores?			X		
36	• La institución donde labora le da a conocer el Plan operativo anual, reglamento y manual de organización y funciones a sus trabajadores?			Y		
37	• Durante su desempeño laboral es suficiente la iluminación y ventilación del área donde trabaja?	X				
38	• Durante su trabajo la institución le brinda seguridad y cuenta con los equipos necesarios y vestimentas?			Y		
39	• Se da cumplimiento en la organización a los documentos de gestión (POA, ROF y MOF) dentro de tu institución?	Y				
40	Durante su trabajo se cumplen con las normas internas establecidas dentro de tu institución?			C		

Gracias por su colaboración

EVIDENCIAS DE LA ORGANIZACIÓN DE LA PRESENTE INVESTIGACIÓN





PROPUESTA

Outlook

Mensaje nuevo Eliminar Archivo No deseado Limpiar Mover a Categorizar Deshacer

Favoritos

Bandeja d... 220

Elementos envi...

Borradores 23

Agregar favorito

Carpetas

Bandeja de... 220

Correo no de... 3

Borradores 23

Actualizar a Office 365 con Características de Outlook Premium

Prioritarios Otros 82 Filtrar

Hola: Ha recibido este correo electrónico porque ...

Evelyn Burga **Formato de Pedido con stock al ...** Lun 16:36
Saludos, Evelyn Burga U.N. Cerámicos Aris Indust...
1 CLIENTES Ped...

Veronica Cajas > SOLICITO ACEPTACIÓN DE EN... Lun 14:11
BUENOS DIAS COLEGA Puede usted enviarlo de ...

Evelyn Burga **Ofertas al 15-Jul-19** Lun 14:07
Saludos, Evelyn Burga U.N. Cerámicos Aris Indust...
2 OFERTAS GAL... Ofertas al 15Jul...

Evelyn Burga **Ofertas al 15-Jul-19** Lun 13:58
Saludos, Evelyn Burga U.N. Cerámicos Aris Indust...
Ofertas al 15Jul...


SOLICITO ACEPTACIÓN DE ENVÍO DE ARTÍCULO CI...

VC Veronica Cajas <veronica-cajas@hotmail.com>
Lun 15/07/2019 14:11
Usted

BUENOS DIAS COLEGA

Puede usted enviarlo de acuerdo a las directrices de los autores a través de la plataforma de la revista

cordialmente

 **Dra. Verónica Cajas Bravo**
Directora de Investigación Universitaria
Email: vcajas@unheval.edu.pe
Cel: 962960519

Lo haré. Sí. De acuerdo.

¿Las sugerencias anteriores son útiles? Sí No

Re: SOLICITO ACEPTACIÓN DE ENVÍO DE ARTÍCULO CIENTÍFICO



Veronica Cajas <veronica-cajas@hotmail.com>

Lun 15/07/2019 14:11

Usted



BUENOS DIAS COLEGA

Puede usted enviarlo de acuerdo a las directrices de los autores a través de la plataforma de la revista

cordialmente



Dra. Verónica Cajas Bravo
Directora de Investigación Universitaria
Email: vcajas@unheval.edu.pe
Cel: 962960519

De: Oscar Apaza Apaza <apazaoscar2017@hotmail.com>

Enviado: lunes, 15 de julio de 2019 12:14 a. m.

Para: Verónica Cajas Bravo

Asunto: SOLICITO ACEPTACIÓN DE ENVÍO DE ARTÍCULO CIENTÍFICO

Buenas días Dra. Verónica Cajas Bravo le saluda Oscar Apaza Apaza, docente de la Universidad Nacional José María Arguedas.

Solicito su aceptación para enviar a la revista de Investigación Valdizana mi segundo artículo científico titulado: **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL “JOSÉ MARÍA ARGUEDAS” ANDAHUAYLAS, APURÍMAC, 2018.**

Por favor espero su respuesta.

Atentamente

UNIVERSIDAD NACIONAL

JOSÉ MARÍA ARGUEDAS



Propuesta de mejora de la Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los servidores públicos en la Universidad Nacional "José María Arguedas" año 2019.

Responsable: Mg. Oscar Apaza Apaza

Andahuaylas, Apurímac

2019

7.1. Datos Generales

7.1.1. Título: Propuesta de mejora de la Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los servidores públicos en la Universidad Nacional “José María Arguedas” año 2019.

7.1.2. Área: Personal administrativo.

7.1.3. Elaborado: Mg. Oscar Apaza Apaza

7.1.4. Dirigido a: Los servidores públicos administrativos de la universidad Nacional José María Arguedas

7.1.5. Lugar: Auditorio de la sede administrativa de la Universidad Nacional José María Arguedas.

7.1.6. Fecha de inicio: septiembre del 2019

7.1.7. Fecha de término: diciembre de 2019

7.2 Fundamentación

En la actualidad, las organizaciones, empresas permanentemente se preocupan por mejorar la gestión del talento humano y del desempeño laboral de su personal, trabajadores, empleados, colaboradores, llamado también socios estratégicos. Se ha entendido que, si se planifica, selecciona, socializa, capacita y evalúa cumpliendo el proceso rigurosamente al personal de seguro que el desempeño del personal permitirá establecer una buena satisfacción laboral, buen clima organizacional, cultura organizacional favorable y otras categorías que favorecen en la atención de los usuarios y satisfacción de necesidades de la sociedad en general.

Así mismo, por las características del mundo globalizado, las nuevas tecnologías, el cambio constante y acelerado que determina este momento histórico, las organizaciones deben prestar especial atención al manejo del capital humano o llamado también talento humano, la gestión de las personas se ha convertido en los

últimos años en un factor clave e importante para el cumplimiento de los objetivos y metas establecidas en las organizaciones.

En el pasado se minimizó la condición humana de los trabajadores convirtiéndolas en máquinas controladas en tiempos y movimientos y luego aportes de psicólogos y otros especialistas como Elton Mayo iniciaron con el planteamiento de nuevas teorías reconociendo la condición humana de los trabajadores que inicialmente se consideraban como empleados, trabajadores, mano de obra barata, ahora son los pilares del desarrollo de la organización.

Chiavenato (2009) menciona que “Una organización sólo existe cuando hay personas preparadas, eficientes y eficaces que manejen conocimientos capaces de comunicarse y que están dispuestas a trabajar en equipo conjuntamente para obtener un objetivo común en bien de la organización” (p. 52). Sin embargo, nuestras organizaciones contratan a su personal por favores políticos, familiaridad o económicos lo que trae como consecuencia la corrupción de funcionarios y servidores públicos.

Es necesario considerar de manera seria y rigurosa la gestión del talento humano en una organización a través de una responsable planificación de las necesidades o requerimientos del puesto de trabajo, es decir el postulante debe tener las condiciones profesionales de conocimientos, capacidades, competencias y ahora también llamado habilidades blandas.

Por otro lado, se debe tener en cuenta el cumplimiento del proceso de selección del personal estableciendo las normas y los criterios de calificación de acuerdo al área correspondiente.

Así mismos se debe tener en cuenta de manera permanente la realización de acciones de capacitación actualización y desarrollo del personal en temas de calidad de atención al cliente, manejo de las nuevas tecnologías de la información y comunicación, trabajar practicando la ética, con responsabilidad social y ambiental.

Se entiende que para una buena gestión del personal se debe evaluar de manera permanente a través de nivel de eficacia y eficiencia que en su mayoría el mismo personal y los jefes no entienden en su sentido real estas dimensiones o categorías de cumplimiento en una organización.

Por otro lado, el desempeño laboral está referido a las competencias laborales, comportamiento organizacional, condiciones laborales, satisfacción laboral, cultura organizacional, clima organizacional y otros que permitirá satisfacer mejor las necesidades de los usuarios y la sociedad en general.

Es necesario y obligatorio que los servidores públicos están al servicio de la población para brindar atención de calidad con empatía, compromiso, amabilidad, lo cual no se percibe en muchos casos el usuario es mal atendido o tratado en el trámite de sus necesidades y otros casos se practica una burocracia en plena era de la información, informática y de la Ntics.

7.3 Problema

De acuerdo a la investigación realizada se ha podido visualizar que no se está cumpliendo una buena gestión del personal de acuerdo a teorías planteadas por grandes autores como Idalberto Chiavenato, Martha Alles y otros que sustentan que se debe realizar un proceso riguroso para la contratación de personas que no solo manejen conocimiento, sino también capacidades competencia y habilidades blandas con condiciones de liderazgo y poder de buena comunicación asertiva y afectiva.

Es preciso mencionar que la presente propuesta tiene por propósito establecer rigurosamente el proceso de la gestión de personal cumpliendo protocolos para realmente contar con el servicio y trabajo de las personas con las capacidades y competencias necesarias para satisfacer mejor las necesidades de los usuarios y la población en general.

7.4 Objetivo de la propuesta

General

Elevar los niveles de gestión de personal y el desempeño laboral de los servidores públicos en la Universidad Nacional José María Arguedas, a través de acciones y talleres de capacitación sobre proceso de selección de personal un buen desempeño laboral.

Específicos

Mejorar la gestión del personal a través de un riguroso cumplimiento de pasos como la planificación, selección, socialización, capacitación permanente, desarrollo del personal, ascensos y evaluación permanente.

Elevar el nivel de desempeño laboral a través del desarrollo de competencias laborales, buen comportamiento organizacional, condiciones laborales favorables, una satisfacción laboral, cultura organizacional, clima organizacional y otros que permitirá mejorar el desempeño laboral.

7.5 Justificación

Justificación organizacional

El propósito fundamental de las organizaciones públicas es de estar al servicio de los usuarios y de la sociedad en general, lo expuesto justifica que debe mejorar la gestión de los servidores públicos a través del cumplimiento de proceso de la planificación, selección, capacitación, y evaluación del personal.

Con la presente propuesta se beneficia generar una mejor imagen institucional de la Universidad Nacional José María, así mismo a la mejor atención de los estudiantes, docentes y población en general.

Justificación técnica

La presente propuesta pretende mejorar el cumplimiento técnico de los documentos de gestión de la Universidad como es el plan estratégico institucional, el reglamento de organizaciones y funciones, el manual de organización y funciones, el cuadro de asignación de personal, el manual de procedimientos y otras normativas de procedimientos técnico a nivel personal e interinstitucional.

Por otro lado, se pretende mejorar las labores del personal de manera general con procedimientos técnicos en la operatividad de sus funciones en su área y a nivel interpersonal entre colegas y atención a los usuarios.

Justificación social

El fin único del estado y de sus organizaciones públicas es de brindar servicios a la sociedad en general para mejorar la calidad de vida, satisfacer sus necesidades, a través del cumplimiento de las labores de manera eficiente y eficaz.

Los servidores públicos de la universidad Nacional José María Arguedas están al servicio de la sociedad estudiantil, personal docente, población de Andahuaylas, Apurímac, del Perú y del mundo en representación del estado.

7.6 Bases teóricas

7.6.1 Gestión del talento humano

Chiavenato (2009) en su obra *Gestión del talento humano*, expresa “La gestión de los recursos humanos ha sufrido más cambios y transformaciones dentro de las organizaciones a través de los años, no sólo han tocado sus aspectos tangibles y concretos sino, sobre todo, han modificado los conceptuales e intangibles influyendo en su desempeño y satisfacción laboral”.

Así mismos Chiavenato manifiesta que “el talento humano conduce necesariamente al capital humano, el patrimonio invaluable que una organización puede reunir para alcanzar la competitividad y el éxito” (p. 52).

La visión, el entendimiento y tratamiento del área que se tiene hoy, es enteramente diferente de la que tenía su configuración tradicional, cuando se llamaba Administración de Recursos Humanos (ARH), ahora se habla de colaboradores sociales, socios estratégicos, talento humano, activo intangible, etc. entender ahora que la administración de las personas ha llevado a que las organizaciones exitosas alcancen la excelencia, eficiencia y eficacia gracias al capital humano que representa mayor importancia en plena era de la información dentro y fuera de la organización.

7.6.2 Desempeño laboral

Corona (2000) manifiesta “se asocia con el rendimiento personal en cuanto a la cantidad y calidad de desempeño del trabajo realizado de manera individual, grupal u organizacional” (p. 22). Es decir, el desempeño laboral puede ser observado, medido y controlado para poder determinar su eficiencia, eficacia y la productividad en la organización.

Así mismo, Valdés (2004) afirma: “Es la puesta en práctica de los conocimientos adquiridos dentro de la formación profesional, cuyas áreas son: Dominio del conocimiento teórico y práctico acerca del aprendizaje y de la conducta

humana. Demostración de actitudes que promuevan el aprendizaje y las relaciones humanas. Dominio de la materia a desarrollar. Conocimiento de los métodos, procedimientos y técnicas de enseñanza que faciliten el aprendizaje. (p. 67)

Por otro lado, el Ministerio de Educación del Perú, en su publicación Marco del buen desempeño docente (2013) manifiesta: “Son las actuaciones observables de la persona que pueden ser descritas y evaluadas a través de su competencia, habilidades y logros alcanzados. (p. 29)

7.7 Estrategia Metodológicas

Con respecto a la metodología, se desarrollarán talleres, los cuales se iniciará casi siempre con una dinámica, la cual estará siempre relacionada directamente con el tema a trabajar para lograr que los participantes capten el mensaje a trabajar de ese taller. Se desarrollará las actividades planificadas haciendo uso de la acción participativa de cada uno de ellos en grupos formados al azar y en forma individual.

Los talleres siempre terminaran con alguna dinámica de cierre, elaborando sus compromisos referido al tema. Para facilitar este programa se aplicarán las siguientes técnicas:

a) Técnicas o dinámicas vivenciales. Estas técnicas pueden ser para animar o para realizar un análisis.

b) Técnicas o dinámicas de presentación y de animación. Las técnicas de presentación permiten que los participantes se presenten ante el grupo, conozcan a los otros participantes, creando de esta manera un ambiente fraterno, participativo y horizontal en el trabajo de formación. Generalmente estas técnicas son dinámicas vivenciales, porque participan todos los participantes de un evento.

c) Técnicas o dinámicas de análisis y profundización. Este grupo de técnicas comprende una serie de técnicas vivenciales, de actuación, audiovisual y visual.

La característica principal de estas técnicas es permitir analizar y reflexionar con mayor profundidad los conocimientos sobre un tema en desarrollo. De esta manera estas técnicas dan paso a los participantes a asimilar y comprender más objetivamente la importancia de un tema cualquiera, además de permitir a que los mismos expresen ideas propias sobre el tema.

Plan de actividades

Cronograma:

Actividades		septiembre		octubre				noviembre				diciembre		
N°	ACTIVIDAD	3	4	1	2	3			1	2	3	4	1	2
1	Planificación de las acciones													
2	Presentación de la propuesta y aprobación con la institución													
3	Realización de la actividad con la participación de los expositores y personal administrativo. Variable: (Gestión del talento humano)													
4	Realización de la actividad con la participación de los expositores y personal administrativo. Variable: (Gestión del talento humano)													
5	Evaluación de cumplimiento de la propuesta													
6	Redacción del informe de la propuesta realizada													

Fuente: Elaboración propia

Presupuesto:

N°	Descripción	Unidad de medida	Cantidad	Precio unitario (S/.)	total
1	Refrigerio	Unidad	320	2.00	640.00
2	Cartulinas	Unidad	200	0.5	100.00
3	Plumones de colores	ciento	02	150	300.00
4	Material de escritorio	juegos	12	25.00	300.00
5	Servicio de logística	viajes	04	20.00	80.00
6	Otros servicios	Servicio	4	40.00	160.00
			Total S/.		1,580.00

Financiamiento:

La presente propuesta será financiada por la Universidad Nacional José María Arguedas, en el entender que los beneficiarios serán los trabajadores de la misma institución.

Acciones a realizarse:

Primera semana: Variable Gestión del talento humano a través de la dimensión planificación del personal

N°	ACTIVIDAD	OBJETIVO	INDICADOR	META	FECHA	RESPONSABLE
1	Revisar teorías relacionadas a planificación de recursos humanos.	Establecer la importancia de la planificación de recursos humanos	Teorías sobre Gestión del talento humano	20%	Lunes de la Primera semana de septiembre	Docente de la universidad
2	Realizar las necesidades de personal	Determinar la necesidad real de personal en la institución.	Requerimiento de cada área	20%	Martes de la Primera semana de septiembre	Docente de la universidad
3	Capacidades que debe manejar el personal de acuerdo a cada área	Determinar las capacidades que deben manejar cada personal.	Manejo de capacidades	20%	Miércoles de la Primera semana de septiembre	Docente de la universidad
4	Competencias que debe manejar el personal de acuerdo a cada área	Determinar las competencias que deben manejar cada personal.	Manejo de competencias	20%	Jueves de la Primera semana de septiembre	Docente de la universidad
5	Habilidades blandas que debe	Determinar las habilidades que	Manejo de habilidades blandas	20%	Viernes de la Primera	Docente de la universidad

	manejar el personal.	deben manejar cada personal.			semana de septiembre	
6				100%		

Segunda semana: Variable Gestión del talento humano a través de la dimensión selección del personal

N°	ACTIVIDAD	OBJETIVO	INDICADOR	META	FECHA	RESPONSABLE
1	Revisar teorías relacionadas a selección de recursos humanos.	Establecer la importancia de la selección de recursos humanos	Teorías sobre selección del talento humano	20%	Lunes de la segunda semana de septiembre	Docente de la universidad
2	Realizar el proceso de selección de personal	Determinar el proceso riguroso de los requisitos de personal.	Requerimiento de cada área	20%	Martes de la segunda semana de septiembre	Docente de la universidad
3	Requisito que debe cumplir el personal.	Determinar las capacidades que deben manejar cada personal.	Manejo de capacidades	20%	Miércoles de la segunda semana de septiembre	Docente de la universidad
4	Competencias que debe manejar el personal de acuerdo a cada área	Determinar las competencias que deben manejar cada personal.	Manejo de competencias	20%	Jueves de la segunda semana de septiembre	Docente de la universidad
5	implementar el cumplimiento del proceso de selección del personal.	Determinar las habilidades que deben manejar cada personal.	Cumplimiento de	20%	Viernes de la segunda semana de septiembre	Docente de la universidad
6				100%		

- **Tercera semana:** Variable Gestión del talento humano a través de la dimensión Capacitación y desarrollo del personal.

N°	ACTIVIDAD	OBJETIVO	INDICADOR	META	FECHA	RESPONSABLE
1	Determinar temas sobre la capacitación de personal	Establecer la importancia de la capacitación del personal.	Capacitación del personal	20%	Lunes de la tercera semana de septiembre	Docente de la universidad

2	Capacitación del personal en temas relacionados a sistemas de gestión.	Fortalecer y actualizar el manejo de los sistemas de gestión.	Sistemas de gestión	20%	Martes de la tercera semana de septiembre	Docente de la universidad
3	Capacitación en calidad de atención al usuario	Fortalecer capacidades en atención al usuario.	Nivel de atención al cliente	20%	Miércoles de la tercera semana de septiembre	Docente de la universidad
4	Capacitación en temas de clima organizacional	Fortalecer el clima organizacional de la institución	Nivel de clima organizacional	20%	Jueves de la tercera semana de septiembre	Docente de la universidad
5	Capacitación en temas de cultura organizacional	Fortalecer la cultura organizacional de la institucional	Nivel cultura organizacional	20%	Viernes de la tercera semana de septiembre	Docente de la universidad
6				100%		

- **Cuarta semana:** Variable Gestión del talento humano a través de la dimensión evaluación del personal.

N°	ACTIVIDAD	OBJETIVO	INDICADOR	META	FECHA	RESPONSABLE
1	Reconocimiento de la importancia de la evaluación del personal.	Determinar la importancia de la evaluación del personal.	Capacitación del personal	20%	Lunes de la cuarta semana de septiembre	Docente de la universidad
2	Implementar criterios de evaluación acordes a cada área.	Fortalecer lo criterios de evaluación acordes a cada área..	Sistemas de gestión	20%	Martes de la cuarta semana de septiembre	Docente de la universidad
3	Aplicar instrumentos de evaluación por capacidades y resultados.	Fortalecer los instrumentos de evaluación por capacidades y resultados.	Nivel de atención al cliente	20%	Miércoles de la cuarta semana de septiembre	Docente de la universidad
4	Aplicar instrumentos de evaluación por eficiencia y eficacia.	Fortalecer los instrumentos de evaluación por eficiencia y eficacia.	Nivel de clima organizacional	20%	Jueves de la cuarta semana de septiembre	Docente de la universidad
5	Aplicar instrumentos de evaluación por	Fortalecer los instrumentos de evaluación por	Nivel cultura organizacional	20%	Viernes de la cuarta	Docente de la universidad

	habilidades blandas.	habilidades blandas.			semana de septiembre	
6				100%		

Viabilidad

La viabilidad es favorable debido a que existe una relación laboral del investigador con la Universidad Nacional José María Arguedas, lo que permitirá predisponer las facilidades para la realización y cumplimiento de la presente propuesta.

El área de investigación y presupuesto será el encargado de destinar los fondos a los responsables de la realización de la propuesta descrita. Asimismo, se podrá contar con el apoyo logístico de muchos docentes y trabajadores de la parte administrativa de manera espontánea para el cumplimiento del cometido. En cuanto a los resultados esperados, estos se evidenciarán a mediano plazo a través de la mejora de atención a los usuarios y entre los mismos trabajadores.

Finalmente, de esta manera mejorar el proceso de la gestión del talento humano y elevar el nivel del desempeño laboral en la organización.

ARTÍCULO CIENTÍFICO

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL “JOSÉ MARÍA ARGUEDAS” ANDAHUAYLAS, APURÍMAC, AÑO 2018.

*MANAGEMENT OF THE HUMAN TALENT AND LABOR PERFORMANCE OF THE PUBLIC
SERVANTS IN THE NATIONAL UNIVERSITY "JOSÉ MARÍA ARGUEDAS"
ANDAHUAYLAS, APURIMAC, YEAR 2018.*

Oscar Apaza Apaza; apazaoscar2017@hotmail.com

Universidad Nacional José María Arguedas

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo determinar el grado de relación entre la Gestión del talento humano y desempeño laboral de los servidores públicos en la Universidad Nacional “José María Arguedas” Andahuaylas, Apurímac, año 2018. La investigación realizada fue de enfoque cuantitativo, el tipo de investigación es sustantivo básico, la metodología empleada fue deductiva, el diseño fue no experimental, de corte transversal. La población y la muestra estuvo constituida por 82 servidores públicos de la Universidad Nacional José María Arguedas, la técnica que se implementó, fue la encuesta y se diseñó como instrumento el cuestionario para describir la variable gestión del talento humano y desempeño laboral, luego determinar el nivel de relación entre las variables así mismo estas debidamente validados y sometidos a juicio de expertos que determinaron que los instrumentos son válidos y confiables.

Los resultados de la investigación concluyen que existe relación positiva y estadísticamente significativa entre la gestión del talento humano y desempeño laboral de los servidores públicos en la Universidad Nacional José María Arguedas. Así mismo, este trabajo de investigación se finalizó elaborando un programa de capacitación al personal administrativo en gestión del talento humano y desempeño laboral resaltando la importancia del personal y el desempeño laboral dentro de la organización para una mejor atención y satisfacción de los usuarios en la Universidad Nacional José María Arguedas” Andahuaylas, Apurímac, 2018.

Palabras claves: Talento humano, desempeño laboral.

ABSTRACT

The objective of this research was to determine the degree of relationship between the management of human talent and job performance of public servants at the National University "José María Arguedas" Andahuaylas, Apurímac, 2018. The instruments that were used were: technical survey,

instrument the questionnaire for each variable. These instruments were subjected to the respective analyzes that determined that the tests are valid and reliable. The research carried out was of a quantitative approach, the methodology used was deductive, the type of research is a basic noun, with a non-experimental, cross-sectional correlational design. The population was constituted by 82 public servants, the sampling was not probabilistic. The methodology used is deductive, therefore, the Rho Spearman statistical test was used.

The results of the research show that there is a very high statistically significant relationship between the management of human talent and job performance of public servants at the José María Arguedas National University. Likewise, this research work aims to develop the training program for administrative staff in Human talent management and job performance highlighting the importance of personnel and work performance for better satisfaction of users at the National University José María Arguedas " Andahuaylas, Apurímac, 2018.

Keywords: Human talent, job performance.

1. INTRODUCCIÓN

A nivel global, las distintas organizaciones, afrontan de manera permanente y necesaria la mejora de la gestión del talento humano, recurso humano, personal o colaboradores y por otro lado el desempeño laboral de los mismos con el propósito de mejorar la competitividad la eficiencia y eficacia. Las organizaciones del presente siglo son cada día más cambiantes dejando en el pasado modelos de gestión del personal tradicionales, autoritarios que consideraron al hombre como una herramienta, máquina. Gracias a modelos paradigmáticos, a la informática al desarrollo de la ciencia y tecnología, las organizaciones se ven obligados a desarrollar sistemas de gestión del personal óptimos que favorezcan el desempeño y satisfacción talento humano.

La Gestión del talento humano se desarrolla en la misma medida que lo hace el conocimiento y las nuevas tecnologías de la información inmersas en el actual proceso de globalización. Desde este contexto, la actividad que conlleva la gestión del talento humano, se encuentra enmarcada en un esfuerzo colectivo de todos los actores de la organización con la finalidad de lograr objetivos estratégicos como un buen desempeño laboral, compromiso, creatividad, inventiva y solidaridad en pocas palabras en intangibles humanos.

Así mismo, por las características del mundo globalizado, las nuevas tecnologías, el cambio constante y acelerado que determina este momento histórico, las organizaciones deben prestar especial atención al manejo del capital humano o llamado también talento humano, la gestión de las personas se ha convertido en los últimos años en un factor clave e importante para el cumplimiento de los objetivos y metas establecidas en las organizaciones.

En el pasado se minimizó la condición humana de los trabajadores convirtiéndolas en máquinas controladas en tiempos y movimientos y luego aportes de psicólogos y otros especialistas como Elton Mayo iniciaron con el planteamiento de nuevas teorías reconociendo la condición humana de los trabajadores que inicialmente se consideraban como empleados, trabajadores, mano de obra barata, ahora son los pilares del desarrollo de la organización.

En la actualidad algunos países como España y otros europeos han desarrollado sistemas modernos de gestión del personal con la finalidad de elevar la competitividad de la organización y la satisfacción de las necesidades de los clientes. Ahora las organizaciones deben entender que el personal debe ser considerado como capital humano, talento humano, socio estratégico, dotado de capacidades, habilidades, conocimientos, sentimientos y que las organizaciones deben saber gestionar el proceso selección, socialización, capacitación y evaluación de manera integral.

Chiavenato (2009) menciona que “Una organización sólo existe cuando hay personas preparadas, eficientes y eficaces que manejen conocimientos capaces de comunicarse y que están dispuestas a trabajar en equipo conjuntamente para obtener un objetivo común en bien de la organización” (p. 52). Sin embargo, nuestras organizaciones contratan a su personal por favores políticos, familiaridad o económicos lo que trae como consecuencia la corrupción de funcionarios y servidores públicos.

Los problemas actuales que afrontan muchas organizaciones es que no gestionan el proceso de personal de manera racional y no toman como referencia a teorías actuales como Chiavenato y otros. Por otro lado, no entienden que el capital humano es uno de los principales elementos de la organización en general, en el entender que no existe organización alguna que pueda funcionar sin la participación de las personas y todas las personas de una u otra manera formamos parte de una organización. Así mismo el problema actual de muchas empresas y organizaciones públicas en el Perú, es que no realizan un riguroso y transparente proceso de selección del talento humano es decir no realizan la planificación, reclutamiento, selección, capacitación, motivación, traslados, ascensos y evaluación del personal seriamente.

Por otro lado, en las organizaciones debería practicarse un clima organizacional favorable, una buena comunicación que permita el entendimiento favorable, la satisfacción y el buen desempeño laboral. Una organización sólo existe cuando hay personas capaces de comunicarse y que están dispuestas a actuar conjuntamente para obtener un objetivo común.

Cuando hablamos de gestión de personal nos referimos al elemento más importante de la organización como lo manifiestan muchos autores coincidiendo como la función administrativa referida a las políticas del personal en dicho proceso se realizará; el análisis de puestos, la planificación de necesidades laborales, la selección de candidatos, la orientación y capacitación, la administración de

sueldos, los incentivos, la evaluación del desempeño, la comunicación interna y externa, la capacitación y el desarrollo, el compromiso del personal, entre otros.

La gestión del personal en las organizaciones no sería posible sin la participación de las personas o talento humano. Así mismo podemos observar el desempeño laboral de los servidores públicos en algunas organizaciones no es favorable hacia a sociedad en general.

El desempeño laboral es el grado de eficiencia y eficacia desprendida por el personal en el desarrollo de sus acciones al servicio de la sociedad. Sin embargo, en la mayoría de las organizaciones el desempeño laboral es deficiente y hasta podemos decir parasitario, que influye negativamente en el desarrollo y calidad de servicio a la sociedad.

Por otro lado, el problema que afrontan las organizaciones actuales es como mejorar el desempeño laboral de su personal, en algunos casos desconocen técnicas e instrumentos como la capacitación, motivación, reconocimiento, ascensos y otros que permita mejorar su desempeño laboral.

Así mismo en Apurímac las organizaciones todavía no han logrado gestionar bien a su personal, se puede observar la falta de capacidades, competencias, excesiva burocracia, otras parasitarias que no suman en el desarrollo de la competitividad organizacional. El estado no gestiona bien la administración pública a través del gobierno central, regional y local en los distintos sectores.

Como podemos observar la administración pública no está funcionando de maravillas, muchas instituciones públicas regionales no cumplen con lo establecido en las normas peor aún con procesos de selección del personal a través de una planificación, selección, socialización, capacitaciones ascensos evaluaciones sanciones y despidos.

En el ámbito local se puede visualizar organizaciones con un desempeño laboral desfavorable, conformista, rutinario, improductivo e incompetente, entender que a muchos servidores públicos poco les importa el desarrollo y cumplimiento de los objetivos y metas establecidas.

En el ámbito local referido específicamente a la Universidad Nacional “José María Arguedas” como una organización superior dedicada a la formación de profesionales de distintas carreras, se observa la falta de una favorable gestión del personal a través de un riguroso proceso de selección que repercute en el desempeño laboral de los servidores públicos.

El presente trabajo de investigación pretendió describir la gestión del talento humano, el desempeño laboral y la relación que existe entre las dos variables, específicamente verificar el cumplimiento del proceso de la administración de personal a través de la planificación de personal, reclutamiento, selección, socialización, capacitación, ascensos evaluación y despido, describir el nivel de satisfacción laboral del personal administrativo y finalmente el grado de relación.

Con respecto al desempeño laboral se define como las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para el logro de los objetivos de la organización se afirma que un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización. El desempeño

humano en el cargo varía de una persona a otra y de situación en situación, pues este dependerá de los factores condicionantes por lo que sea influenciado Chiavenato (2017).

Finalmente, para mejorar el desempeño laboral las personas deben percibir justicia, recompensas salariales y no salariales, buen trato, aspectos motivacionales, capacitaciones, así como también los métodos que se utilizan para evaluarlos.

2. MARCO TEÓRICO

Gestión del talento humano

Chiavenato (2017) en su obra *Gestión del talento humano*, expresa “La gestión de los recursos humanos ha sufrido más cambios y transformaciones dentro de las organizaciones a través de los años, no sólo han tocado sus aspectos tangibles y concretos sino, sobre todo, han modificado los conceptuales e intangibles influyendo en su desempeño y satisfacción laboral”. Así mismos Chiavenato manifiesta que “el talento humano conduce necesariamente al capital humano, el patrimonio invaluable que una organización puede reunir para alcanzar la competitividad y el éxito” (p. 52).

La visión, el entendimiento y tratamiento del área que se tiene hoy, es enteramente diferente de la que tenía su configuración tradicional, cuando se llamaba Administración de Recursos Humanos (ARH), ahora se habla de colaboradores sociales, socios estratégicos, talento humano, activo intangible, etc. entender ahora que la administración de las personas ha llevado a que las organizaciones exitosas alcancen la excelencia, eficiencia y eficacia gracias al capital humano que representa mayor importancia en plena era de la información dentro y fuera de la organización.

Prieto (2013) en su texto. *Gestión del talento humano como estrategia para retención del personal*, dice que “La gestión del talento implica la captación, desarrollo, retención, mejora y transmisión del talento tanto directivo y operativo en el nivel tecnocrático, como en el intermedio, de staff de apoyo y operativo” (P. 20).

Se puede concluir entonces que la gestión del talento humano es un enfoque estratégico de dirección cuyo objetivo es obtener la máxima creación de valor para la organización, a través de un conjunto de acciones dirigidas a disponer en todo momento del nivel de conocimientos, competencias, capacidades y habilidades en la obtención de los resultados necesarios para ser competitivo en el entorno actual y futuro. El talento humano se considera la clave del éxito de una empresa y su gestión hace parte de la esencia de la gerencia empresarial, con una asertiva gestión del talento humano, una organización eficiente ayuda a crear una mejor calidad de la vida de trabajo, dentro de la cual sus empleados estén motivados a realizar sus funciones, a disminuir los costos de ausentismo y la fluctuación de la fuerza de trabajo.

La globalización entonces ha impuesto nuevos retos a las organizaciones, quienes tienen la necesidad de diseñar nuevos modelos de gestión que les permitan potenciar el talento del humano hoy en día, esto ha provocado entre otras cosas, la necesidad de un aprendizaje continuo, donde las personas tengan el deseo, el poder y la capacidad de desarrollar todo su potencial, ya que hoy en día se demandan nuevas competencias para los trabajadores

Del Campo (2011) dice. “El talento suele ir de la mano con las organizaciones por la existencia de jefe tirano, falta de autonomía y de independencia, políticas internas injustas, problemas en el reconocimiento, la organización se está hundiendo, ahora bien, las herramientas de retención deberían atacar las causas que podrían ocasionar la partida de un talento” (P. 48). Es necesario y acertado admitir que dentro de las organizaciones es común encontrar entre el personal, un perfil de empleado al que hay que prestar una atención especial, es el empleado el que posiblemente vaya a dejar mañana o quizá en unos meses la empresa, es posible considerar que estos empleados no están motivados, ni se consideran a sí mismos como suficientemente valorados, tampoco se identifican con sus actuales empresas.

Vallejo (2016) en su texto. Gestión del talento humano, dice “La gestión del talento humano es reclutar, seleccionar, orientar, recompensar, desarrollar, auditar y dar seguimiento a las personas, además formar una base de datos confiable para la toma de decisiones, que la gente se sienta comprometida con la empresa y sentido de pertinencia, solo de esta forma se logrará la productividad, calidad y cumplimiento de los objetivos organizativos”.

La gestión del talento humano busca el desarrollo e involucramiento del capital humano, elevando las competencias de cada persona que trabaja en la empresa; la gestión del talento humano permite la comunicación entre los trabajadores y la organización involucrando la empresa con las necesidades y deseos de sus trabajadores con el fin de ayudarlos, respaldarlos y ofrecerles un desarrollo personal capaz de enriquecer la personalidad y motivación de cada trabajador que se constituye en el capital más importante de la empresa, su gente.

Las organizaciones actuales persiguen objetivos como crecimiento, competitividad, productividad entre otros, mientras que las personas también tienen objetivos individuales, un buen salario, mejorar su calidad de vida, etc.; por ello es importante que las empresas seleccionen a las personas que cumplan los requisitos que las organizaciones desean alcanzar y al mismo tiempo satisfacer las expectativas que las personas desean al ingresar a las organizaciones. (Vallejo, L. 2016 p. 18)

Es necesario resaltar algunos conceptos de administración de recursos humanos planteados por reconocidos autores como los siguientes: “La administración del talento humano es un conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos administrativos en cuanto a las personas o los

recursos humanos, como el reclutamiento, la selección, la formación, las remuneraciones y la evaluación del desempeño” (Chiavenato, I. 2009).

Drucker (2002) dice. “El papel de las personas en la organización empresarial se ha transformado a lo largo del siglo XXI, en el inicio se hablaba de mano de obra, posteriormente se introdujo el concepto de recursos humanos, que consideraba al individuo como un recurso más a gestionar en la empresa. En la actualidad se habla de personas, motivación, talento, conocimiento, creatividad” (p.21). Se considera que el factor clave de la organización son las personas ya que en éstas reside el conocimiento y la creatividad.

Quiros y Cabestrero (2008) de acuerdo con esta teoría, el interés monetario es distinto de la necesidad de logro, de forma que las personas motivadas por el logro no trabajan únicamente por dinero, sino que se esfuerzan en su trabajo para satisfacer una fuerza interior del individuo para mejorar, ser reconocido en su trabajo y alcanzar las metas propuestas.

Bittel, (2000) plantea. “El desempeño es influenciado en gran parte por las expectativas del empleado sobre el trabajo, sus actitudes hacia los logros y su deseo de armonía” (p. 52), por tanto, el desempeño se relaciona o vincula con las habilidades y conocimientos que apoyan las acciones del trabajador, en pro de consolidar los objetivos de la empresa.

Robbins (1998) define el comportamiento organizacional como “Un campo de estudio que investiga el impacto de los individuos, grupos y estructuras sobre el comportamiento dentro de las organizaciones, con el propósito de aplicar los conocimientos adquiridos en la mejora de la eficacia de una organización.”

Desempeño laboral

El desempeño laboral “es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados; éste constituye la estrategia individual para lograr metas y objetivos” la cual tiene una serie de características individuales, entre las cuales se pueden mencionar: capacidades, habilidades, necesidades y cualidades, entre otros, que interactúan con la naturaleza del trabajo y de la organización para producir comportamientos que afectan los resultados. Chiavenato (2017).

Corona (2000) manifiesta “se asocia con el rendimiento personal en cuanto a la cantidad y calidad de desempeño del trabajo realizado de manera individual, grupal u organizacional” (p. 22). Es decir, el desempeño laboral puede ser observado, medido y controlado para poder determinar su eficiencia, eficacia y la productividad en la organización.

Así mismo, Valdés (2004) afirma: “Es la puesta en práctica de los conocimientos adquiridos dentro de la formación profesional, cuyas áreas son: Dominio del conocimiento teórico y práctico acerca del aprendizaje y de la conducta humana. Demostración de actitudes que promuevan el aprendizaje y las relaciones humanas. Dominio de la materia a desarrollar. Conocimiento de los métodos, procedimientos y técnicas de enseñanza que faciliten el aprendizaje. (p. 67)

Por otro lado, el Ministerio de Educación del Perú, en su publicación Marco del buen desempeño docente (2013) manifiesta: “Son las actuaciones observables de la persona que pueden ser descritas y evaluadas a través de su competencia, habilidades y logros alcanzados. (p. 29)

Finalmente, mediante el desempeño laboral se puede determinar el avance de las actividades realizadas por los trabajadores, en ese contexto Campbell et al. (1996) manifiesta que el desempeño laboral “es sinónimo de comportamiento; es lo que las personas hacen en realidad, y puede observarse. El desempeño incluye aquellas acciones relevantes para el cumplimiento de las metas de la organización” (p. 264).

3. METODO

El tipo de investigación fue sustantivo básico como lo plantea Carrasco (2017), así mismo es básico descriptivo de acuerdo a lo planteado por Landeau (2007) y por su finalidad indica que la Investigación es teórica, básica, porque se fundamenta en un argumento teórico y su intención fundamental que consiste en desarrollar una teoría, extender, corregir o verificar el conocimiento mediante el descubrimiento de amplias divulgaciones o principios. Con respecto al enfoque de la investigación Hernández, Fernández y Baptista (2014) refiere que “el enfoque cuantitativo usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías”, así mismos es cuantitativo por que estuvo basado en datos estadísticos y cantidades numéricas. En cuanto al método que se utilizó fue el hipotético deductivo por que se inició con información generalizada en teorías que permitieron tratar variables y dimensiones específicas referidas a la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Universidad Nacional José María Arguedas.

Con respecto al nivel de la investigación que se profundizó fue descriptivo-correlacional, de acuerdo a lo planteado por Carrasco (2017), así mismo Arias (2011) dice; la investigación es descriptiva que consiste en la caracterización de un hecho, fenómeno, individuo o grupo, con el fin de establecer su estructura o comportamiento y es correlacional porque busca determinar el grado de relación que existe entre dos o más variables. Así mismo Hernández, Fernández y Batista (2014), sostienen que “la investigación es descriptiva por que busca especificar propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analice” (p, 103). Por otro lado, indican que los estudios correlacionales pretenden responder a preguntas de investigación como las siguientes, por ejemplo: ¿La gestión del

talento humano tiene relación con el desempeño laboral de los servidores públicos en la Universidad Nacional José María Arguedas?

Con respecto al diseño fue no experimental, transversal ya que no se manipuló las variables simplemente se describió en un momento determinado y se determinó el nivel o grado de relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral.

La población fue 82 servidores públicos de la Universidad Nacional José María Arguedas, la selección de la muestra se hizo de manera no probabilística es decir se tomó a toda la población al barrer por ser un número reducido. La técnica utilizada fue la encuesta y su instrumento el cuestionario, el cual tuvo preguntas basadas en las dimensiones de las variables de talento humano y desempeño laboral con las escalas de calificación nunca =1, casi nunca= 2, a veces = 3 y casi siempre=3 y siempre = 5 para ambas variables. Los instrumentos de recolección de datos fueron validados por investigadores y juicio de expertos, adicionalmente se verificó el nivel de confiabilidad mediante el índice de Alpha de Cronbach, obteniéndose el valor de 0,938 para la variable talento humano y el valor de 0,895 para la variable desempeño laboral, se concluyó indicando, que es confiable el instrumento. Los datos obtenidos tras la aplicación de los instrumentos de recolección, fueron organizados y presentados haciendo uso de tablas y gráficos estadísticos, con ayuda del software SPSS versión 23 y Excel. Finalmente, para obtener el coeficiente de correlación se utilizó la escala de Rho de Spearman a un 95% de nivel de confianza y un 5% de margen de error.

4. Análisis de datos y Discusión

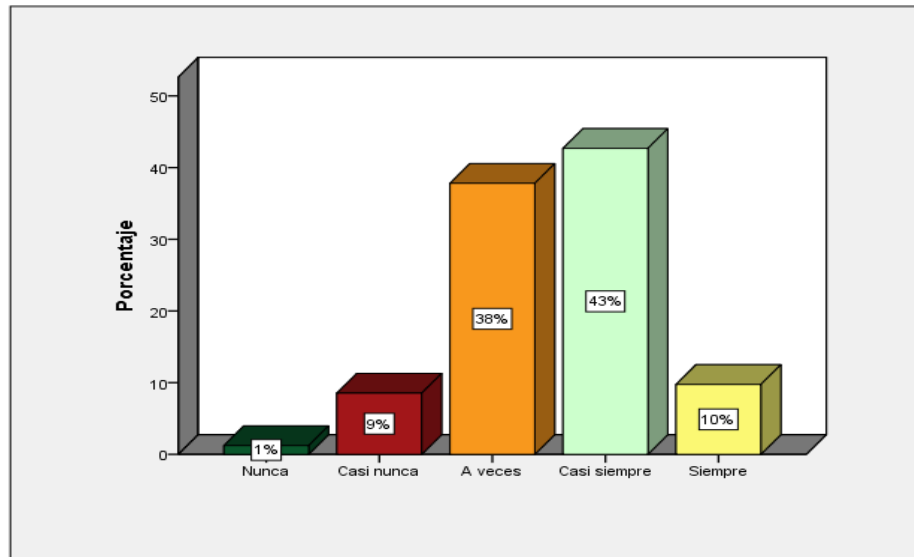
Entre los resultados más resaltantes se presenta la tabla N° 05 y N° 10 que nos permite describir los resultados de las variables gestión del talento humano y desempeño laboral de la siguiente manera:

Tabla 05

TALENTO HUMANO					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	1,2	1,2	1,2
	Casi nunca	7	8,5	8,5	9,8
	A veces	31	37,8	37,8	47,6
	Casi siempre	35	42,7	42,7	90,2
	Siempre	8	9,8	9,8	100,0
	Total	82	100,0	100,0	

Figura 05

TALENTO HUMANO



En la tabla 05 se muestra los resultados sobre las opiniones que emitieron los 82 servidores públicos de la Universidad Nacional “José María Arguedas”, respecto a la gestión del talento humano. Del total de servidores encuestados, el 43% indica que casi siempre se considera la gestión del talento humano, el 38% manifiesta que a veces se considera, el 10% precisa que siempre se considera, el 9% indica casi nunca y solamente el 1% manifiesta que nunca se considera el talento humano.

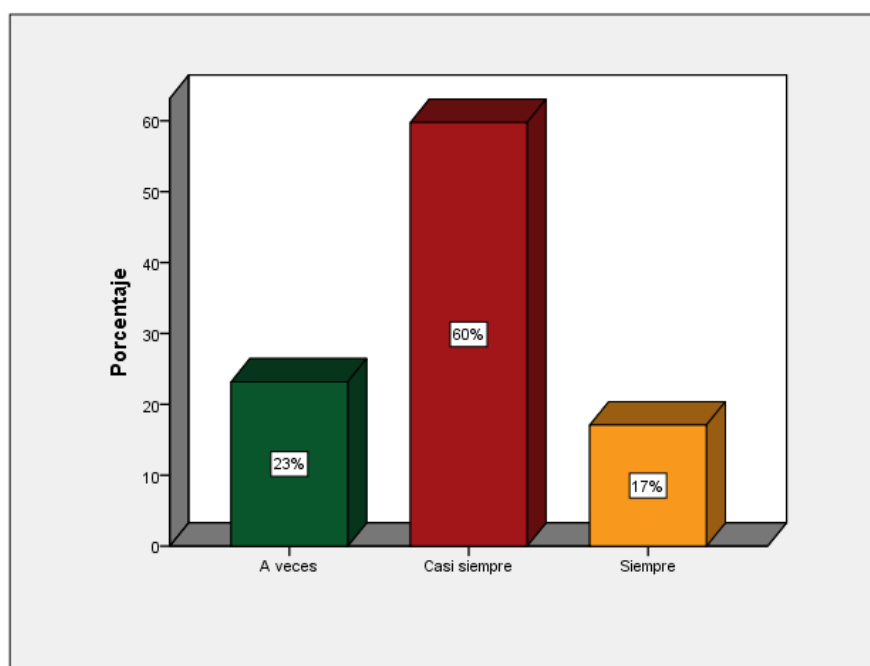
Tabla 10

DESEMPEÑO LABORAL

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	19	23,2	23,2	23,2
	Casi siempre	49	59,8	59,8	82,9
	Siempre	14	17,1	17,1	100,0
	Total	82	100,	100,0	

Figura 10

DESEMPEÑO LABORAL



En la tabla 10 se muestra los resultados sobre las opiniones que emitieron los 82 servidores públicos de la Universidad Nacional “José María Arguedas”, respecto al desempeño laboral. Del total de servidores encuestados, el 60% indica que casi siempre demuestran buen desempeño laboral, el 23% manifiesta que a veces se demuestra y solamente el 17% manifiesta que siempre se demuestra desempeño laboral.

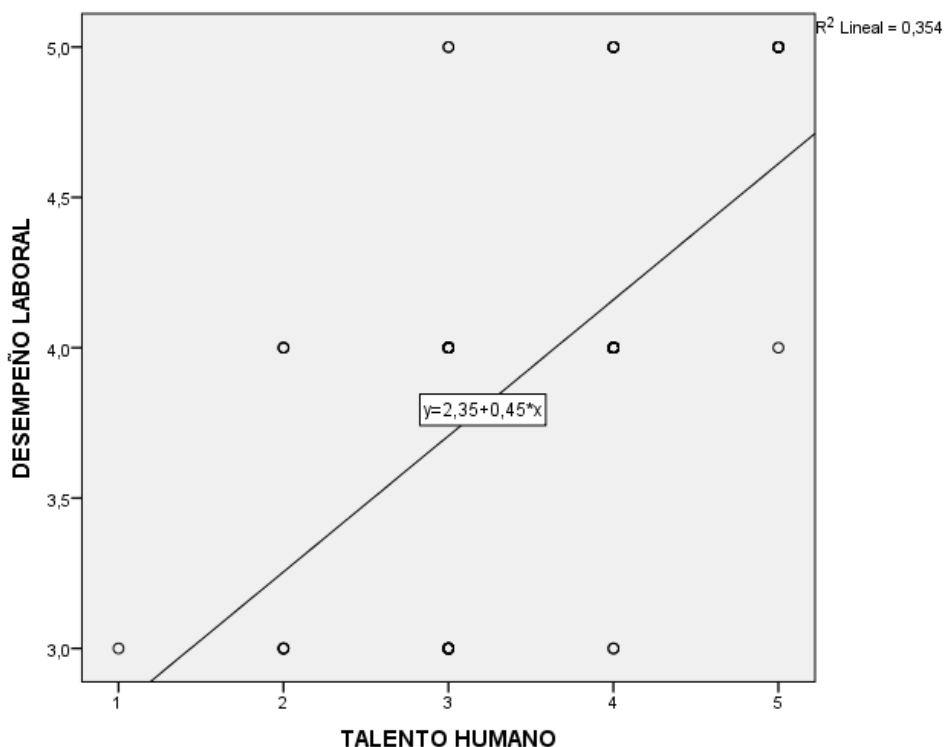
Finalmente, el resultado más resaltante se presenta la tabla N° 22, sobre la relación entre las variables Gestión del talento humano y Desempeño laboral en la muestra estudiada, con un nivel de confianza del 95% = 0.95, y un nivel de error 5% = 0.05, se confirma que si existe correlación entre las variables. Así mismo la confirmación de la prueba de hipótesis que se detalla este resultado en la siguiente tabla:

Tabla 22

Correlaciones Talento humano y desempeño laboral			
		TALENTO HUMANO	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	TALENTO HUMANO	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.000
		N	82
	DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	,584
		Sig. (bilateral)	,000
		N	82

Figura 22

Correlaciones Talento humano y desempeño laboral



En la tabla 22 se muestra los resultados del p-valor y el coeficiente de correlación. Estos datos se procesaron con un 95% de nivel de confianza y un 5% de margen de error. De los datos el p-valor es de 0,000 menor al 0,05, lo que nos confirma que existe correlación y además se acepta la hipótesis de la investigación, vale decir que el talento humano se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral. Por otro lado, el coeficiente de correlación es de 0,584 y en la escala de Rho de Spearman significa moderada correlación.

5. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Los resultados que se obtuvieron en la fase estadística, en la tabla 22 se muestra p-valor y el coeficiente de correlación. Estos datos se procesaron con un 95% de nivel de confianza y un 5% de margen de error. De los datos el p-valor es de 0,000 menor al 0,05, lo que nos confirma que existe correlación y además se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula de la investigación, vale decir que la gestión del talento humano se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral. Por otro lado, el coeficiente de correlación es de 0,584 y en la escala de Rho de Spearman significa moderada correlación, así mismo Gutiérrez (2013), en su tesis: La gestión del talento y la generación de valor de la empresa, manifiesta “la gestión del talento humano se ha convertido en la

clave para el éxito organizacional, sin ella, sería imposible enfrentar las exigencias actuales y futuras de la sociedad”, esta investigación ratifica la importancia de la gestión del personal en las organizaciones públicas de manera general. Por otro lado; Chiavenato (2009), en su obra Gestión del talento humano, expresa “La gestión de las personas es una de las dimensiones que ha sufrido más cambios y transformaciones a través de los años recientes éstos no sólo han tocado sus aspectos tangibles y concretos sino, sobre todo, han modificado los conceptuales e intangibles influyendo en su desempeño y satisfacción laboral”.

El resultado obtenido entre la gestión del talento humano y la dimensión competencias laborales de acuerdo a la tabla 18 se muestra los resultados del p-valor y el coeficiente de correlación. Estos datos se procesaron con un 95% de nivel de confianza y un 5% de margen de error. De los datos el p-valor es de 0,014 menor al 0,05, lo que nos confirma que existe correlación y por lo tanto se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula de la investigación, vale decir que el talento humano se relaciona de manera significativa con las competencias laborales. Por otro lado, el coeficiente de correlación es de 0,270 y en la escala de Rho de Spearman significa baja correlación.

El resultado obtenido entre la variable gestión del talento humano y la dimensión comportamiento organizacional de acuerdo a la tabla 19 se muestra los resultados del p-valor y el coeficiente de correlación. Estos datos se procesaron con un 95% de nivel de confianza y un 5% de margen de error. De los datos el p-valor es de 0,000 menor al 0,05, lo que nos confirma que existe correlación por lo tanto se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula de la investigación, vale decir que el talento humano se relaciona de manera significativa con el comportamiento organizacional. Por otro lado, el coeficiente de correlación es de 0,465 y en la escala de Rho de Spearman significa moderada correlación.

El resultado obtenido entre la variable gestión del talento humano y la dimensión condiciones laborales de acuerdo a la tabla 20 se muestra los resultados del p-valor y el coeficiente de correlación. Estos datos se procesaron con un 95% de nivel de confianza y un 5% de margen de error. De los datos el p-valor es de 0,000 menor al 0,05, lo que nos confirma que existe correlación y además se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula de la investigación, vale decir que el talento humano se relaciona de manera significativa con las condiciones laborales. Por otro lado, el coeficiente de correlación es de 0,468 y en la escala de Rho de Spearman significa moderada correlación.

El resultado obtenido entre la variable gestión del talento humano y la dimensión satisfacción laboral de acuerdo a la tabla 21 se muestra los resultados del p-valor y el coeficiente de correlación. Estos datos se procesaron con un 95% de nivel de confianza y un 5% de margen de error. De los datos el p-valor es de 0,000 menor al 0,05, lo que nos confirma que existe correlación y además se acepta la

hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula de la investigación, vale decir que el talento humano se relaciona de manera significativa con la satisfacción laboral. Por otro lado, el coeficiente de correlación es de 0,577 y en la escala de Rho de Spearman significa moderada correlación.

6. CONCLUSIONES

En la hipótesis general, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula de la investigación, vale decir que la gestión del talento humano se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral con un 95% de nivel de confianza y un 5% de margen de error. De los datos el p-valor es de 0,000 menor al 0,05. Por otro lado, el coeficiente de correlación es de 0,584 y en la escala de Rho de Spearman significa moderada correlación.

En la hipótesis específica 1, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula de la investigación, vale decir que el talento humano se relaciona de manera significativa con las competencias laborales con un 95% de nivel de confianza y un 5% de margen de error. De los datos el p-valor es de 0,014 menor al 0,05, lo que nos confirma que existe correlación. Por otro lado, el coeficiente de correlación es de 0,270 y en la escala de Rho de Spearman significa baja correlación.

En la hipótesis específica 2, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula de la investigación, vale decir que el talento humano se relaciona de manera significativa con el comportamiento organizacional con un 95% de nivel de confianza y un 5% de margen de error. De los datos el p-valor es de 0,000 menor al 0,05, lo que nos confirma que existe correlación. Por otro lado, el coeficiente de correlación es de 0,465 y en la escala de Rho de Spearman significa moderada correlación.

En la hipótesis específica 3, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula de la investigación, vale decir que el talento humano se relaciona de manera significativa con las condiciones laborales con un 95% de nivel de confianza y un 5% de margen de error. De los datos el p-valor es de 0,000 menor al 0,05, lo que nos confirma que existe correlación. Por otro lado, el coeficiente de correlación es de 0,468 y en la escala de Rho de Spearman significa moderada correlación.

En la hipótesis específica 4, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula de la investigación, vale decir que el talento humano se relaciona de manera significativa con la satisfacción laboral con un 95% de nivel de confianza y un 5% de margen de error. De los datos el p-valor es de 0,000 menor al 0,05, lo que nos confirma que existe correlación. Por otro lado, el coeficiente de correlación es de 0,577 y en la escala de Rho de Spearman significa moderada correlación.

7. RECOMENDACIONES

A las autoridades de la Universidad Nacional “José María Arguedas” mejorar el proceso de la gestión del talento humano, estableciendo un sistema integral y secuencial de planificación, selección, socialización, capacitación y evaluación del personal.

Gestionar programas de capacitación y desarrollo profesional permanente al personal de acuerdo a sus áreas y nivel de puesto de trabajo, a través de charlas, talleres, seminarios, estudios de diplomados, posgrados y otros que permitan fortalecer sus competencias, capacidades, eficiencia y eficacia en la gestión pública, específicamente en su área de trabajo.

Mejorar el comportamiento y clima organizacional a través de los documentos de gestión, políticas internas de convivencia, relaciones laborales, desarrollo de una comunicación afectiva, que permita incrementar el desempeño laboral de institución.

Mejorar la cultura y compromiso organizacional de los servidores públicos a través de programas de proyección social hacia a la comunidad universitaria y sociedad en general que permita fortalecer e incrementar el desempeño laboral en la Universidad Nacional José María Arguedas.

8. REFERENCIAS:

- Anaya, R. (2015). Tesis “Propuesta de mejora de Clima Organizacional a partir de la Gestión del Talento Humano” Universidad del Pacífico, Lima.
- Bedodo, V. (2006). Tesis: “Motivación laboral y compensaciones: una investigación de orientación teórica” Santiago de Chile.
- Chaparro, Z. (2016). Tesis doctoral “Bienestar, ambiente laboral y cultura organizacional de la UGEL 8, Cañete.2016.
- Chiavenato, I. (2009). “Gestión del talento humano”
- Franco, M. (2017). Tesis “La Responsabilidad Social empresarial y su vínculo con la Gestión del Talento Humano en las organizaciones” 2016. Ecuador.
- Gonzales, G. (2013). Factores de bienestar laboral percepción de los trabajadores de mayor edad. Universidad Autónoma de Barcelona. Recuperado de: <http://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/130022/mpggdo1de1.pdf;jsessionid=5495D3B493998E456F93B86EE15CC2BA.tdx1?sequence=1>
- Guamán, P. y Ruíz, E. (2017). Tesis “Sistema de gestión de talento humano para el sector avícola de la provincia de Tungurahua” Ambato – Ecuador.

- Gutierrez, J. (2013). Artículo científico “La gestión del talento y la generación de valor de la empresa. Sinergia E Innovación, 0(15). Consultado de <http://revistas.upc.edu.pe/index.php/sinergia/article/view/51>. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC), Lima.
- Gutierrez, J. (2013). Tesis: “La gestión del talento y la generación del valor de la empresa”. http://repositorio.edu.pe/bitstream/123456789/1041/1/2010_Aguado_Clima%20organizacional%20de%20una%20instituci%C3%B3n%20educativa%20de%20Ventanilla%20seg%C3%BA n%20la%20perspectiva%20de%20los%20docentes.pdf
- Mariño, D. (2014) Tesis: “Relación entre motivación laboral y desempeño apasionado” Montevideo, 2014.
- Prieto, P. (2013). “Gestión del talento humano como estrategia para retención del personal”
- Quintero, N. Africano N. (2008): Tesis: “Clima organizacional y desempeño laboral del personal empresa vigilantes asociados Costa Oriental del Lago” Colombia.
- Quispitúpac, M., Ramos, S. (2014) Tesis: “Elaboración de una herramienta para la toma de decisiones en gestión del talento para líderes”.
- Robles, C. (2017). Tesis “Propuesta de un modelo de Gestión de Talento Humano para mejorar el Desempeño Laboral de los trabajadores del área de jabonería de una empresa industrial de la ciudad de Manta” 2017, Ecuador.
- Taboada, M. (2012). Cultura organizacional y el desempeño docente de instituciones educativas pertenecientes a Fe y Alegría. Lima: Universidad Nacional Federico Villarreal.
- Morales, C. (2009). “El Capital Humano, hacia un sistema de gestión en la empresa cubana” editora Política.

