



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los
trabajadores de la ESCUELA DE POSGRADO UNSAAC 2021**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORA:

Romainville Palma, Delia Elizabeth (orcid.org/0000-0001-5276-5919)

ASESOR:

Dr. Espinoza Rodríguez, Hugo Redib (orcid.org/0000-0003-0783-7770)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

CHIMBOTE - PERÚ

2022

Dedicatoria

Dedico con todo mi corazón mi tesis; a mi querido nietito Keiler Josué, a mis hijas, Jezreel Stephanie y Luisa Elizabeth; pues sin ellas no lo habría logrado.

A mis recordados padres Wilbert Romainville Ttito y María Luisa Palma Tapia, hermano menor Walter, que desde el cielo me dan su bendición, que me protege y me lleva por el camino del bien.

Agradecimiento

A Dios por sobre todas las cosas, a mi asesor de tesis Dr. Hugo Redib Espinoza Rodríguez, de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Cesar Vallejo.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras.....	vi
Resumen	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	11
3.1 Tipo y diseño de investigación.....	11
3.2 Variables y operacionalización	12
3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	13
3.4 Técnicas e Instrumentos de recolección de datos	13
3.5 Procedimientos.....	14
3.6 Métodos de análisis de datos	14
3.7 Aspectos éticos	15
IV. RESULTADOS	16
V. DISCUSIÓN.....	25
VI. CONCLUSIONES	29
VII. RECOMENDACIONES	30
REFERENCIAS	31
ANEXOS.....	34

Índice de tablas

Tabla 1	<i>Relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral</i>	16
Tabla 2	<i>Nivel de la gestión de reclutamiento</i>	17
Tabla 3	<i>Nivel de la gestión de selección</i>	18
Tabla 4	<i>Relación entre la integración de personas y el desempeño laboral.....</i>	19
Tabla 5	<i>Nivel de inducción de personal</i>	19
Tabla 6	<i>Relación entre el desarrollo de personas y el desempeño laboral.....</i>	21
Tabla 7	<i>Nivel de capacitación del personal.....</i>	21
Tabla 8	<i>Relación entre recompensas a las personas y el desempeño laboral</i>	23
Tabla 9	<i>Nivel de desarrollo de competencias.....</i>	23

Índice de gráficos y figuras

Figura 1 <i>Histograma del nivel de gestión de reclutamiento</i>	17
Figura 2 <i>Histograma del nivel de gestión de selección</i>	18
Figura 3 <i>Histograma del nivel de inducción de personal</i>	20
Figura 4 <i>Histograma del nivel de capacitación del personal</i>	22
Figura 5 <i>Histograma del nivel de desarrollo de competencias</i>	24

Resumen

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo principal: determinar la relación que existe entre la Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la ESCUELA DE POSGRADO UNSAAC 2021. El tipo de investigación fue aplicada, tuvo un diseño no experimental de corte transversal, un enfoque cuantitativo, el nivel de investigación fue descriptivo, la variable cuantitativa, se utilizó criterios de inclusión y exclusión para delimitar la población y el muestreo no probabilístico, la población fue de 120 colaboradores y la muestra estuvo conformada por 70 colaboradores, la técnica fue la encuesta y el instrumento el cuestionario constituido por 20 ítems, obteniendo un ,936 de confiabilidad según el alfa de Cronbach. Por lo tanto, se concluyó en que la relación que se da entre la GTH y el Desempeño laboral de los trabajadores de la ESCUELA DE POSGRADO UNSAAC 2021. Comprobado que en cuanto se ha observado la Significancia (Bilateral) es 000, < 0,05, por lo cual, la GTH se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la ESCUELA DE POSGRADO UNSAAC 2021.

Palabras clave: gestión, desempeño, rendimiento.

Abstract

The main objective of this research was to determine the relationship between human talent management and the work performance of the employees of the UNSAAC 2021 POSGRADUATE SCHOOL. The type of research was applied, it had a non-experimental cross-sectional design, a quantitative approach, the level of research was descriptive, the quantitative variable, inclusion and exclusion criteria were used to delimit the population and non-probabilistic sampling, the population was 120 employees and the sample consisted of 70 employees, the technique was the survey and the instrument was the questionnaire consisting of 20 items, obtaining a ,936 of reliability according to Cronbach's alpha. Therefore, it was concluded in that the relación que is given entre the GTH y the Desempeño laboral de los trabajadores de la ESCUELA DE POSGRADO UNSAAC 2021. Verified que as far as observed Significance (Bilateral) is 000, < 0.05, therefore, GTH is related to the desempeño laboral of the trabajadores of la UNSAAC 2021 POSGRADUATE SCHOOL.

Keywords: management, performance, performance.

I. INTRODUCCIÓN

En todas las universidades existe una gestión del talento humano ya que es considerado como el manejo y desarrollo del capital más importante de la organización y esta repercute e influye en los empleados para que voluntariamente, persigan los objetivos de la organización, pero en las organizaciones públicas, con sus pros y contras; para superar estos inconvenientes el meollo radica en la selección del personal, en ésta, se debe tener presente el perfil profesional engarzada con el desempeño laboral. Además, la buena química entre las personas involucradas en lograr los objetivos de una institución de salud. El desempeño laboral debe entenderse como una forma de agrado por el trabajo que se realiza y se sienta identificado y satisfecha por el resultado y cumplimiento del objetivo alcanzado.

Esta situación se refleja a nivel internacional, por ejemplo en las compañías europeas se diferencian deficientes resultantes de inadecuados métodos de designación sin medir capacidades, características y experiencia de empleados; un déficit de establecimiento de estrategias de adiestramiento de compañías facilitando la potenciación en la coyuntura singular, competente y comunal, (Chiavenato, 2020).

En 190 compañías españolas, se realizó una apropiada ordenación de los colaboradores y 95 % de las compañías no precisa con los planteamientos en la GTH (Capape et. al, 2016); de 10400 encuestados, 94% manifiestan que la lealtad y contribución son esenciales para la consecución de una compañía, en contraste meramente 6% son leales y apoyan con la ejecución de sus labores, (Management, 2019).

Estas circunstancias similares ocurren en el contexto Latinoamericano, de 25 compañías colombianas, 52% de compañías percibe esencial la GTH, mediante el reclutamiento y cualificación de empleados, sin embargo, meramente 20% de las compañías, ejecuta y destina de 6 a 30% de los recursos para la cualificación de trabajadores, mediante cualificación, donde meramente 44 % realiza la valoración de la productividad de trabajadores (Agudelo, 2019); en Barranquilla 33% de compañías realiza un óptimo reclutamiento, 20% dispone de un régimen de cualificación y 44% estima a trabajadores ante sus labores; 83% de compañías realiza inadecuadamente la GTH (Trujillo et. al, 2018).

En un ámbito local, ESAN (2017) La GTH, tiene importancia característica porque los propietarios de compañías y normativas legales de trabajo buscan perspectiva de derechos de trabajadores. Es por ello, que las compañías deben dirigir y fomenta adecuados resultados, obedeciendo la ordenación y orientación precisa de la moral y capacidades individuales corroboradas. Ya que no fue posible dictarse en las normativas, porque el Gobierno es el responsable, sino que se debe laborar junto jefe con el empleado, para que así promueva aprendizaje en temas orientados a sus derechos. En asociación a la productividad empresarial, en la nación peruana, la media de dirigentes manifiesta el origen de fenómenos de la trayectoria de compañía, deficiente responsabilización hacia labores que ejerce porque los dirigentes quieren reestructurar la mentalidad o criterios potenciales requeridos por los colaboradores.

De igual forma, el rendimiento de trabajo de los empleados, es un tema vasto y de suma pertinencia; porque, abarca la ampliación de una compañía; siendo el trabajador el recurso más indispensable. Debido a ello, se debe ejecutar una óptima ordenación de recursos que aprovecha la compañía; evitando las complicaciones que se produzcan en temas de pagos, percepciones de desagrado, resultado del déficit de orientación de la zona de ordenación u otra de la compañía. Como señala Armijos et. al. (2019) la GTH es vital para las compañías; porque, hoy en día es un componente fundamental de reglamentaciones institucionales, su incidencia es significativa no meramente en el ámbito del seno de la compañía; asimismo viene constituyendo una problemática que excede a la coyuntura comunal.

Además, destacamos ciertas compañías donde se provocan disputas entre la dirigencia y colaboradores. Como es en esta circunstancia de la Escuela de Posgrado; donde continuamente se evidencia la falta del dirigente; efecto de que no ejecutan comprobaciones y entrenamientos continuos para la compañía; donde contribuya a realizar de forma óptima sus labores, paralelamente a que realice efectivamente sus obligaciones. Así también, se evidencia déficit de una supervisión paulatina al colaborador del ámbito ejecutivo; ocasionando que no obtenga un adecuado rendimiento singular y de sus actividades.

La presente investigación basada en la gestión del talento Humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la escuela de posgrado UNSAAC planteó como problema general: ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del talento

humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la escuela de posgrado UNSAAC 2021? De igual modo se planteó los problemas específicos: ¿Cuál es la relación que existe entre la integración de personas y el desempeño laboral de los trabajadores de la escuela de posgrado UNSAAC 2021?. ¿Cuál es la relación que existe entre el desarrollo de personas y el desempeño laboral de los trabajadores de la escuela de posgrado UNSAAC 2021?. ¿Cuál es la relación que existe entre las recompensas a las personas y el desempeño laboral de los trabajadores de la escuela de posgrado UNSAAC 2021?.

Este estudio es conveniente debido a que se desarrolló teniendo en cuenta que servirá para futuros estudios, los cuales analizarán otros indicadores, tomando como base las teorías relacionadas a esta variable, complementando el aporte teórico para próximas investigaciones que estén en búsqueda de un estudio descriptivo acerca de cómo medir la gestión del talento humano.

La justificación teórica de este estudio será que comprobará o descartará cuestiones teóricas de la finalidad de la indagación, concordamos en la indagación, ya que se estudiará y establecerá correlación legítima de las 2 fluctuantes, pretenderá ampliar los datos que ayudarán como sustento para las hipótesis que serán pertinentes para la compañía, así también, se pretenderá efectuar una medida para las problemáticas existentes.

La justificación práctica de esta investigación es que se evidencian una reacción en el arreglo del dilema, Este trabajo será significativo debido a que posibilita designar datos que asistan a captar rasgos de las dos fluctuantes, esta indagación tendrá como finalidad dar a conocer acerca de la significativa consideración de los empleados del régimen, no como alegaciones sino, una noción que a la tendencia del paso del tiempo se va a extender, conservando concierto del logro en el mejoramiento de las reglamentaciones.

La justificación metodológica de esta investigación es la contribución al desarrollo de herramientas y esquemas de indagación. En la actual indagación se usará el método investigativo como presentación de problemática, conclusiones y propuestas, porque los procedimientos correspondientes ejecutados en el actual trabajo dispondrán de importancia estructurada. El diseño y empleo del instrumento para valorar GTH, asistirá de fundamentación para otras informaciones que

busquen alcanzar en futuras indagaciones. De similar manera, buscará demostrar la indagación en valorar ambas fluctuantes.

Como objetivo general se planteó, determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la escuela de posgrado UNSAAC 2021. Así mismo se presentó los objetivos específicos: determinar la relación que existe entre la Integración de personas y el desempeño laboral de los trabajadores de la escuela de posgrado UNSAAC 2021. Determinar la relación que existe entre el desarrollo de personas y el desempeño laboral de los trabajadores de la escuela de posgrado UNSAAC 2021. Determinar la relación que existe entre las recompensas a las personas y el desempeño laboral de los trabajadores de la escuela de posgrado UNSAAC 2021.

Como hipótesis general se planeó, existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la escuela de posgrado UNSAAC 2021. Así mismo se presentó las hipótesis específicas: existe una relación significativa entre la integración de personas y el desempeño laboral de los trabajadores de la escuela de posgrado UNSAAC 2021. Existe una relación significativa entre el desarrollo de personas y el desempeño laboral de los trabajadores de la escuela de posgrado UNSAAC 2021. Existe relación significativa entre las recompensas a las personas y el desempeño laboral de los trabajadores de la escuela de posgrado UNSAAC 2021.

II. MARCO TEÓRICO

A nivel internacional, Gualpa (2019), bajo su estudio en donde el objetivo general es crear un Modelo de GTH para optimizar el desempeño laboral de la compañía Santa Ana. La metodología demografía y muestra de la compañía cuentan con 53 empleados que va de asociados y transitorios que en la indagación conforma a la demografía donde se recogieron los datos al instante de acordar la postura de los empleados referente al rendimiento del trabajo. El instrumento de estudio utilizado en la indagación fue mediante un cuestionario el cual se le aplicó a la demografía escogida para recolectar la remisión necesaria que pueda contribuir o manifestar las derogaciones que se precisan en la actualidad en la compañía. El resultado general fue que al indagar las leyes generales de dirección y desarrollo que se profundizan mediante el análisis de las distintas generalizaciones de autores que por sus antecedentes contribuyen a este trabajo, empleó como instrumento el cuestionario y figuras como valoración de la condición vigente favoreciendo la comprensión y así analizar para mejorarlas. Concluyendo que el tipo de GTH para fomentar el desempeño laboral de la compañía recopila toda deficiencia en la GTH, afirmaciones por las cuales son primordiales para el empleo en la indagación. La totalidad de sus empleados lleva a cabo sus actividades de manera preliminar sin una ordenación de acuerdo a sus características por lo que el déficit de capacitación a los colaboradores ha provocado que la compañía no pueda ser muy rentable y eficiente.

Pujos (2019), en su investigación en donde el objetivo era elaborar un modelo de GTH para alzar el desempeño laboral de un restaurante. Empleó una metodología cuantitativa, descriptiva porque agilizar el comprender la realidad actual del rendimiento del trabajo de la institución, con finalidad de alcanzar una información favoreciendo la categorización, método. La demografía de la investigación se realizó con el total, contemplando que son 10 colaboradores y todos pueden ser cubiertos. Las resultantes evidencian una insuficiencia en el rendimiento de colaboradores, porque la categorización atiende a extraordinario y las cuantías están en el inferior al porcentaje. Concluyendo que el restaurante no dispone de una clase de GTH, lo que ha causado percances en la eficacia, labores, del servicio brindado a consumidores. El desarrollo de la incitación teórica en materia

fundamental como son: el rendimiento de trabajo y la GTH, permitió definir el modelo óptimo para la GTH de la institución.

Zeballos (2019), en su investigación tiene como objetivo proponer un modelo de GTH para optimizar el desempeño laboral de los personales de una Empresa. La metodología la cual dispone de 2 dirigentes y 3 oficinas y las correspondientes agencias, disponiendo de tantos dirigentes y empleados, según el cargo o labor que efectúen. Los colaboradores están supeditados al Régimen de trabajo del Gobierno Multinacional de Bolivia y diferentes reglamentaciones adecuadas al ámbito institucional. Las resultantes generales del empleo del Chi Cuadrado y Spearman, señalando conjuntamente que la fluctuante 2 “rendimiento del trabajo” tiene correlación sustancial en vinculación a la fluctuante 1 “GTH”, dado que el Chi es inferior a 0.05 y el R.S. se desvía a ($0.000 < 0.05$ y $0.687 > 1$). La conclusión general que al trabajador de la compañía se afianza la insuficiencia de una concertación con la GTH, enfoque que restringe a la compañía, que, al no disponer de un empresarial modelo o sistemas determinados a cubrir, no contribuyen a las pertinentes decisiones.

A nivel nacional Cacsire (2019), en su investigación en donde el objetivo general fue de determinar la intervención de la GTH en el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina de RR.HH. La población estuvo conformada por los dirigentes del sector de RR.HH. de las Instituciones de Enseñanza Superior Estatales. Muestra no probabilista y establecida frente al proceso del muestreo en compatibilidad, porque es una estrategia en denominación de clarificación y contigüidad de las Instituciones. Las resultantes vinculadas a la GTH nos facilitaron comprender las siguientes facultades: 68.75% de empleados indicó tener educación Superior. Esta resultante genera beneficios competentes para la Universidad; 75% manifestó que las aptitudes son ideales por el grado de enseñanza son formidables en consecución a tareas; 81.25% manifestó que fundamentan un grado ideal de aptitud en tema. Concluyendo que: Están presentes aptitudes competentes permitiendo perfeccionar el rendimiento del trabajo, así como el creciente grado en educación de los empleados, el óptimo nivel de adiestramiento, los conocimientos en responsabilidades y cometidos, los conocimientos en procedimientos de ordenación, apropiada correlación que

preserva con sus compañeros y disfrute de la agrupación a las labores efectuadas en la institución.

Crisóstomo (2019), en su investigación tiene como objetivo general establecer de qué forma la GTH interviene en el desempeño laboral de los trabajadores asistenciales en el Departamento de Farmacia del Hospital Regional de Huacho, 2018. El método usado fue el sondeo y de medio el interrogatorio. Fiabilidad de Alfa de Cronbach = 0.894. Las desgravaciones con lazo a la fluctuante "GTH", 20% de colaboradores manifestaron, el Nosocomio no promueve que compartas pericias hacia otros empleados. La demografía fue 35 colaboradores. Las resultantes en relación a la fluctuante "GTH", 20% de colaboradores manifestaron que, Nosocomio no promueve que compartas pericias a otros empleados, 31,4% señalaron que no existe óptima ordenación en el nosocomio y 68,6% señalaron, meramente en algunas coyunturas disponen de una postura empresarial. Por otro lado, en concordancia con la fluctuante "Rendimiento de trabajo", 60% señalaron que en situaciones atienden sus exigencias y aspiraciones en el nosocomio, 28,6% referenció que meramente en algunas circunstancias disponen de facultades de solucionar complicaciones frente alguna coyuntura. Y se obtuvieron como conclusiones, que hay una correlación módico propicio y sustancial ($p = 0,00 < 0,05$; $r = 0,516$), concluyendo que la información predomina notablemente en el rendimiento de trabajo del equipo de atención del Nosocomio. En otros términos, en tanto que no se contemple a los empleados como fuerza de trabajo impulsando sus facultades.

Fasabi (2019), en su investigación tiene como objetivo general establecer la correlación existente entre el área de GTH y el desempeño laboral del personal de una empresa. En la metodología su demografía estuvo conformada por 50 colaboradores y muestra de similar cuantía. Usó el sondeo de estrategia y el formulario para valorar las 2 fluctuantes y hallar resultados. El resultado en el primer supuesto establece obtuvo correlación característica entre denominación de colaboradores y efectividad del trabajo de 0.66 manteniéndose de 0.5 a 0.75 de una Correlación Pearson GTH y rendimiento del trabajo. GTH Correlación observamos 0.69 correlación efectivamente lógico 48 beneficioso significativo. Las conclusiones generales según la correlación de Pearson efectuada en magnitud de GTH con la del rendimiento del trabajo, Conclusión existe correlación entre

denominación de colaboradores y rendimiento de trabajo, en otros términos, al definir colaboradores idóneos reflejará de resultante que ellos sean aptos de ejecutar su función con efectividad.

Chiavenato (2020) Son reglamentaciones y actitudes esenciales que tratan características como la adjudicación, denominación, preparación, recompensas, revisión del desempeño, resarcimiento y calidad vital.

Por lo tanto, la GTH reside en reconocer qué aptitudes de índole profesional, actitudes y competencias precisa congrega a los trabajadores para ejecutar adecuadamente cada puesto de trabajo.

Chiavenato, (2019). Comprendida también como afiliación, integración de sujetos nuevos a la compañía después de pasar procesos de adjudicación, denominación, imputación e implantación en su novedoso enfoque laboral en la compañía donde se consigna. De La Calle, et al., (2019) manifiestan que entraña el reclutamiento de colaboradores que facilita proporcionar una opción laboral a los sujetos que se encuentran persiguiendo posibles labores y compañía pretende reclutar.

Es así que la integración de personas, también denominada afiliación o integración, se trata de la inserción de individuos nuevos a una institución o empresa, siempre y cuando haya resultado pasar los distintos procesos de selección en su innovador enfoque de trabajo consignado en el determinado ente. Asimismo, se considera también a la incorporación de trabajadores, los cuales, simplificará en proporcionar una alternativa de trabajo a los individuos que se sitúen detrás de actividades laborales y que la entidad procura enganchar.

Barrios, et al. (2020) manifiestan que las compañías precisan de preferencia establecer las conveniencias o condiciones de instrucción y realización de empleados, en instauración y establecimiento de funciones de formación y promoción y en valoración y análisis de la repercusión de estas a escala de los empleados y en compañía plenamente.

Por ende, las instituciones o empresas ocupan preferentemente instituir las conveniencias o condiciones de capacitación y construcción de trabajadores, en implementación y disposición de actividades de formación e impulso, además de la valoración y observación de las consecuencias de estas a sucesión de los colaboradores, acompañados adecuadamente.

Chiavenato (2019), remuneraciones a los empleados que aborda la realización de la modalidad de compensación o salario por la actividad o función llevada a cabo por los trabajadores, de planificaciones de compensaciones económicas o no económicas que poseen los trabajadores como aliciente por sus actividades e incrementado desempeño y de provisiones comunales que aborda el conjunto de provechos comunales que gozan los colaboradores acorde a las reglamentaciones internacionales y estatales de la coyuntura.

Por ello, cuando se habla de recompensas a las personas, se hace referencia a las retribuciones que se les da a los colaboradores que acomete la realización de la recompensa o jornal por la función desempeñada por el trabajador, de planeamientos en base a remuneraciones económicas o no económicas que tienen los colaboradores respeto al incentivo por sus diligencias y elevando desenvolvimiento, además de los abastos comunales que comprende el grupo de beneficios comunales, los cuales, son de disfrute de los trabajadores conforme a los lineamientos de carácter internacional y nacionales de las circunstancias dadas. Chiavenato (2018) son los enfoques que muestra un trabajador en concertar los fines organizacionales. En otros términos, si la compañía cuenta con apropiada productividad por parte de los colaboradores, será la fortaleza más relevante de la que dispondrá.

El desempeño laboral se puede concebir como el trabajo de calidad que cada trabajador aplica a sus actividades cotidianas, en el transcurso de un tiempo establecido previamente entre el empleado y la institución o empresa. Se refiere también a un concepto utilizado en recursos humanos el cual ayuda a comprender de qué forma un individuo se desarrolla en su tarea.

Ferro (2019) manifiesta al colectivo de adecuada realización de la función que integra la inserción. La función que efectúan los colaboradores es imprescindible, porque exhiben un apropiado rendimiento llevarán a cabo con puntualidad y exactitud las funciones.

Debido a esto, los colaboradores exhiben una apropiada calidad laboral cuando la compañía contempla sus actividades, tanto lo beneficioso como perjudicial, consiguiendo que el colaborador esté satisfecho y contemple que su función está cumpliéndola de manera óptima. Pues, al cumplirse esto, el colaborador mejorará

continuamente, efectuando una actividad exacta y eficaz consiguiendo una apropiada impresión frente a otros.

Por lo cual, la calidad de trabajo se puede concebir como el correcto desenvolvimiento de los empleados en las tareas de una función determinada. Cabe resaltar que la función que ejecutan los trabajadores es muy importante pues debido a ello el rendimiento de la institución o empresa será mayor.

Colquitt et. al. (2018) determinan el deseo con el que cuenta un colaborador por mantenerse conformando una compañía, asimismo, empeño manifestado en el momento que el colaborador se contempla satisfecho en la función que efectúa y dispone del deseo de permanecer laborando en la compañía.

Para ello, al disponer de colaboradores empeñados con la compañía y con sus fines, conseguirá contemplar porción crucial de las planificaciones y llevarán a cabo las actividades con empeño.

Entonces, el compromiso viene a ser la aspiración que posee un empleado por conservar un lugar en la institución o empresa, también, es el manifiesto del empleado respecto a cuán complacido se encuentra por la actividad desempeñada. Por ello, el poseer trabajadores comprometidos conllevará a que la entidad consiga alcanzar los objetivos propuestos de manera óptima.

Colquitt et. al. (2018) se establece como el precedente de esas labores realizadas por los colaboradores al concluir una labor. Los fines de logro de un colaborador serán el sistema crucial de la facultad y eficacia.

En consecuencia, se le denomina al logro de objetivos como el conjunto de actividades o tareas dirigidas a emplear los bienes de forma eficaz y eficiente con el propósito de conseguir las metas o fines propuestos de la institución. También se podría denominar como el conjunto de los procesos o funciones que, ejecutados adecuadamente, afectan positivamente en la eficiencia y eficacia de las tareas a realizar en la institución o empresa.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación:

Mejía et al. (2018) argumentan que, una investigación aplicada frecuenta hallar las soluciones rápidas a disyuntivas, a través de conocimientos recopilados por la investigación teórica estudiada con detenimiento (p. 80).

Entonces, el estudio será de tipo aplicado, pues se trabajará con hechos de la vida real, con el propósito de aportar diferentes alternativas que benefician en gran manera a solucionar la problemática de la empresa utilizando teorías ya existentes.

Diseño de investigación:

Esta investigación será no experimental pues observamos a las variables en su estado natural y no existirá manipulación de estas. Por su parte, Hernández et al. (2014) nos mencionan que el investigador detalla los hechos de forma natural para proceder a analizarlos sin la intervención ni alteración de las variables (p. 152).

Asimismo, Hernández et al. (2014) señalan que en el diseño de corte transversal o transaccional la información se recopila en una sola oportunidad (p. 154). Por ello, este diseño realizará la medición de la variable en un solo momento, ya que nuestra investigación fue proporcionada por única vez.

Enfoque de investigación:

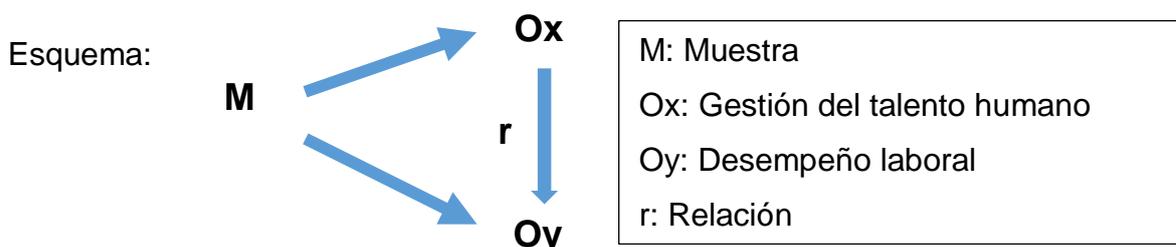
Bernardo et al. (2019) manifiestan que el enfoque cuantitativo llega a utilizarse en estudios donde se recolecten y analicen datos transformándolos en información para responder a la problemática planteada y probar las hipótesis establecidas anteriormente (p. 59).

El enfoque que se utilizará en nuestro estudio será cuantitativo puesto que desarrollamos y empleamos teorías que conciernen a los fenómenos naturales y modelos matemáticos.

Nivel de investigación:

Hernández et al. (2014) argumentan que cuando se considera ejecutar un nivel descriptivo se trata de un método donde el investigador describe cómo actúa la variable en su estado natural (p. 174).

Esta investigación será de nivel descriptivo correlacional porque se buscará describir cómo actúa en su estado natural la variable digna de estudio.



3.2 Variables y operacionalización

Esta investigación utilizará como variable 1: Gestión del talento humano

Definición conceptual:

Chiavenato (2020) conjunto de reglamentaciones y actitudes esenciales que tratan características como la adjudicación, denominación, preparación, recompensas, revisión del desempeño, resarcimiento y calidad vital.

Definición operacional:

Se aprecia con las resultantes recopiladas al aplicar el formulario de GTH, incorporación de empleados, fomento de empleados y retribución a los empleados.

Indicadores:

Los indicadores serán: Integración de personas, Desarrollo de personas y Recompensa a las personas.

Escala de medición: Ordinal.

Esta investigación utilizará como variable 2: Desempeño laboral

Definición conceptual:

Según lo mencionado por Juárez (2018), viene a ser el conjunto con rasgos y/o aptitudes de sujetos en un colectivo o establecimiento, de comparación a las planeaciones o propósitos formulados, pretendiendo en su aplique, la calidad en los efectos.

Definición Operacional:

Se aprecia con las resultantes recopiladas al ejercer el formulario de Desempeño Laboral, calidad laboral, compromiso y la consecución de objetivos.

Indicadores:

Los indicadores serán: Calidad de trabajo, compromiso y logro de objetivos

Escala de medición: Ordinal.

3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

Población

Compuesta de 120 colaboradores de la escuela de posgrado. En base a lo señalado por Salazar y Del Castillo (2018). Apareció en la integralidad de grupos de los elementos de atenuación a medir en una indagación (p. 65)

Por ello, se puede deducir que la población es el total del objeto de estudio, donde los sujetos de dicha población tienen características comunes, en el cual se analiza y posteriormente brinda origen a la información requerida para la investigación.

Muestra:

Constituida por 70 colaboradores. Representa la muestra de la coyuntura de la demografía que se hace hincapié, de la cual eficientemente se recolecta la aclaración para el fomento de la indagación y realizar con la forma y delimitación de fluctuantes del objeto en cumplimiento.

Entonces, una muestra viene a ser un subgrupo de individuos que corresponden a ese grupo determinado en sus caracteres similares al que se le denomina población.

Muestreo:

Ñaupas et. al. (2018) identificaron como técnica para la caracterización de la muestra, para recolectar datos relevantes para la indagación. Existiendo 2 tipos: probabilista y la no probabilista. Hernández et. al. (2018) expresó es el grupo de procedimientos permitiendo recoger muestra.

Entonces, el muestreo tiene como fin estudiar la muestra extraída de la población, con el fin de recoger información de relevancia para lograr los objetivos planteados en el trabajo académico.

3.4 Técnicas e Instrumentos de recolección de datos

Técnica:

Se empleo la técnica denominada encuesta. En base a lo señalado por Hernández et. al. (2018), sirve para verificar ítems, a una cantidad enorme de personas, aplicando cuestionarios, estableciendo ítems, efectuar presencialmente, o vía mail, consentir la indagación con el establecimiento de preceptos específicos, y facultades, métodos y calidad de vida, coyuntura de trabajo. (p. 166)

En consecuencia, la encuesta vendría a ser una sucesión de preguntas que se realiza a individuos, todo ello con el fin de recaudar información para emplearlos en la investigación.

Instrumento:

Se empleó el cuestionario. Hernández et. al. (2018), manifiesta que “son enfoques de elementos que utilizan en la recopilación de testimonios. Para recopilar datos para afianzar por un conjunto de ítems estructurados con anterioridad”. (p.166)

Por ello, los instrumentos son mecanismos que es empleado para recabar, así como registrar los datos requeridos para el trabajo de investigación.

Validez y confiabilidad

El rango en el que un instrumento es medido por cada variable es definido como validez y la confiabilidad es aquella que se mide de manera reiterada a la misma persona u objeto y elabora resultados uniformes (Hernández et al., 2014).

Para establecer la confiabilidad del instrumento, Mejía et al. (2018) indican que la capacidad del instrumento para ocasionar resultados coherentes y oportunos se le conoce como confiabilidad, y se pueden producir mejores resultados si se emplean una vez más en circunstancias lo más similares a la inicial (p. 35).

Gonzáles (2017) nos menciona que el Alfa de Cronbach es un estadístico, el cual nos permite estimar la confiabilidad de una prueba, o de cualquier otro compuesto derivado de la adición de diversos cálculos. La validación se realizará mediante el juicio de expertos y se obtendrá la confiabilidad gracias al Alpha de Cronbach.

3.5 Procedimientos

En el progreso de la investigación, será correspondiente ejercer pactos con anterioridad a los encargados de dirección, favoreciendo aplicar el cuestionario, que estará conformado de 18 preguntas entre las 2 fluctuantes, quienes fueron ejecutadas a los colaboradores de la Universidad, realizando con este material recogido un repertorio.

3.6 Métodos de análisis de datos

Primeramente, se recolectará información para después proceder a tabular en excel, se analizarán datos para transformarlos en información, luego se procesarán en el SPSS v.25, para, por último, detallar el análisis descriptivo a través de tablas o figuras, y luego se plasmarán los resultados.

3.7 Aspectos éticos

El presente proyecto universitario de investigación respetará los criterios considerados en el código de ética de nuestra universidad que fuera aprobado según la resolución N° 0262-2020/UCV. Se desarrollará la presente investigación con Transparencia, puesto que se manejará la información verazmente, debido a que se portará el nombre de la Universidad Cesar Vallejo. Además, se trabajará con probidad.

IV. RESULTADOS

El estudio tuvo como objetivo general: Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la escuela de posgrado UNSAAC 2021.

Tabla 1

Relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral

			Gestión Del Talento Humano	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coeficiente de Correlación	1,000	,655**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	Desempeño laboral	Coeficiente de Correlación	,655**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

Nota. Los datos fueron obtenidos de las dos encuestas aplicadas a los trabajadores de la muestra seleccionada.

Interpretación: Se verifica que, observando la significancia (Bilateral) es 000, < 0,05; es decir que, la GTH se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la escuela de posgrado UNSAAC, 2021. En base a la resultante expuesta en la tabla 21 el Rho = 655**, implica que, existe una vinculación favorable muy elevada.

Tabla 2

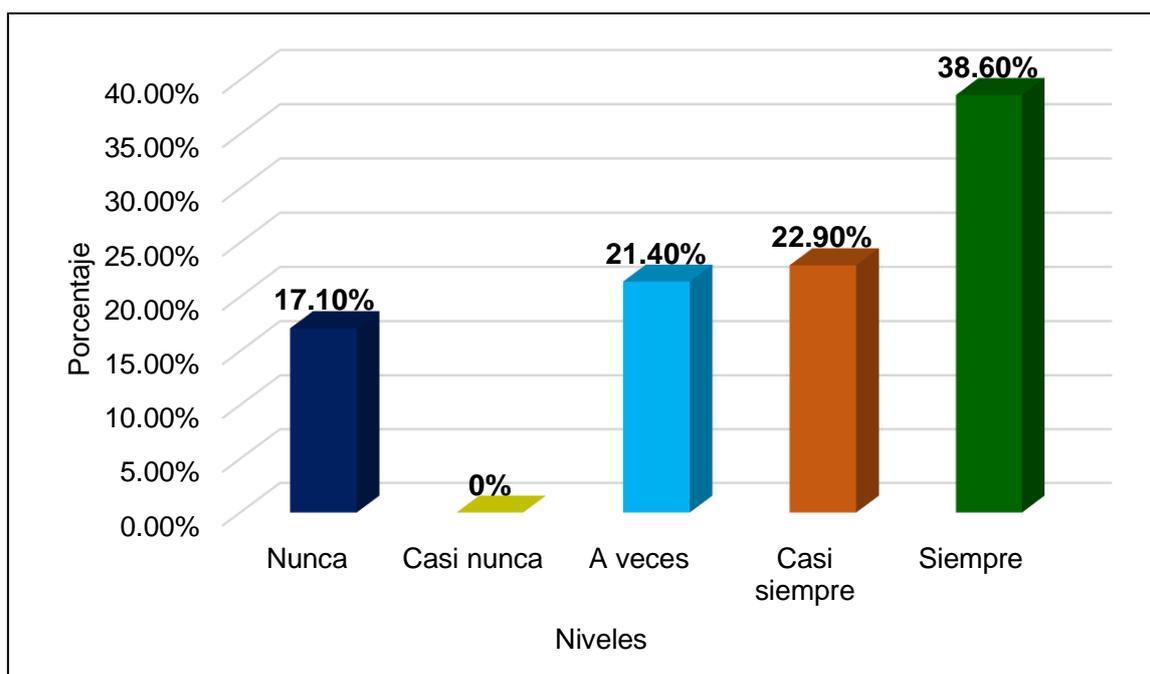
Nivel de la gestión de reclutamiento

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	12	17,1%
Casi nunca	0	0%
A veces	15	21,4%
Casi siempre	16	22,9%
Siempre	27	38,6%
Total	70	100,0%

Nota. Los datos fueron obtenidos de las dos encuestas aplicadas a los trabajadores de la muestra seleccionada.

Figura 1

Histograma del nivel de gestión de reclutamiento

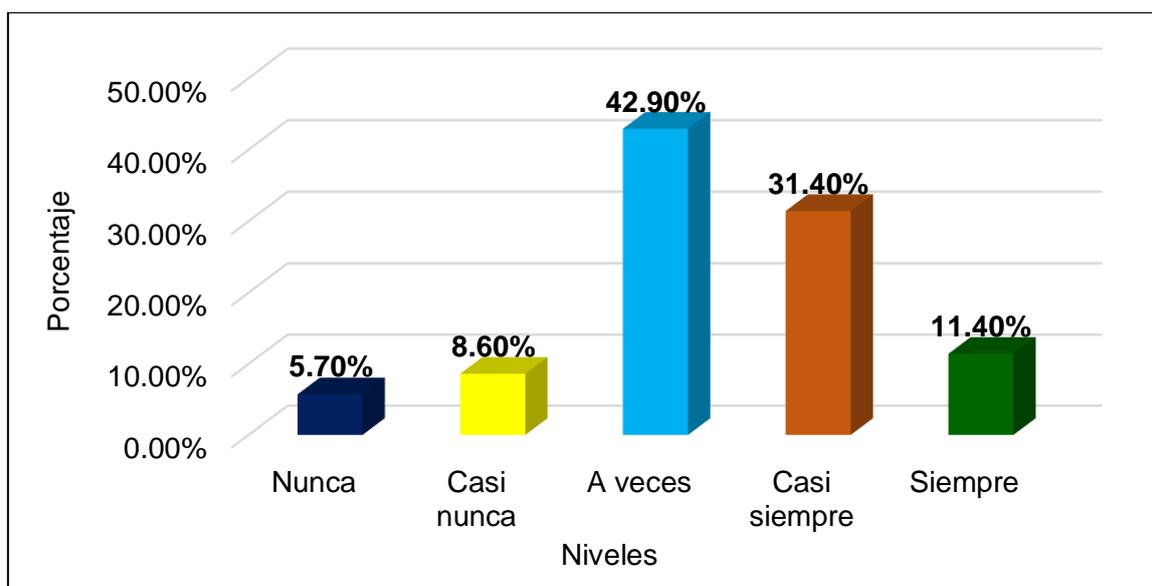


Interpretación: El detalle de la tabla 2 permite interpretar que de la totalidad de individuos que respondieron el cuestionario (70) el 38,6% asevera que el reclutamiento siempre forma parte de la gestión de trabajadores en el área de posgrado de la UNSAAC, el 22,9% percibe que casi siempre reclutan colaboradores en la institución, el 21,4% aprecia que a veces reclutan, y el 17,1% señala que nunca cumplen con la fase de reclutar talento humano en la institución.

Tabla 3*Nivel de la gestión de selección*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	4	5,7%
Casi nunca	6	8,6%
A veces	30	42,9%
Casi siempre	22	31,4%
Siempre	8	11,4%
Total	70	100,0%

Nota. Los datos fueron obtenidos de las dos encuestas aplicadas a los trabajadores de la muestra seleccionada.

Figura 2*Histograma del nivel de gestión de selección*

Interpretación: El detalle de la tabla 3 permite interpretar que de la totalidad de individuos que respondieron el cuestionario (70) el 42,9% asevera que la selección a veces forma parte de la gestión de trabajadores en el área de posgrado de la UNSAAC, el 31,4% percibe que casi siempre seleccionan colaboradores en la institución, el 11,4% aprecia que siempre seleccionan, y el 8,6% señala que casi nunca y el 5,7 respondió que nunca cumplen con la fase de seleccionar talento humano en la institución.

Nuestro primer objetivo específico fue: Determinar la relación que existe entre la integración de personas y el desempeño laboral de los trabajadores de la escuela de posgrado UNSAAC 2021.

Tabla 4

Relación entre la integración de personas y el desempeño laboral

			Integración de personas	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Integración de personas	Coeficiente de Correlación	1,000	,506**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	Desempeño laboral	Coeficiente de Correlación	,506**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

Nota. Los datos fueron obtenidos de las dos encuestas aplicadas a los trabajadores de la muestra seleccionada.

Interpretación: Se verifica que, observando la significancia (Bilateral) es 000, < 0,05; es decir que, la integración de personas está ligada con el desempeño laboral de los trabajadores de la escuela de posgrado UNSAAC 2021. En base a la resultante expuesta en la tabla 22 el Rho = 506**, implica que, se evidencia una vinculación propicia muy elevada.

Tabla 5

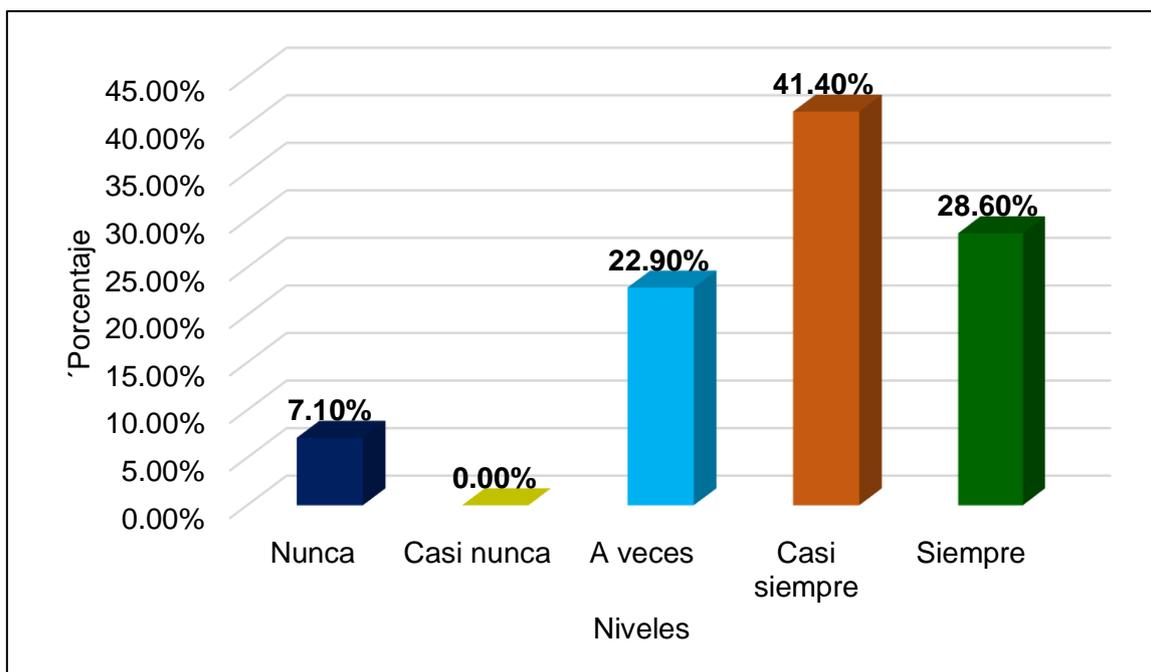
Nivel de inducción de personal

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	5	7,1%
Casi nunca	0	0%
A veces	16	22,9%
Casi siempre	29	41,4%
Siempre	20	28,6%
Total	70	100,0%

Nota. Los datos fueron obtenidos de las dos encuestas aplicadas a los trabajadores de la muestra seleccionada.

Figura 3

Histograma del nivel de inducción de personal



Interpretación: El detalle de la tabla 5 permite interpretar que de la totalidad de individuos que respondieron el cuestionario (70) el 41,4% asevera que la inducción del personal a veces forma parte de la gestión de trabajadores en el área de posgrado de la UNSAAC, el 28,6% percibe que siempre se cumple con la inducción en la institución, el 22,9% aprecia que a veces, y el 7,1% señala que nunca cumplen con la fase de inducción del talento humano en la institución.

Nuestro segundo objetivo fue: Determinar la relación que existe entre el desarrollo de personas y el desempeño laboral de los trabajadores de la escuela de posgrado UNSAAC 2021.

Tabla 6

Relación entre el desarrollo de personas y el desempeño laboral

			Desarrollo de personas	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Desarrollo de personas	de	1,000	,523**
		Coeficiente de Correlación		
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	Desempeño laboral	Coeficiente de Correlación	,523**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

Nota. Los datos fueron obtenidos de las dos encuestas aplicadas a los trabajadores de la muestra seleccionada.

Interpretación: Se verifica que, observando la significancia (Bilateral) es 000, < 0,05; es decir que, el desarrollo de personas tiene vínculo con el desempeño laboral de los trabajadores de la escuela de posgrado UNSAAC 2021. En base a la resultante expuesta en la tabla 23 el Rho = 523**, implica que, se evidencia una vinculación propicia muy elevada.

Tabla 7

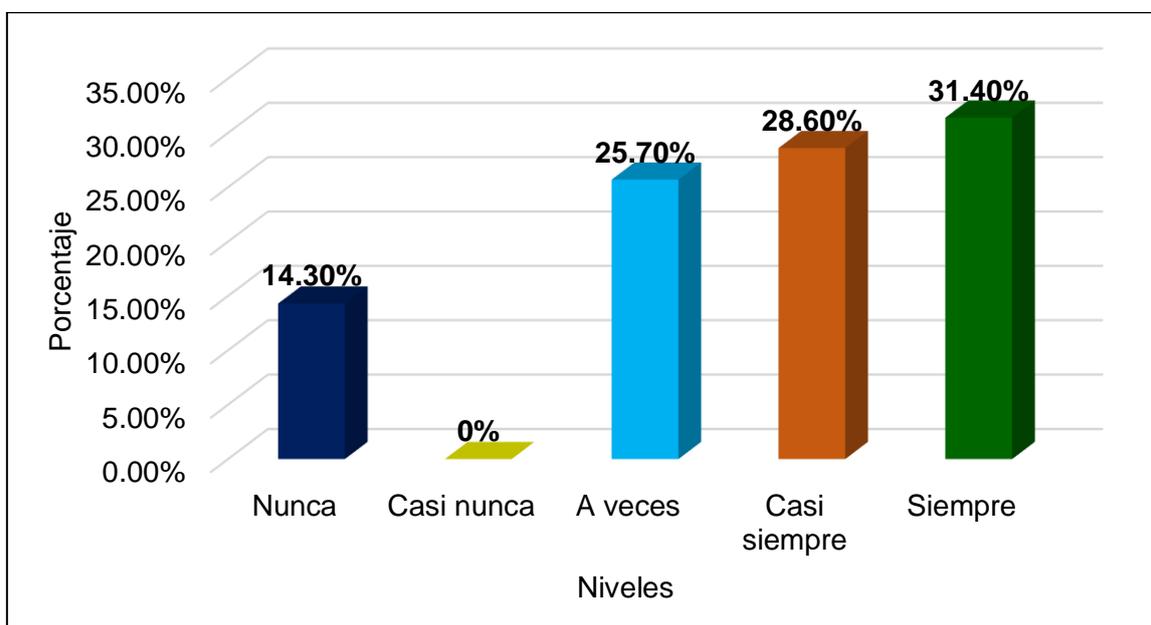
Nivel de capacitación del personal

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	10	14,4%
Casi nunca	0	0%
A veces	18	25,7%
Casi siempre	20	28,6%
Siempre	22	31,4%
Total	70	100,0%

Nota. Los datos fueron obtenidos de las dos encuestas aplicadas a los trabajadores de la muestra seleccionada.

Figura 4

Histograma del nivel de capacitación del personal



Interpretación: El detalle de la tabla 7 permite interpretar que de la totalidad de individuos que respondieron el cuestionario (70) el 31,4% asevera que la capacitación del personal siempre forma parte de la gestión de trabajadores en el área de posgrado de la UNSAAC, el 28,6% percibe que casi siempre se cumple con la capacitación al recurso humano, el 25,7% aprecia que a veces, y el 14,3% señala que nunca cumplen con capacitar al talento humano en la institución.

Nuestro tercer objetivo específico fue: Determinar la relación que existe entre las recompensas a las personas y el desempeño laboral de los trabajadores de la escuela de posgrado UNSAAC 2021.

Tabla 8

Relación entre recompensas a las personas y el desempeño laboral

			Recompensas a las personas	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Recompensas a las personas	Coeficiente de Correlación	1,000	,585**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	Desempeño laboral	Coeficiente de Correlación	,585**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

Nota. Los datos fueron obtenidos de las dos encuestas aplicadas a los trabajadores de la muestra seleccionada.

Interpretación: Se verifica que la significancia (Bilateral) es 000, < 0,05; es decir que, recompensar a las personas se enlaza al desempeño laboral de los trabajadores de la escuela de posgrado UNSAAC 2021. Los resultantes que se tiene expuesta en la tabla 24 Rho = 585**, implica que, se evidencia una vinculación propicia muy elevada.

Tabla 9

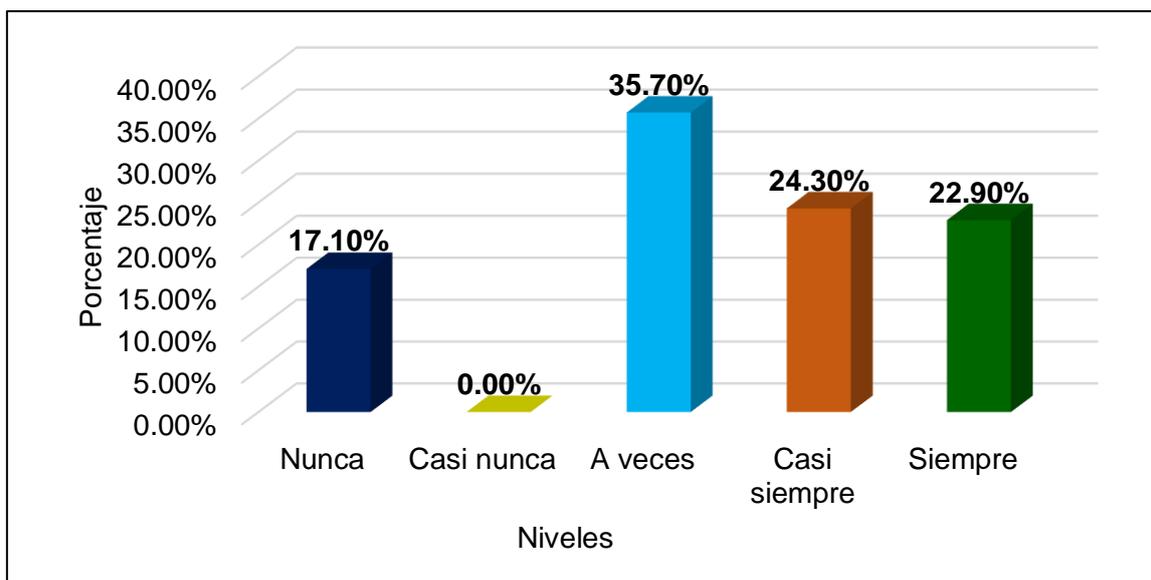
Nivel de desarrollo de competencias

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	12	17,1%
Casi nunca	0	0%
A veces	17	24,3%
Casi siempre	23	32,9%
Siempre	18	25,7%
Total	70	100,0%

Nota. Los datos fueron obtenidos de las dos encuestas aplicadas a los trabajadores de la muestra seleccionada.

Figura 5

Histograma del nivel de desarrollo de competencias



Interpretación: El detalle de la tabla 8 permite interpretar que de la totalidad de individuos que respondieron el cuestionario (70) el 35,7% asevera que el desarrollo de competencias a veces forma parte de la gestión de trabajadores en el área de posgrado de la UNSAAC, el 24,3% percibe que casi siempre se cumple con el desarrollo de competencias del recurso humano, el 22,9% aprecia que siempre, y el 17,1% señala que nunca cumplen con el desarrollo de competencias del talento humano en la institución.

V. DISCUSIÓN

En este estudio se ha logrado enfatizar la importancia que tiene la gestión del talento humano, pues de ello depende la ejecución de las actividades necesarias para el funcionamiento de la organización. Por ello, se expone a continuación la discusión de los resultados encontrados respecto a la variable gestión del talento humano y el desempeño laboral.

Analizando el objetivo general, se verifica que, observando la significancia (Bilateral) es 000, $< 0,05$; es decir que, la GTH se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la escuela de posgrado UNSAAC, 2021. En base a la resultante expuesta en la tabla 21 el $Rho = 655^{**}$, implica que, existe una vinculación favorable muy elevada. Este resultado lo comparamos con el del autor Gualpa (2019), bajo su estudio en donde el objetivo general es crear un Modelo de GTH para optimizar el desempeño laboral de la compañía Santa Ana. La metodología demografía y muestra de la compañía cuentan con 53 empleados que va de asociados y transitorios que en la indagación conforma a la demografía donde se recogieron los datos al instante de acordar la postura de los empleados referente al rendimiento del trabajo.

El instrumento de estudio utilizado en la indagación fue mediante un cuestionario el cual se le aplicó a la demografía escogida para recolectar la remisión necesaria que pueda contribuir o manifestar las derogaciones que se precisan en la actualidad en la compañía.

El resultado general fue que al indagar las leyes generales de dirección y desarrollo que se profundizan mediante el análisis de las distintas generalizaciones de autores que por sus antecedentes contribuyen a este trabajo, empleó como instrumento el cuestionario y figuras como valoración de la condición vigente favoreciendo la comprensión y así analizar para mejorarlas. Concluyendo que el tipo de GTH para fomentar el desempeño laboral de la compañía recopila toda deficiencia en la GTH, afirmaciones por las cuales son primordiales para el empleo en la indagación. La totalidad de sus empleados lleva a cabo sus actividades de manera preliminar sin una ordenación de acuerdo a sus características por lo que el déficit de capacitación a los colaboradores ha provocado que la compañía no pueda ser muy rentable y eficiente.

Continuamos con el análisis del objetivo específico 1, se precisa que la integración de individuos influyó de forma positiva en el desempeño laboral de los Trabajadores de la escuela de posgrado UNSAAC, 2021. De acuerdo al resultado expuesto en la tabla 2 el $Rho = 506^{**}$, siendo indicativo que hay una vinculación propicia muy elevada. Este resultado lo comparamos con el del autor Cacsire (2019), que en su investigación tiene como objetivo diagnosticar la influencia de la GTH en el desempeño laboral del personal de la Oficina de RR. HH. de las Instituciones Estatales de Educación Superior pertenecientes a Región Puno - periodos 2017 y 2018. Metodología, en cuanto a unidades de estudio, poseyó para el análisis a los empleados directivos del departamento de RR. HH. de las Instituciones de Enseñanza Superior Estatales, los cuales son: - UNAP – Puno. - UNAJ. Muestra no probabilista y definida ante el procedimiento del muestreo en consonancia, puesto que es un método en designación de precisión y adyacencia de las Instituciones de Enseñanza Superior Estatales.

Los resultados de la indagación vinculados a la GTH posibilitaron conocer las habilidades posteriores: el 68.75% de los trabajadores sondeados señaló poseer el nivel de instrucción Superior. Esta resultante causa provechos concurrentes para la Universidad; 75% señaló que sus habilidades vienen a ser óptimas por el grado de formación lo que es excelente para la ejecución de sus actividades; 81.25% señaló que mantienen un grado adecuado de habilidad en su materia. Obteniéndose la conclusión general: Están presentes facultades competentes posibilitando perfeccionar el rendimiento del trabajo, así como el elevado grado en formación de los trabajadores, el adecuado grado de entrenamiento, la información en obligaciones y actividades, la información en procesos de administración, óptima interrelación que mantiene con sus colegas y gusto del grupo hacia las actividades hechas en la organización.

Siguiendo con el análisis del objetivo específico 2, según la resultante, quedo concretado que el desarrollo de individuos influyó de forma positiva en el desempeño laboral de los Trabajadores de la escuela de posgrado unsaac 2021. De acuerdo al resultado expuesto en la tabla 3 el $Rho = 523^{**}$, donde indica que hay una vinculación favorable muy elevada. Este resultado es comparado con el del autor Crisóstomo (2019), que en su trabajo de investigación se tiene como objetivo determinar de qué manera la GTH influye en el desempeño laboral del

colaboradores asistenciales en el Departamento de Farmacia del Nosocomio Regional de Huacho, 2018. En cuanto respecta a la metodología se ejerció la encuesta y de medio el llamado interrogatorio. Su fiabilidad se logró a través del Alfa de Cronbach con un valor 0.894. Las presunciones con vinculación a la fluctuante “GTH”, a razón 20% de asociados señalaron, el Nosocomio no propicia a que transmitas la experiencia hacia otros asalariados. La demografía fue 35 trabajadores. Los resultados generales referente a la fluctuante “GTH”, a su enfoque 20% de asociados señaló que, Nosocomio no propicia que transmitas la experiencia otros asalariados, 31,4% manifestaron que no hay adecuado manejo en el nosocomio y 68,6% señalan, únicamente en algunas circunstancias poseen una posición emprendedora. Por otra parte, en vinculación con la fluctuante “Desempeño laboral”, 60% manifestaron que en circunstancias satisfacen cada una de sus menesteres y ambiciones en el nosocomio, 28,6% hizo mención que únicamente algunos instantes poseen capacidades de remediar problemáticas ante alguna circunstancia. Se recogieron las siguientes conclusiones generales, que existe una vinculación sensata favorable y considerable ($p = 0,00 < 0,05$; $r = 0,516$), concluimos que la información prevalece sustancialmente en el rendimiento de trabajo del grupo de asistencias del Nosocomio. En otras palabras, entretanto no se considere al personal como fuerza laboral promoviendo sus capacidades técnicas o directivas.

Se hace la comparación también con el autor Zeballos (2019), en su investigación tiene como objetivo proponer un modelo de GTH para optimizar el desempeño laboral de los personales de una Empresa. La metodología la cual dispone de 2 dirigentes y 3 oficinas y las correspondientes agencias, disponiendo de tantos dirigentes y empleados, según el cargo o labor que efectúen. Los colaboradores están supeditados al Régimen de trabajo del Gobierno Multinacional de Bolivia y diferentes reglamentaciones adecuadas al ámbito institucional. Las resultantes generales del empleo del Chi Cuadrado y Spearman, señalando conjuntamente que la fluctuante 2 “rendimiento del trabajo” tiene correlación sustancial en vinculación a la fluctuante 1 “GTH”, dado que el Chi es inferior a 0.05 y el R.S. se desvía a ($0.000 < 0.05$ y $0.687 > 1$). La conclusión general que al trabajador de la compañía. Culminando con el análisis del objetivo específico 3, se precisa que recompensas a los individuos influyó de forma positiva en el desempeño laboral de los

Trabajadores de la escuela de posgrado UNSAAC 2021. Según la consecuencia expuesta en la tabla 4 el $Rho = 585^{**}$, cual alude que hay una vinculación propicia muy elevada. Este resultado lo comparamos con el del autor Fasabi (2019), que en su investigación tiene por objetivo hallar la relación que se produce entre el área de GTH y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Tobiano E.I.R.L. en Arequipa, 2018. Ahora bien, en metodología la demografía fue constituida de 50 colaboradores de la Organización Tobiano E.I.R.L. con muestra de igual cantidad. Empleó el sondeo de método y el cuestionario de herramienta para estimar las dos fluctuantes y encontrar las respuestas.

El resultado general en el primer supuesto determina consiguió vinculación distintiva entre designación de empleados y eficacia de la actividad de 0.66 estando dentro de 0.5 a 0.75 de una Vinculación de Pearson GTH y rendimiento del trabajo. GTH Vinculación poseemos 0.69 vinculación eficazmente razonable 48 afirmativo considerable.

Las conclusiones generales de acuerdo a la vinculación de Pearson que se realizó a la primera magnitud de GTH con la magnitud del rendimiento del trabajo. Conclusión existe vinculación entre designación de empleados y desempeño laboral, en otras palabras, al designar empleados propicios mostrará de resultante que ellos sean capaces de llevar a cabo su actividad con eficiencia. Se realiza la comparación la comparación con Pujos (2019), en su investigación en donde el objetivo era elaborar un modelo de GTH para alzar el desempeño laboral de un restaurante. Empleó una metodología cuantitativa, descriptiva porque agilizar el comprender la realidad actual del rendimiento del trabajo de la institución, con finalidad de alcanzar una información favoreciendo la categorización, método. La demografía de la investigación se realizó con el total, contemplando que son 10 colaboradores y todos pueden ser cubiertos.

Las resultantes evidencian una insuficiencia en el rendimiento de colaboradores, porque la categorización atiende a extraordinario y las cuantías están en el inferior al porcentaje. Concluyendo que el restaurante no dispone de una clase de GTH, lo que ha causado percances en la eficacia, labores, del servicio brindado a consumidores.

VI. CONCLUSIONES

1. Se precisa la relación que se da entre la GTH y el desempeño laboral de los trabajadores de la ESCUELA DE POSGRADO UNSAAC 2021. Comprobado que en cuanto se ha observado la significancia (bilateral) es 000, $< 0,05$, por lo cual, la GTH se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la ESCUELA DE POSGRADO UNSAAC 2021. De acuerdo al resultado mostrado en la tabla 1 el Rho Spearman = 655**, indica que hay una vinculación favorable muy alta.
2. Se precisa la relación que se da entre la integración de personas y el desempeño laboral de los trabajadores de la ESCUELA DE POSGRADO UNSAAC 2021. Comprobado que en cuanto se ha observado la significancia (bilateral) es 000, $< 0,05$, por lo cual, la integración de relación se muestra asociada con el desempeño laboral de los trabajadores de la ESCUELA DE POSGRADO UNSAAC 2021. De acuerdo al resultado mostrado en la tabla 2 el Rho Spearman = 506**, indica que hay una vinculación favorable muy alta.
3. Se precisa la relación que se da entre el desarrollo de personas y el desempeño laboral de los trabajadores de la ESCUELA DE POSGRADO UNSAAC 2021. Comprobado que en cuanto se ha observado la Significancia (Bilateral) es 000, $< 0,05$, por lo cual, el desarrollo de personas se relacionan con el desempeño laboral de los trabajadores de la ESCUELA DE POSGRADO UNSAAC 2021. De acuerdo al resultado mostrado en la tabla 3 el Rho Spearman = 523**, el cual indica que hay una vinculación favorable muy alta.
4. Se precisa la relación que se da entre las recompensas a las personas y el desempeño laboral de los trabajadores de la ESCUELA DE POSGRADO UNSAAC 2021. Comprobado que en cuanto se ha observado la significancia (bilateral) es 000, $< 0,05$, por lo cual, las recompensas a las personas se relacionan al desempeño laboral de los trabajadores de la ESCUELA DE POSGRADO UNSAAC 2021.

VII. RECOMENDACIONES

1. Recomendación dirigida a la gerencia de la ESCUELA DE POSGRADO UNSAAC a perfeccionar la GTH, normas y conductas imprescindibles que abordan rasgos como la contratación, designación, adiestramiento, retribuciones, estimación del rendimiento, compensación y condición vital y el desempeño en su labor propia de cada uno de los colaboradores de cualquier organización.
2. Recomendación dirigida a la gerencia de la ESCUELA DE POSGRADO UNSAAC fortalecer la integración de personas entendida asimismo como aprobación o inserción de individuos nuevos a la institución luego de pasar procedimientos de conscripción, designación, adjudicación e introducción en su novedosa postura de trabajo en la institución en la que se incorpora y el desempeño en su labor propia de cada uno de los colaboradores de cualquier organización.
3. Recomendación dirigida a la gerencia de la ESCUELA DE POSGRADO UNSAAC impulsar el desarrollo de personas precisa de prioridad determinar cuáles son los imperativos o exigencias de adiestramiento y fomento de los asociados, de la implantación de iniciación de actividades de adiestramiento y fomento y de la estimación y estudio del efecto de estas a grado de los asociados y de la institución completamente y el desempeño en su labor propia de cada uno de los colaboradores de cualquier organización.
4. Recomendación dirigida a la gerencia de la ESCUELA DE POSGRADO UNSAAC acrecentar las recompensas a las personas que abarca la ejecución del régimen de retribuciones o cuota por la labor o actuación efectuada por los empleados, de proyectos de estímulos financieros o no financieros que disponen los empleados como incentivo por su trabajo y elevado rendimiento y el desempeño en su labor propia de cada uno de los colaboradores de cualquier organización.

REFERENCIAS

- Acosta, María Nieves (2017) *Gestión del talento humano y calidad del servicio en la empresa inversiones HINOSTROZA SAC, distrito de Amarilis - Huánuco 2017* [Tesis de grado, Universidad Católica Los Ángeles Chimbote] Chimbote - Perú. Recuperada desde <http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/123456789/2367>
- Agudelo Orrego, B. E. (2019). *Formación del Talento Humano y la estrategia organizacional en empresas de Colombia*. doi:10.18041/19003803/entramado.1.5383
- Álvarez, B., Indacochea, B., & Alfonso, D. (2018). *El desempeño laboral: un problema social de la ciencia*. Revista Didáctica y Educación, IX (2), 1-12.
- Armijos, F., Bermudez, A., & Mora, N. (2019). *Gestión de la administración de recursos humanos*. Revista Científica de la Universidad de Cienfuegos, 11 (4), 163-170.
- Aylas Chuquimantari Katherine (2017). *Influencia de gestión del talento humano en la eficiencia logística en la municipalidad distrital de San José de Quero* [Tesis de grado, Universidad Privada Los Andes]. <https://repositorio.upla.edu.pe/handle/20.500.12848/606>
- Barrios, K., Olivero, E. & Figueroa, B. (2020). *Conditions of human talent management that favor the development of dynamic capabilities*. Información Tecnológica 31(2), 55-62. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718->
- Cacsire, G. (2019). *La gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral del personal de la oficina de recursos humanos de las Universidades Públicas de la Región*. Universidad Nacional del Altiplano.
- Capape, J., Zumaeta, L., Pin, J., Dávila del valle, I., y Suarez, E. (2016). *¿Se mide el retorno de la inversión en las políticas de Recursos Humanos? Un análisis en España*. Innovar, 91 - 100. <http://dx.doi.org/10.15446/innovar.v26n59.54365>
- Chiavenato, I. (2018). *Comportamiento Organizacional*. México: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2019). *Gestión del talento humano*. (13.ª ed.). McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2020). *Administración de recursos Humanos*. Novena edición. Santa Fe, Colombia.

- Colquitt, J., Lepine, J. A., & Wesson, M. J. (2018). *Organizational Behavior: Improving performing performance and commitment in the workplace* (6° Ed.).
- Crisóstomo, M. (2019). *Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal asistencial en el departamento de farmacia, hospital regional de huacho, 2018*. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.
- De La Calle, M., García, F. y Alonso, A. (2019). *Analysis of talent management according to its dimensions and processes. A case study*. Cuadernos de Administración, 33. DOI: <https://doi.org/10.11144/Javeriana.cao33.agtfdp>
- Esan, (2017). *La gestión del talento humano en el Perú: una tarea en constante desarrollo*. Recuperado de <https://bit.ly/3cmDPzZ>
- Fasabi, V. (2019). *Relación del área de Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral de los empleados de la empresa Tobiano E.I.R.L en Arequipa, 2018*. Universidad Continental. Arequipa – Perú.
- Ferro, J. (2019). *Trabajo en equipo para la mejora de la calidad laboral*. Obtenido de Universidad Católica de Colombia. <https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/24011/1/TRABAJO%20EN%20EQUIPO%20PARA%20MEJORAR%20LA%20CALIDAD%20LABORAL.pdf>
- Gualpa, E. (2019). *Modelo de gestión de talento humano para mejorar el desempeño laboral de la corporación Santa Ana*. Universidad Regional Autónoma de los Andes. Ecuador.
- Hernández et al., (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. edit. McGRAW-HILL, México. Núm. 736. <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wpcontent/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sextaedicion.compressed.pdf>
- López López, A (2018). *La gestión del talento humano y la calidad de servicios públicos en la municipalidad provincial de Leoncio Prado* [Tesis de maestría, Universidad Nacional Agraria de la Selva]. <http://repositorio.unas.edu.pe/handle/UNAS/1321?show=full>
- Management Solutions. (2019). *De proyecto agile, a Organizaciones agile*.
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., Romero, H., (2018). *Metodología de la investigación Cuantitativa-Cualitativa y redacción de la tesis*. (5° Ed.). Ediciones de la U.

- Pujos, M. (2019). *Modelo de gestión del talento humano para elevar el desempeño laboral en el restaurante "Piko Riko" del Cantón Pillaro Provincia de Tungurahua*. Universidad Regional Autónoma de los Andes. Ecuador.
- Ramírez Molina, R., Chacón Zúñiga, H., & El Kadi Janbeih, O. (2018). *Gestión estratégica del talento humano en las PYMES* (Primera ed.). Colombia: Corporación CIMTED.
- Robbins, S., & Coulter, M. (2018). *Administración* (13° ed.). México: Pearson Educación.
- Salazar, C. y Del Castillo, S. (2018). *Fundamentos básicos de estadística*. Mc Graw Hill Interamericana. México.
- Sánchez Barreto, Zarina Érica (2019). *Gestión del talento humano y su influencia en la calidad de servicio en los hoteles tres estrellas de Trujillo* [Tesis de grado, Universidad Nacional de Trujillo]. <https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/13187/ZARINA%20SANCHEZ%20BARRET.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Terán, A. (2020). *¿Técnicas de recolección de datos para realizar un trabajo de investigación?* Obtenido de OnlineTesis: <https://online-tesis.com/tecnicasde-recoleccion-de-datos-para-realizar-un-trabajo-de-investigacion/>
- Trujillo, R., Ailvera, A., Giraldo, L., & Palma, H. (2018). *Administración de recursos humanos: factor estratégico de productividad empresarial en pymes de Barranquilla*. Utopía y Praxis Latinoamericana, 23 (82)129- 143.
- Vera Barbosa, A., & Blanco Ariza, A. (2019). *Modelo para la gestión del talento humano en las pymes del sector servicios de Barranquilla, Colombia*. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S012150512019000400025&lang=es
- Werther, Davis y Guzmán (2008). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las empresas*. 6ta edición. McCallister.
- Zeballos, R. (2019). *Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores en la Empresa de Industria de Cerámicas Mattaz Zeballos Sociedad de responsabilidad limitada en la Ciudad de Sucre*. Universidad Andina Simón Bolívar Sede Central. Sucre – Bolivia.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

"Gestión del Talento humano y el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la ESCUELA DE POSGRADO UNSAAC 2021"			
PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	
<p>Problema general: ¿Cuál es la relación que existe entre la Gestión del Talento humano y el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la ESCUELA DE POSGRADO UNSAAC 2021?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>a) ¿Cuál es la relación que existe entre la Integración de Personas y el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la ESCUELA DE POSGRADO UNSAAC 2021?</p> <p>b) ¿Cuál es la relación que existe entre el Desarrollo de Personas y el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la ESCUELA DE POSGRADO UNSAAC 2021?</p> <p>c) ¿Cuál es la relación que existe entre las Recompensas a las Personas y el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la ESCUELA DE POSGRADO UNSAAC 2021?</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación que existe entre la Gestión del Talento humano y el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la ESCUELA DE POSGRADO UNSAAC 2021.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>a) Determinar la relación que existe entre la Integración de Personas y el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la ESCUELA DE POSGRADO UNSAAC 2021.</p> <p>b) Determinar la relación que existe entre el Desarrollo de Personas y el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la ESCUELA DE POSGRADO UNSAAC 2021.</p> <p>c) Determinar la relación que existe entre las Recompensas a las Personas y el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la ESCUELA DE POSGRADO UNSAAC 2021.</p>	<p>Hipótesis general: Existe relación significativa entre la Gestión del Talento humano y el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la ESCUELA DE POSGRADO UNSAAC 2021.</p> <p>Hipótesis específicos</p> <p>a) Existe relación significativa entre la Integración de Personas y el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la ESCUELA DE POSGRADO UNSAAC 2021.</p> <p>b) Existe relación significativa entre el Desarrollo de Personas y el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la ESCUELA DE POSGRADO UNSAAC 2021.</p> <p>c) Existe relación significativa entre las Recompensas a las Personas y el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la ESCUELA DE POSGRADO UNSAAC 2021.</p>	<p>Variable 1: Gestión del talento humano</p> <p>Variable 2: Desempeño laboral</p>

Anexo 2. Matriz de operacionalización de las variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores
<p>Variable 1:</p> <p>Gestión del talento humano</p>	<p>La gestión del talento humano es el conjunto de políticas y prácticas requeridas para tratar aspectos como el reclutamiento, la selección, capacitación, recompensas, evaluación del desempeño, remuneración y calidad de vida.(Chiavenato, 2020)</p>	<p>Se utilizará para medir la gestión del talento humano un cuestionario con Escala de Likert. Se tomará en cuenta las dimensiones: Integración de personas, desarrollo de personas y recompensas a las personas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Integración de personas - Desarrollo de personas - Recompensas a las personas 	<ul style="list-style-type: none"> - Reclutamiento - Selección - Contratación - Inducción - Identificación de necesidades de Capacitación - Acciones de capacitación - Programas de desarrollo profesional - Sistema de remuneraciones - Programa de incentivos - Prestaciones sociales
<p>Variable 2:</p> <p>Desempeño laboral</p>	<p>El desempeño son las acciones o comportamientos que presenta un empleado para lograr alcanzar las metas organizacionales. Es decir, si la organización cuenta con un buen desempeño de parte de sus trabajadores esa será la fortaleza más relevante que tendrá dentro de ella. (Chiavenato, 2018)</p>	<p>Se utilizará para medir el desempeño laboral un cuestionario con Escala de Likert. Se tomará en cuenta las dimensiones: Calidad de trabajo, compromiso y logro de objetivos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Calidad de trabajo - Compromiso - Logro de objetivos 	<ul style="list-style-type: none"> - Capacidad de Aprender - Eficiencia - Reconocimiento - Colaboración Laboral - Iniciativa - Responsabilidad - Habilidades - Trabajo en equipo - Motivación

Anexo 3. Ficha técnica de la encuesta

Ubicación geográfica	: Cusco, Cusco, Perú
Entidad	: Escuela de Posgrado UNSAAC
Técnica empleada	: Técnica de Likert , Nunca / a veces / casi siempre / siempre
Población	: 120 trabajadores de la Escuela de Posgrado UNSAAC.
Tamaño de la muestra	: 70 trabajadores de la Escuela de Posgrado UNSAAC.
Fecha de la encuesta	: Días: 15 al 25 de junio de 2022.
Hora de la encuesta	: Horas de oficina , de 08:30 a 12:30 hs.
Preguntas del cuestionario	20 preguntas (10 relacionadas a la gestión del talento humano y 10 relacionadas a desempeño laboral).
Tipo de cuestionario	: Estructurada , en forma de interrogatorio, en la cual las preguntas se plantean en orden y con cuestionario en mano.
Modalidad de cuestionario	: Cerrada , no permitía que el encuestado pueda explayarse en su respuesta.
Lenguaje del cuestionario	: Técnico , siendo el tema relacionado a la gestión del talento humano y al desempeño laboral.
Tipo de encuestado	: Funcionarios y servidores Públicos , de la Escuela de Posgrado UNSAAC.
Vínculo laboral	: Múltiple , personal de confianza, de la modalidad “de planta” (estable), o contratado.
Oportunidad	: Días de encuesta , Identificar qué día de la semana se encuentran la mayoría de los funcionarios.
Tecnología de registro	: Registro escrito: en forma preliminar para la recepción de los datos. Registro electrónico: posteriormente, para poder exportarlos al software empleado.
Software empleado	: Software , <i>Statistical Package for the Social Sciences -SPSS</i> , programa estadístico informático.
Formato de la encuesta	: Se adjunta el cuestionario en Anexo 4 y Anexo 5.

Anexo 4. Cuestionario gestión del talento humano

Opciones de respuesta:

Nunca = N	Casi Nunca = CN	A veces = AV	Casi siempre = CS	Siempre = S
1	2	3	4	5

Nº	DIMENSIONES / ítems	1	2	3	4	5
	VARIABLE1:GESTIÓN DELTALENTOHUMANO	N	CN	AV	CS	S
	DIMENSIÓN1:INTEGRACIÓNDE PERSONAS					
1	La atracción o reclutamiento de los mejores profesionales de la Escuela de Posgrado UNSAAC se realiza a través de convocatorias públicas para postular a plazas laborales.					
2	Los procesos de selección son transparentes y comprenden la aplicación de pruebas psicológicas, de conocimientos y entrevistas para elegir a los profesionales de la Escuela de Posgrado UNSAAC.					
3	Los procesos de contratación del nuevo personal de la Escuela de Posgrado UNSAAC se realizan de acuerdo a las políticas vigentes en materia laboral					
4	Los procesos de inducción al nuevo personal de la Escuela de Posgrado UNSAAC facilitan su incorporación.					
	DIMENSIÓN2: DESARROLLO DE PERSONAS					
5	La identificación de las necesidades de capacitación del personal de la Universidad permite planificar programas de capacitación para el personal de la Escuela de Posgrado UNSAAC.					
6	La ejecución de acciones de capacitación es permanente y se orienta a solucionar problemas que se presentan en el desempeño del personal de la Escuela de Posgrado UNSAAC.					
7	Los programas de desarrollo profesional contribuyen al desarrollo de competencias del personal de la Escuela de Posgrado UNSAAC.					
	DIMENSIÓN3: RECOMPENSA A LAS PERSONAS					
8	El sistema de remuneraciones es atractivo y justo en función de las actividades laborales que realiza el personal de la Escuela de Posgrado UNSAAC.					
9	El programa de incentivos económicos estimula la labor y la mejora del desempeño del personal de la Escuela de Posgrado UNSAAC.					
10	Los beneficios sociales que recibe el personal de la Escuela de Posgrado UNSAAC son acordes a los establecidos.					

Anexo 5. Cuestionario desempeño laboral

Opciones de respuesta:

Nunca = N	Casi Nunca = CN	A veces = AV	Casi siempre = CS	Siempre = S
1	2	3	4	5

Nº	DIMENSIONES / ítems	1	2	3	4	5
	VARIABLE1:DESEMPEÑO LABORAL	N	CN	AV	CS	S
	DIMENSIÓN1:CALIDAD DEL TRABAJO					
11	¿Considera que su imagen personal proyecta su personalidad y que ésta puede afectar su desempeño laboral?					
12	¿Considera que la presentación personal distingue y representa la calidad del Trabajador?					
13	¿Está de acuerdo con que la productividad influye en la calidad de trabajo de los colaboradores de la entidad?					
14	¿Considera que la productividad establecida por la entidad está acorde con la capacidad de los trabajadores?					
	DIMENSIÓN2: COMPROMISO					
15	Como trabajador se encuentra comprometido a trabajar en equipo.					
16	Demuestra iniciativa para cumplir con las metas exigidas en la organización y para el desarrollo de ellas.					
17	Ser responsable en sus tareas asignadas ayuda a entregar un trabajo de calidad.					
	DIMENSIÓN3: LOGRO DE OBJETIVOS					
18	El esfuerzo y constante trabajo conlleva a la realización de las metas asignadas.					
19	Las habilidades que muestra contribuyen a lograr sus objetivos propuestos.					
20	El trabajo en equipo ayuda a entregar un trabajo de calidad en el tiempo oportuno					

Anexo 6. Representación gráfica de los resultados

Figura 6

P1. La atracción o reclutamiento de los mejores profesionales de la Escuela de Posgrado UNSAAC se realiza a través de convocatorias públicas para postular a plazas laborales.

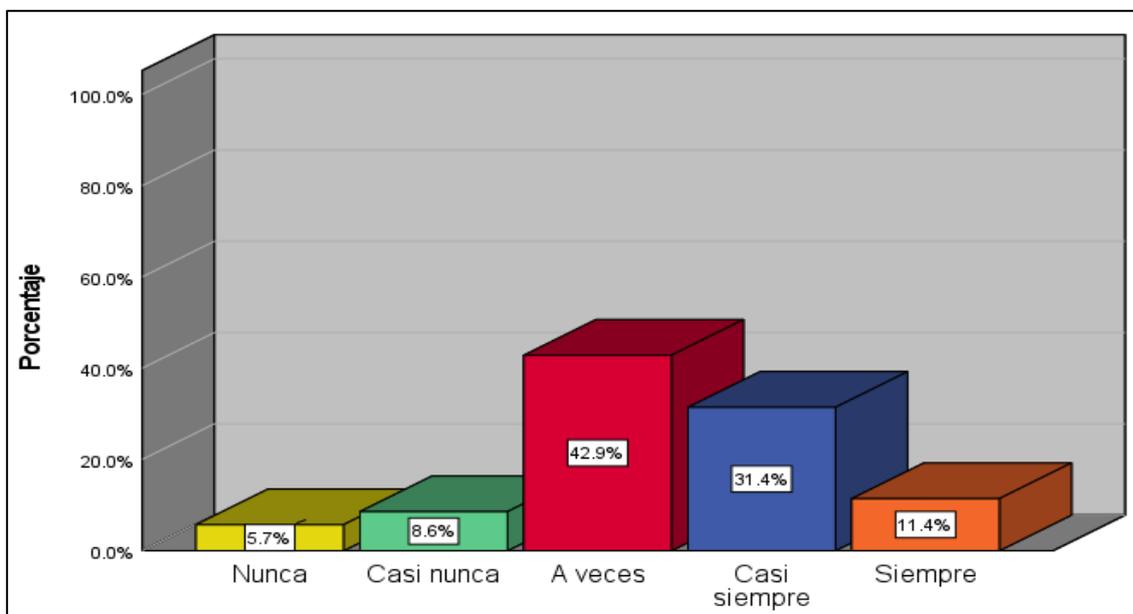


Figura 7

P2. Los procesos de selección son transparentes y comprenden la aplicación de pruebas psicológicas, de conocimientos y entrevistas para elegir a los profesionales de la Escuela de Posgrado UNSAAC.

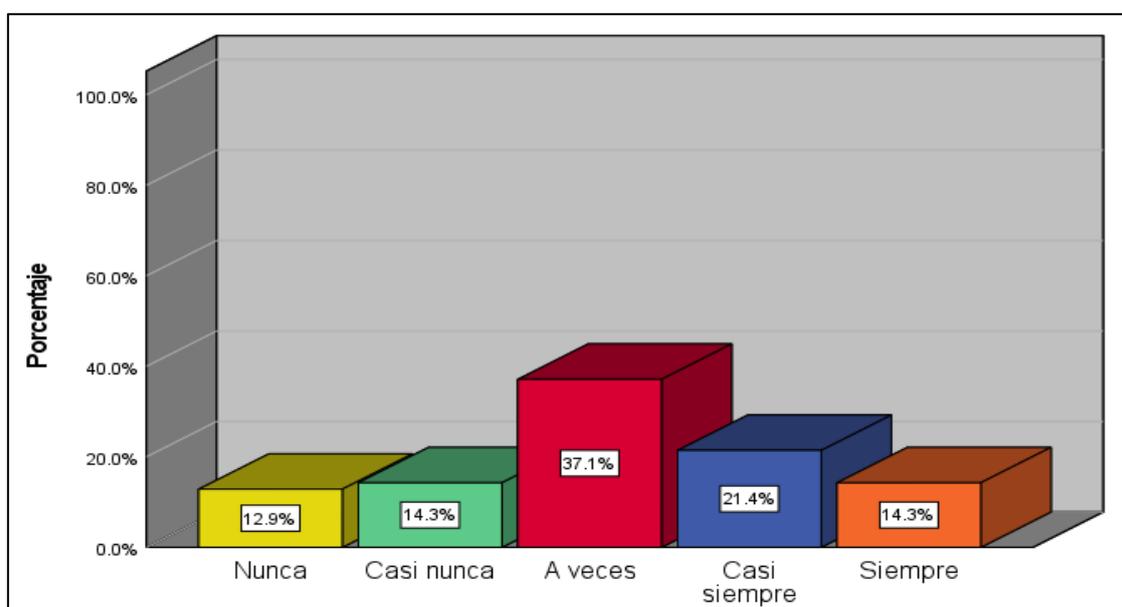


Figura 8

P3. Los procesos de contratación del nuevo personal de la Escuela de Posgrado UNSAAC se realizan de acuerdo a las políticas vigentes en materia laboral.

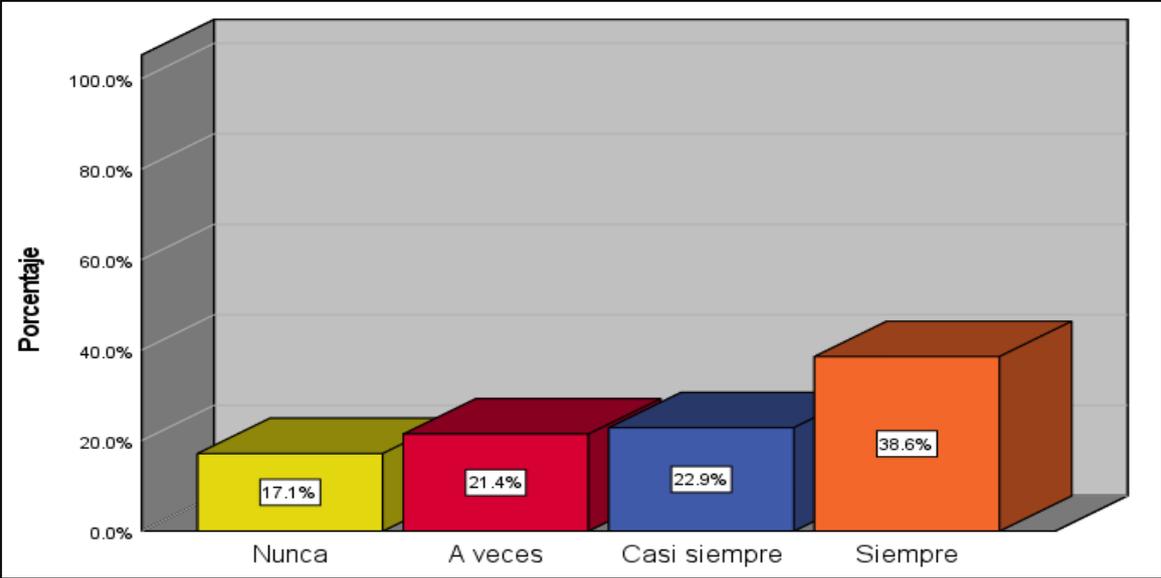


Figura 9

P4. Los procesos de inducción al nuevo personal de la Escuela de Posgrado UNSAAC facilitan su incorporación.

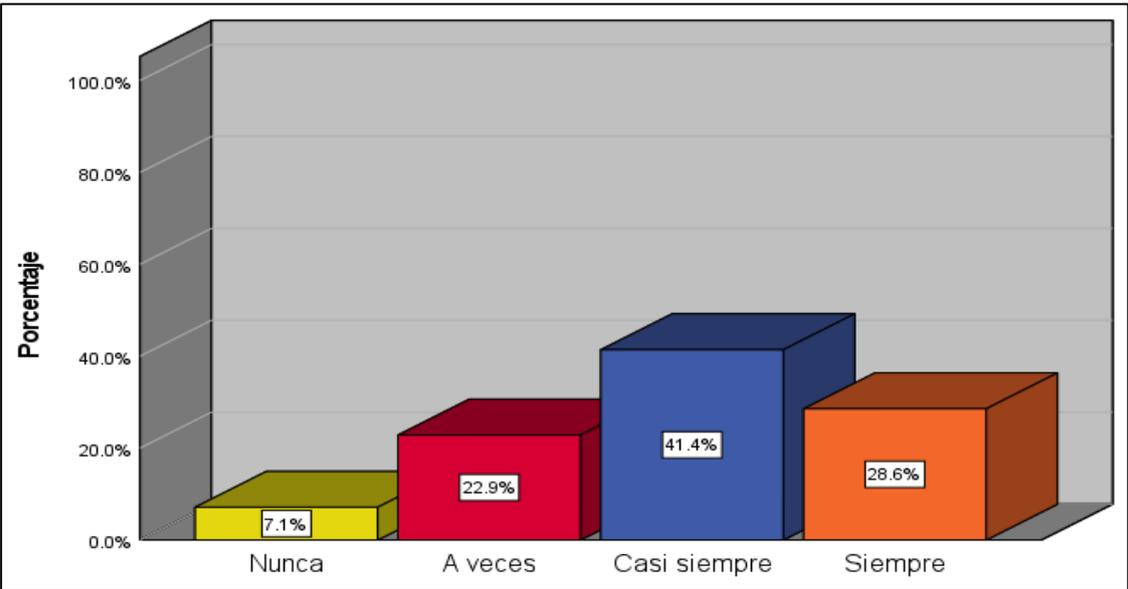


Figura 10

P5. La identificación de las necesidades de capacitación del personal de la Universidad permite planificar programas de capacitación para el personal de la Escuela de Posgrado UNSAAC.

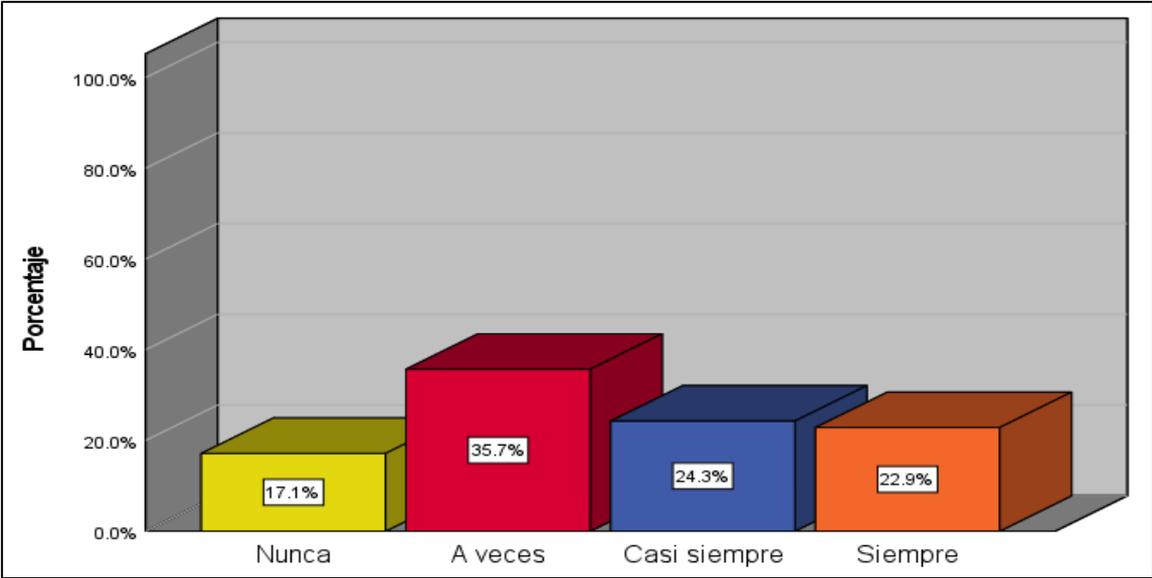


Figura 11

P6. La ejecución de acciones de capacitación es permanente y se orienta a solucionar problemas que se presentan en el desempeño del personal de la Escuela de Posgrado UNSAAC.

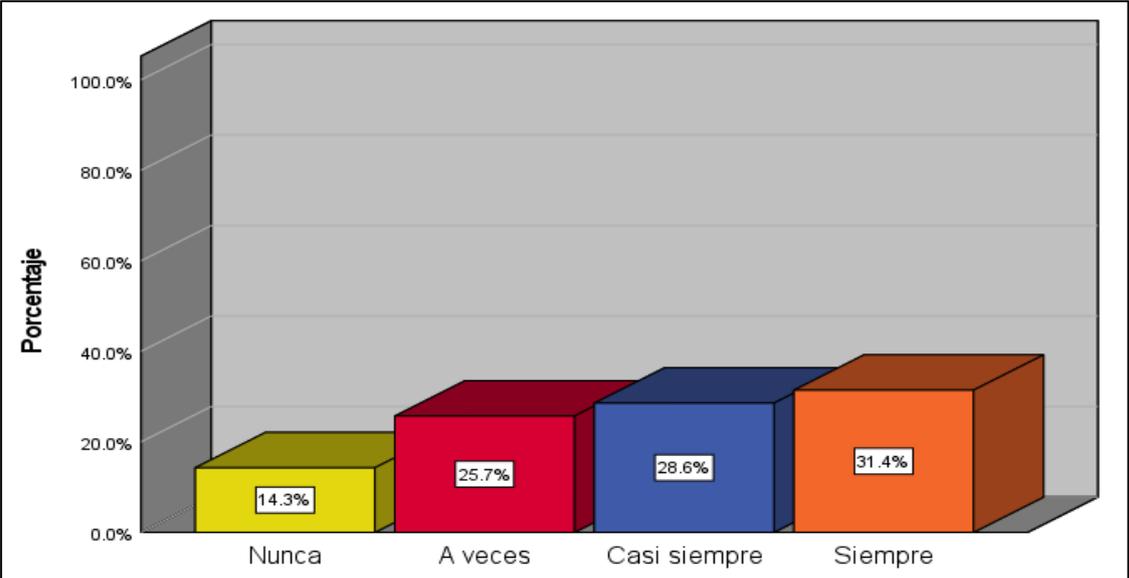


Figura 12

P7. Los programas de desarrollo profesional contribuyen al desarrollo de competencias del personal de la Escuela de Posgrado UNSAAC.

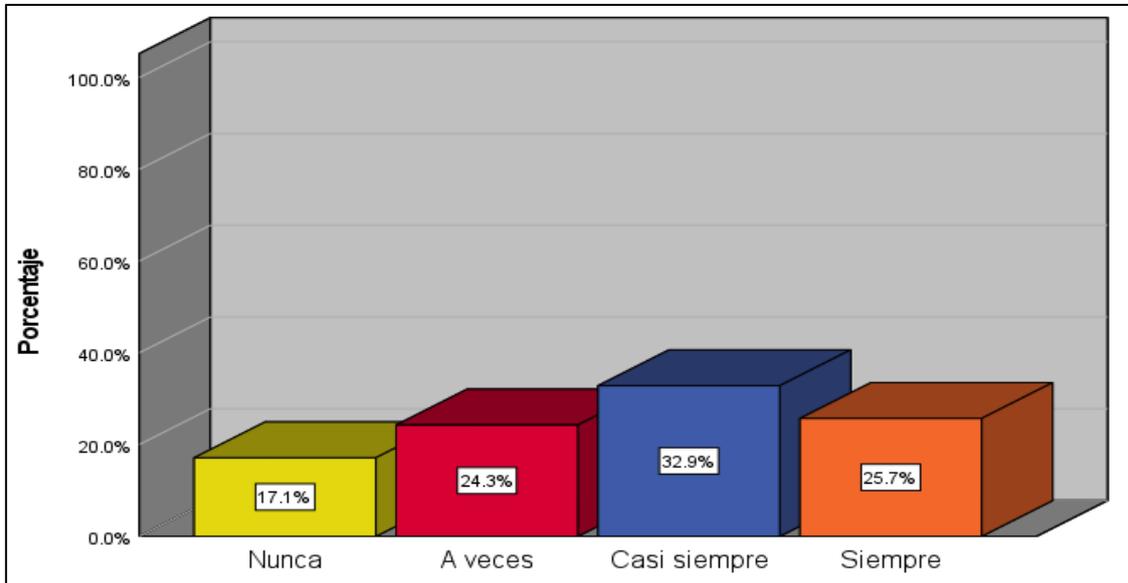


Figura 13

P8. El sistema de remuneraciones es atractivo y justo en función de las actividades laborales que realiza el personal de la Escuela de Posgrado UNSAAC.

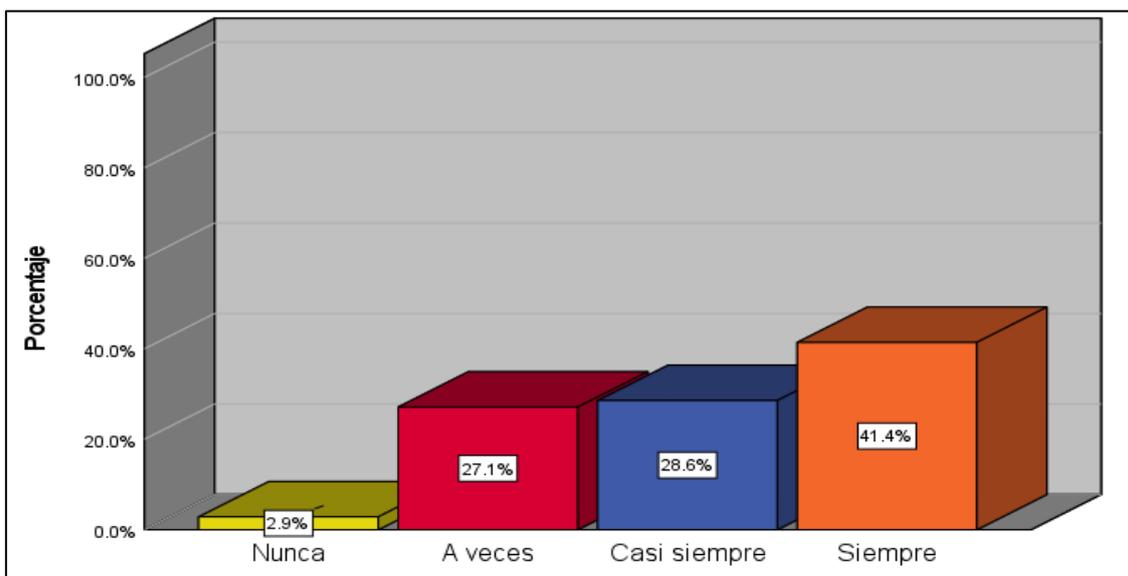


Figura 14

P9. El programa de incentivos económicos estimula la labor y la mejora del desempeño del personal de la Escuela de Posgrado UNSAAC.

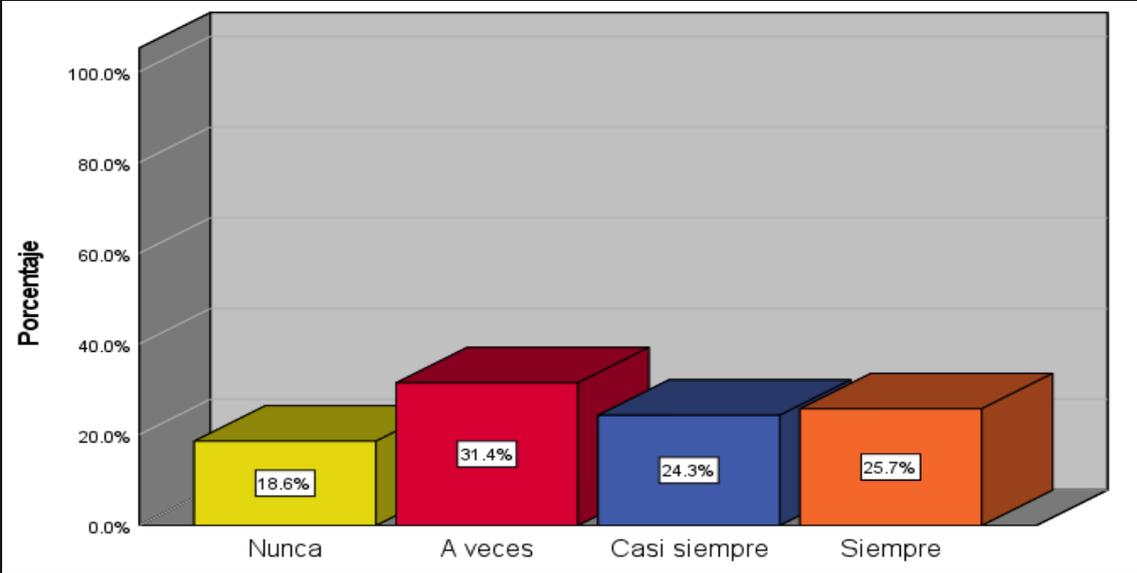


Figura 15

P10. Los beneficios sociales que recibe el personal de la Escuela de Posgrado UNSAAC son acordes a los establecidos.

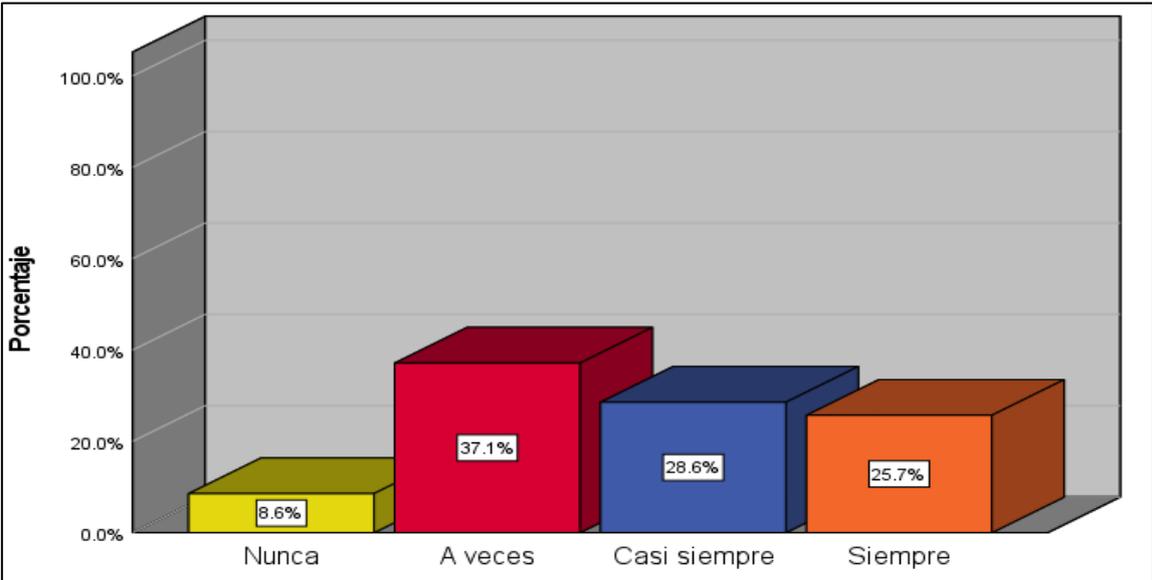


Figura 16

P11. Considera que su imagen personal proyecta su personalidad y que ésta puede afectar su desempeño laboral.

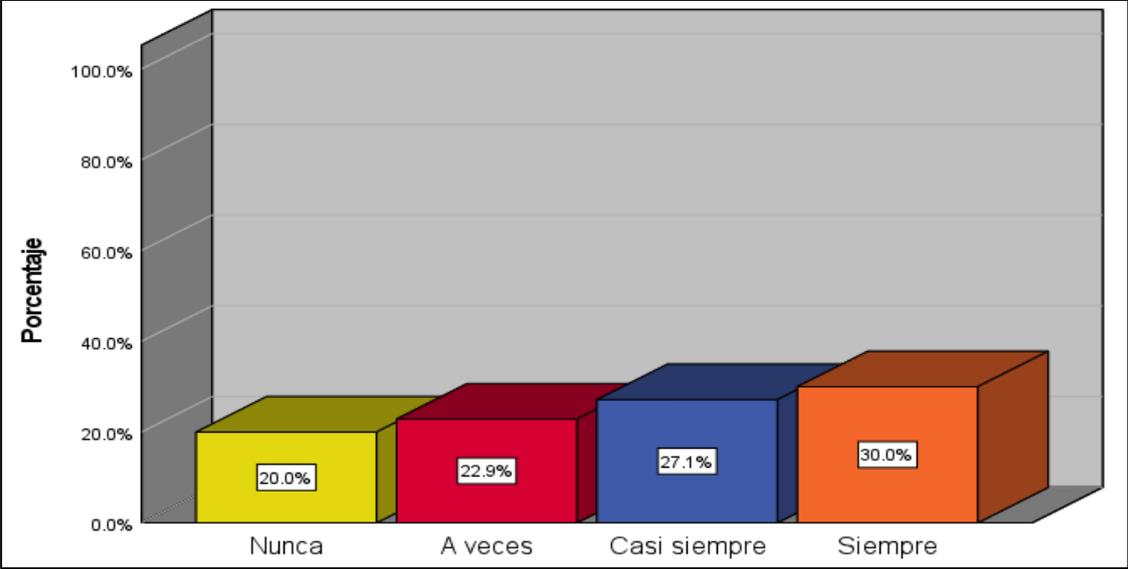


Figura 17

P12. Considera que la presentación personal distingue y representa la calidad del Trabajador.

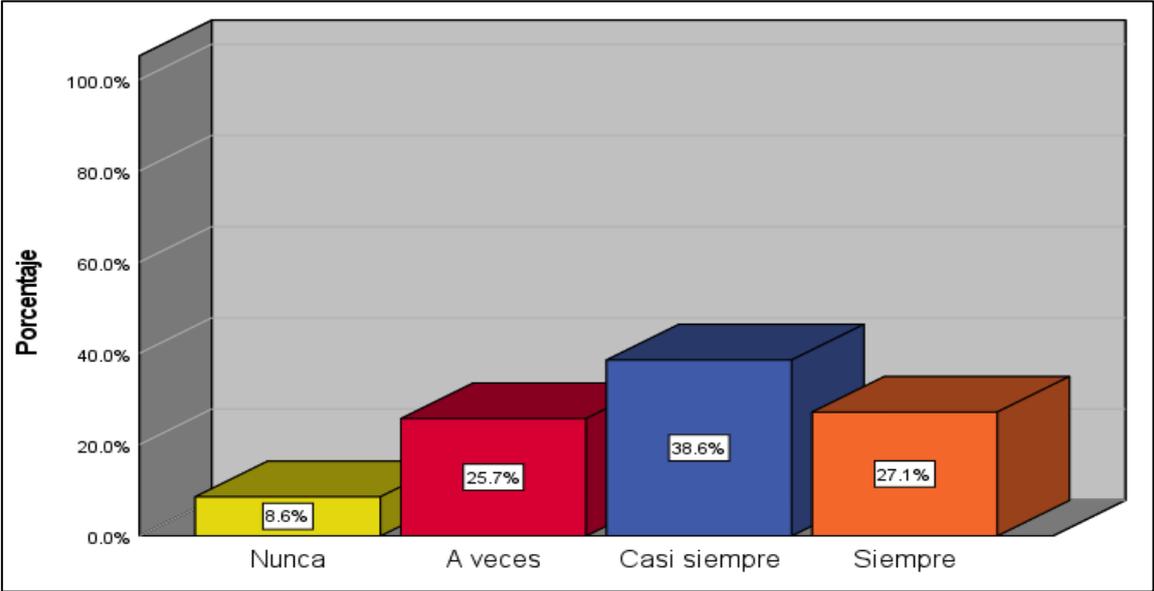


Figura 18

P13. Está de acuerdo con que la productividad influye en la calidad de trabajo de los colaboradores de la entidad.

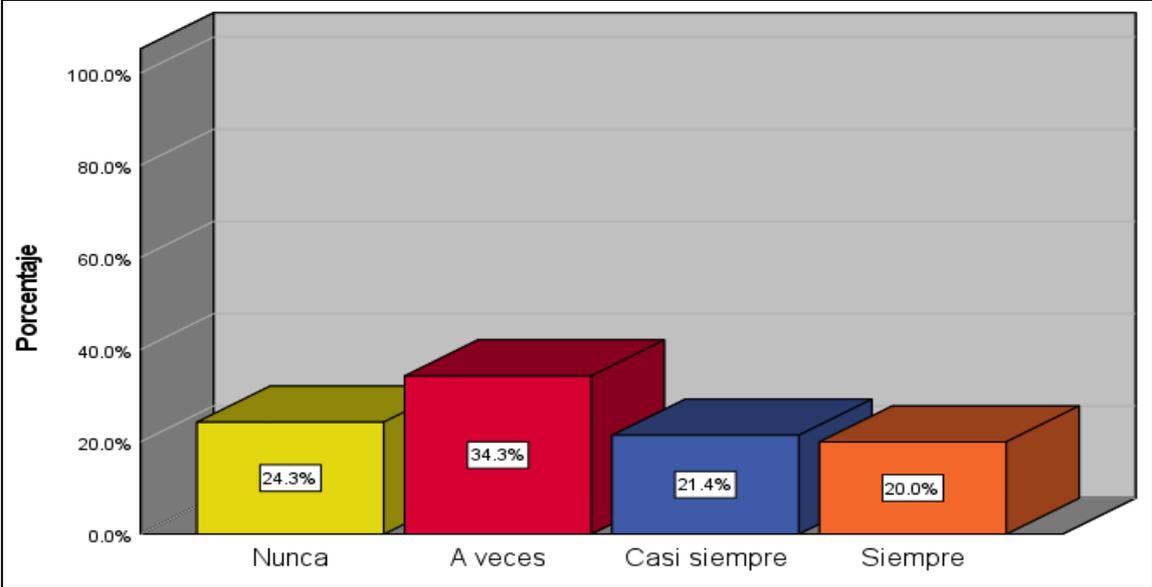


Figura 19

P14. Considera que la productividad establecida por la entidad está acorde con la capacidad de los trabajadores.

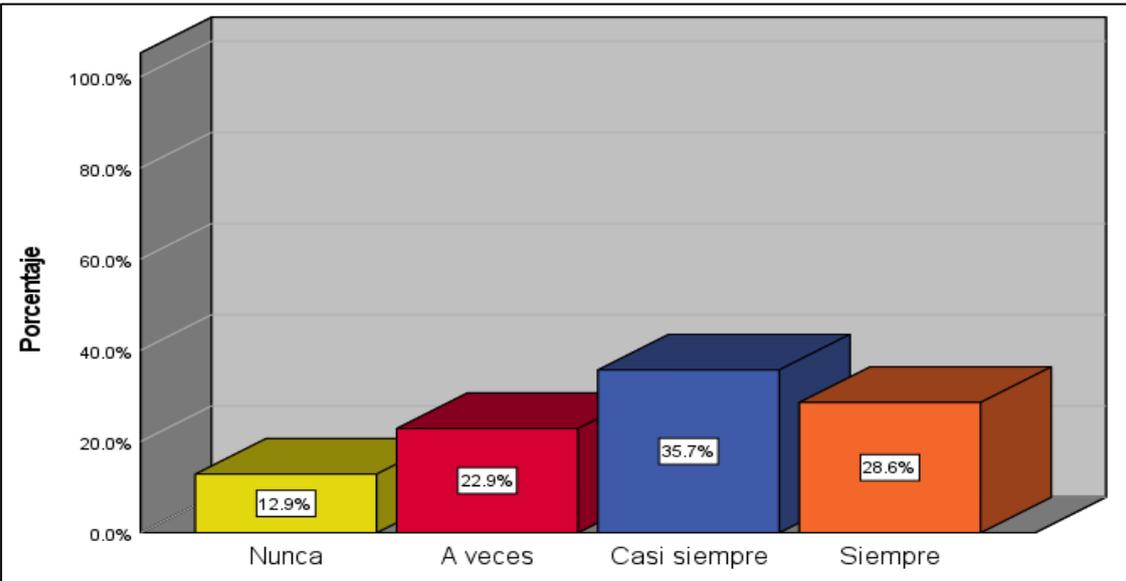


Figura 20

P15. Como trabajador se encuentra comprometido a trabajar en equipo.

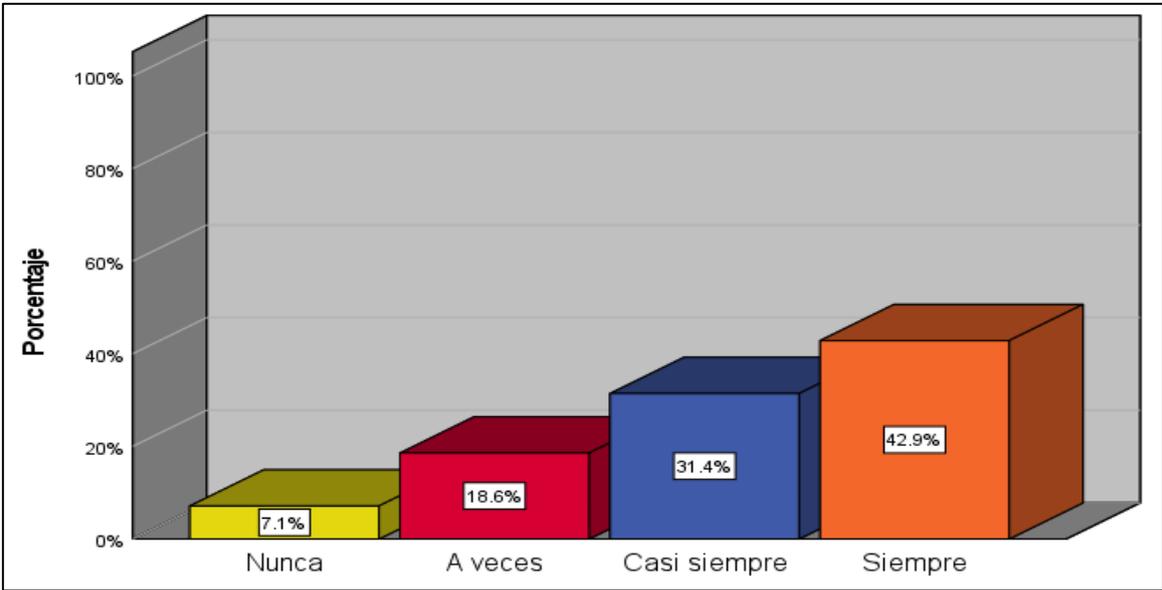


Figura 21

P16. Demuestra iniciativa para cumplir con las metas exigidas en la organización y para el desarrollo de ellas.

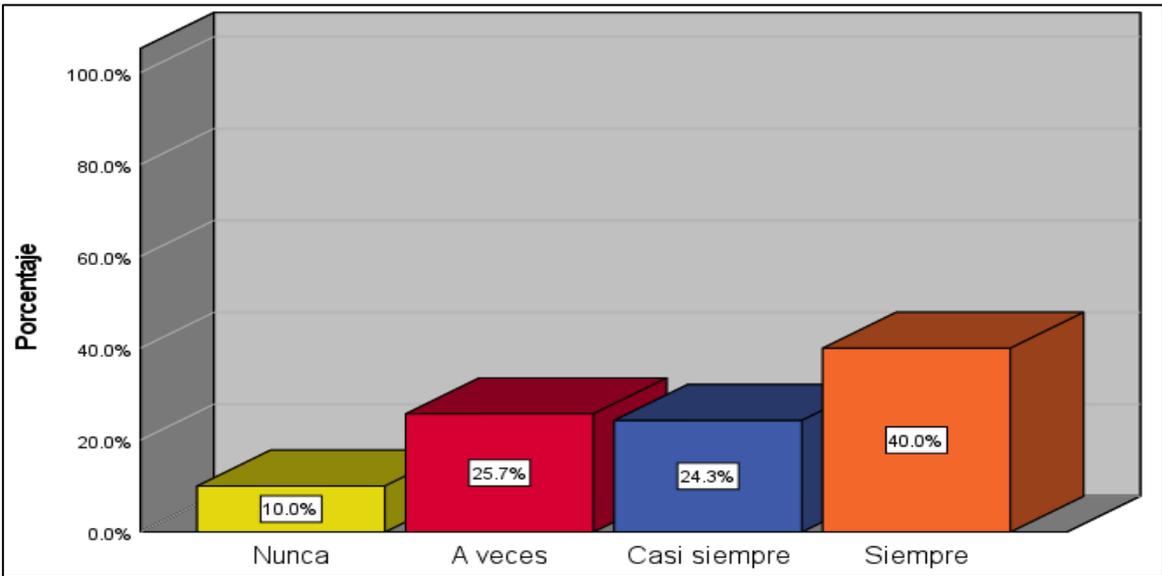


Figura 22

P17. Ser responsable en sus tareas asignadas ayuda a entregar un trabajo de calidad.

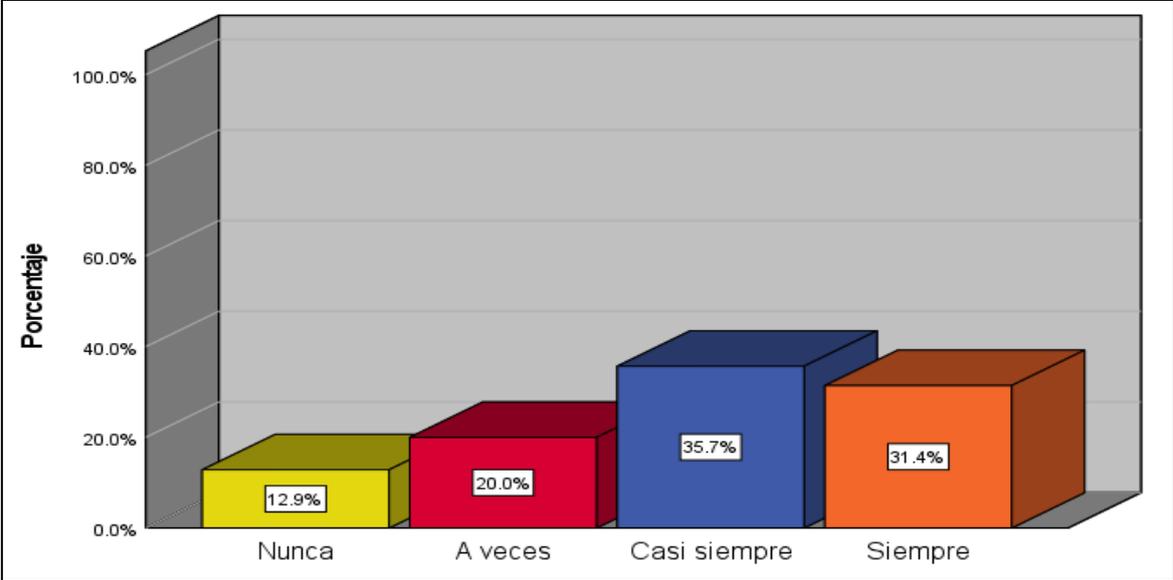


Figura 23

P18. El esfuerzo y constante trabajo conlleva a la realización de las metas asignadas.

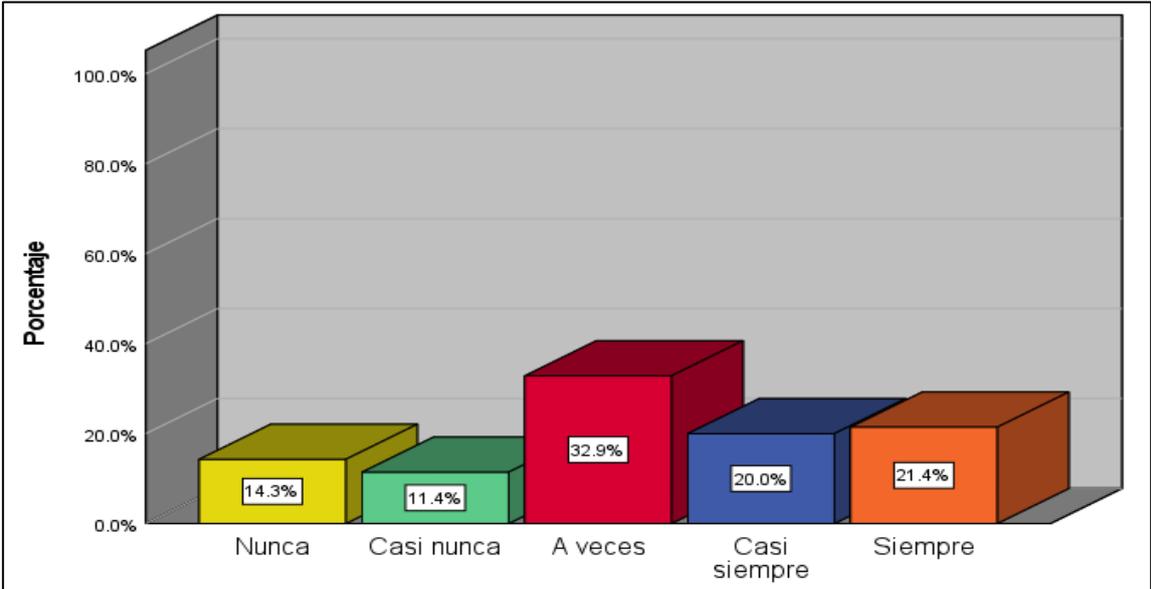


Figura 24

P19. Las habilidades que muestra contribuyen a lograr sus objetivos propuestos.

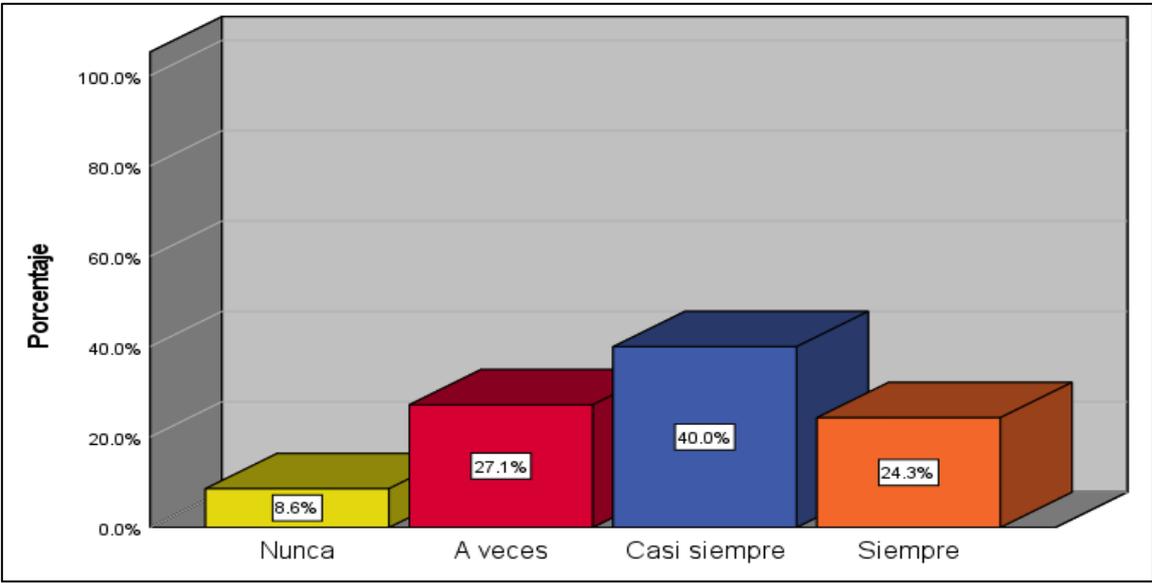
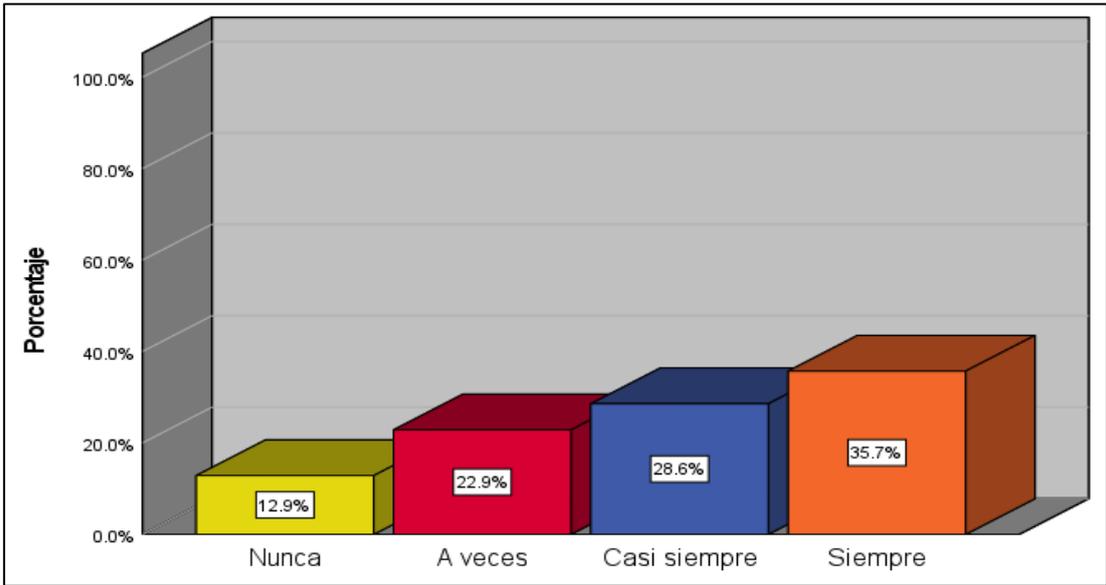


Figura 25

P20. El trabajo en equipo ayuda a entregar un trabajo de calidad en el tiempo oportuno.



Anexo 7. Documentos para validar los instrumentos de medición a través de juicio de expertos



CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor:

Dr. Hermógenes Janqui Guzmán
DOCTOR EN ADMINISTRACION.

Presente.

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS ATRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante de pregrado de la UCV, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación.

El título nombre de mi proyecto de investigación es: "Gestión del Talento humano y el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la ESCUELA DE POSGRADO UNSAAC.2021" y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

A handwritten signature in blue ink is centered below the text 'Atentamente.'. The signature is cursive and appears to read 'Romainville Palma Delia Elizabeth'.

Br. Romainville Palma Delia Elizabeth
D.N.I: 23862196

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS
PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
JANQUI GUZMAN, HERMOGENES DNI 23827268	MAGISTER EN ADMINISTRACION Fecha de diploma: 25/04/1990 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD ESAN PERU
JANQUI GUZMAN, HERMOGENES DNI 23827268	TITULO DE LIC. EN ADMINISTRACION Fecha de diploma: 01/03/1985 Modalidad de estudios:-	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO PERU
JANQUI GUZMAN, HERMOGENES DNI 23827268	BACHILLER EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS Fecha de diploma: 08/05/1981 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO PERU
JANQUI GUZMAN, HERMOGENES DNI 23827268	LICENCIADO EN ADMINISTRACION Fecha de diploma: 01/03/1985 Modalidad de estudios:-	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO PERU
JANQUI GUZMAN, HERMOGENES DNI 23827268	MAGISTER ADMINISTRACION Fecha de diploma: 25/04/1990 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD ESAN PERU
JANQUI GUZMAN, HERMOGENES DNI 23827268	DOCTOREN ADMINISTRACION Fecha de diploma: 17/06/2014 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL PERU

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		M	D	A	M	M	D	A	M	M	D	A	M	
	VARIABLE1: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO													
		D			A	D			A	D			A	
	DIMENSIÓN1: INTEGRACIÓN DE PERSONAS													
1	La atracción o reclutamiento de los mejores profesionales de la Escuela de Posgrado UNSAAC se realiza a través de convocatorias públicas para postular a plazas laborales.				X				X				X	
2	Los procesos de selección son transparentes y comprenden la aplicación de pruebas psicológicas, de conocimientos y entrevistas para elegir a los profesionales de la Escuela de Posgrado UNSAAC.				X				X				X	
3	Los procesos de contratación del nuevo personal de la Escuela de Posgrado UNSAAC se realizan de acuerdo a las políticas vigentes en materia laboral				X				X				X	
4	Los procesos de inducción al nuevo personal de la Escuela de Posgrado UNSAAC facilitan su incorporación.				X				X				X	
	DIMENSIÓN2: DESARROLLO DE PERSONAS													
5	La identificación de las necesidades de capacitación del personal de la Universidad permite planificar programas de capacitación para el personal de la Escuela de Posgrado UNSAAC.				X				X				X	
6	La ejecución de acciones de capacitación es permanente y se orienta a solucionar problemas que se presentan en el desempeño del personal de la Escuela de Posgrado UNSAAC.				X				X				X	
7	Los programas de desarrollo profesional contribuyen al desarrollo de competencias del personal de la Escuela de Posgrado UNSAAC.				X				X				X	
	DIMENSIÓN3: RECOMPENSA A LAS PERSONAS													
8	El sistema de remuneraciones es atractivo y justo en función de las actividades laborales que realiza el personal de la Escuela de Posgrado UNSAAC.				X				X				X	
9	El programa de incentivos económicos estimula la labor y la mejora del desempeño del personal de la Escuela de Posgrado UNSAAC.				X				X				X	
10	Los beneficios sociales que recibe el personal de la Escuela de Posgrado UNSAAC son acordes a los establecidos.				X				X				X	

Observaciones: NINGUNA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable [] Apellidos y nombres del juez validador

Dr. Hermógenes Janqui Guzmán DNI N° 23827268

Especialidad del validador: Temático–Metodológico

DOCTOR EN ADMINISTRACION.

1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2Relevancia: Elite mes apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

3Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Lima, 07 de marzo del 2022



DR. HERMOGENES JANQUI GUZMAN

DNI N° 23827268

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor:

Dr. Gabriel Suyo Cruz.
DOCTOR EN ADMINISTRACION.

Presente.

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS ATRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante de pregrado de la UCV, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación.

El título nombre de mi proyecto de investigaciones: “Gestión del Talento humano y el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la ESCUELA DE POSGRADO UNSAAC.2021” y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Br. Romainville Palma Delia Elizabeth

D.N.I: 23862196


PERÚ

Ministerio de Educación

 Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria

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

**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS
PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
SUYO CRUZ, GABRIEL DNI 23942696	MAGISTER EN ADMINISTRACION Fecha de diploma: 13/06/2007 Modalidad de estudios:- Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO PERU
SUYO CRUZ, GABRIEL DNI 23942696	BACHILLER EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS Fecha de diploma: 04/01/1994 Modalidad de estudios:- Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO PERU
SUYO CRUZ, GABRIEL DNI 23942696	LICENCIADO EN ADMINISTRACION Fecha de diploma: 18/11/1996 Modalidad de estudios:-	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO PERU
SUYO CRUZ, GABRIEL DNI 23942696	TÍTULO UNIVERSITARIO OFICIAL DE DOCTOR EN TROPICOPROGRAMA OFICIAL DE DOCTORADO EN DIRECCIÓN DE EMPRESAS Fecha de Diploma: 23/01/2015 <i>TIPO:</i> RECONOCIMIENTO Fecha de Resolución de Reconocimiento: 10/06/2016 Modalidad de estudios: Duración de estudios:	UNIVERSIDAD DE SANTIAGO DE COMPOSTELA ESPAÑA

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		M	D	A	M	M	D	A	M	M	D	A	M	
	VARIABLE2: DESEMPEÑO LABORAL													
		D			A	D			A	D			A	
	DIMENSIÓN1: CALIDAD DEL TRABAJO													
1	¿Considera que su imagen personal proyecta su personalidad y que ésta puede afectar su desempeño laboral?				X				X				X	
2	¿Considera que la presentación personal distingue y representa la calidad del Trabajador?				X				X				X	
3	¿Está de acuerdo con que la productividad influye en la calidad de trabajo de los colaboradores de la entidad?				X				X				X	
4	¿Considera que la productividad establecida por la entidad está acorde con la capacidad de los trabajadores?				X				X				X	
	DIMENSIÓN2: COMPROMISO													
5	Como trabajador se encuentra comprometido a trabajar en equipo.				X				X				X	
6	Demuestra iniciativa para cumplir con las metas exigidas en la organización y para el desarrollo de ellas.				X				X				X	
7	Ser responsable en sus tareas asignadas ayuda a entregar un trabajo de calidad.				X				X				X	
	DIMENSIÓN3: LOGRO DE OBJETIVOS													
8	El esfuerzo y constante trabajo conlleva a la realización de las metas asignadas.				X				X				X	
9	Las habilidades que muestra contribuyen a lograr sus objetivos propuestos.				X				X				X	
10	El trabajo en equipo ayuda a entregar un trabajo de calidad en el tiempo oportuno				X				X				X	

Observaciones: **NINGUNA**

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir[] No aplicable[] Apellidos y nombres del juez validador

Dr. Gabriel Suyo Cruz DNI: 23942396.

ESPECIALIDAD DOCTOR EN ADMINISTRACION.

Especialidad del validador: Temático- Metodológico

1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

3Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Lima, 02 de Marzo del 2022



DR. GABRIEL SUYO CRUZ

DOCTOR EN ADMINISTRACION

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor:
Dra. MIRIAM GIL FERNANDEZ BACA.
DOCTORA EN ADMINISTRACION.

Presente.

Asunto: **VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS ATRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.**

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante de pregrado de la UCV, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación.

El título nombre de mi proyecto de investigación: "Gestión del Talento humano y el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la ESCUELA DE POSGRADO UNSAAC.2021" y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Br. Romainville Palma Delia Elizabeth

D.N.I: 23862196

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
GIL FERNANDEZ BACA, MIRIAM DNI 23964405	LICENCIADO EN ADMINISTRACION Fecha de diploma: Modalidad de estudios:-	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO PERU
GIL FERNANDEZ BACA, MIRIAM DNI 23964405	MAGISTER EN ADMINISTRACION MENCION EN GESTION PUBLICA Y DESARROLLO EMPRESARIAL Fecha de diploma: 19/04/2006 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***)Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO PERU
RIVERO FERNANDEZ BACA, MIRIAM PASAPORTE5903150RE FNM009	TITULO DE BIOLOGO Fecha de diploma: 15/05/1989 Modalidad de estudios:-	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO PERU
GIL FERNANDEZ BACA, MIRIAM DNI 23964405	BACHILLER EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS Fecha de diploma: 17/02/1992 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO PERU
RIVERO FERNANDEZ BACA, MIRIAM PASAPORTE5903150RE FNM009	BACHILLER EN CIENCIAS BIOLÓGICAS Fecha de diploma: 10/06/1985 Modalidad de estudios:-	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO PERU
RIVERO FERNANDEZ BACA, MIRIAM PASAPORTE5903150RE FNM009	BIOLOGO Fecha de diploma: 15/05/1989 Modalidad de estudios:-	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO PERU

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	
	VARIABLE1:GESTIÓN DELTALENTOHUMANO													
	DIMENSIÓN1:INTEGRACIÓN DE PERSONAS													
1	La atracción o reclutamiento de los mejores profesionales de la Escuela de Posgrado UNSAAC se realiza a través de convocatorias públicas para postular a plazas laborales.				X				X				X	
2	Los procesos de selección son transparentes y comprenden la aplicación de pruebas psicológicas, de conocimientos y entrevistas para elegir a los profesionales de la Escuela de Posgrado UNSAAC.				X				X				X	
3	Los procesos de contratación del nuevo personal de la Escuela de Posgrado UNSAAC se realizan de acuerdo a las políticas vigentes en materia laboral				X				X				X	
4	Los procesos de inducción al nuevo personal de la Escuela de Posgrado UNSAAC facilitan su incorporación.				X				X				X	
	DIMENSIÓN2: DESARROLLO DE PERSONAS													
5	La identificación de las necesidades de capacitación del personal de la Universidad permite planificar programas de capacitación para el personal de la Escuela de Posgrado UNSAAC.				X				X				X	
6	La ejecución de acciones de capacitación es permanente y se orienta a solucionar problemas que se presentan en el desempeño del personal de la Escuela de Posgrado UNSAAC.				X				X				X	
7	Los programas de desarrollo profesional contribuyen al desarrollo de competencias del personal de la Escuela de Posgrado UNSAAC.				X				X				X	
	DIMENSIÓN3: RECOMPENSA A LAS PERSONAS													
8	El sistema de remuneraciones es atractivo y justo en función de las actividades laborales que realiza el personal de la Escuela de Posgrado UNSAAC.				X				X				X	
9	El programa de incentivos económicos estimula la labor y la mejora del desempeño del personal de la Escuela de Posgrado UNSAAC.				X				X				X	
10	Los beneficios sociales que recibe el personal de la Escuela de Posgrado UNSAAC son acordes a los establecidos.				X				X				X	

Observaciones: NINGUNA

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

Apellidos y nombres del juez validador

Dra. MIRIAM GIL FERNANDEZ BACA.

DNI N° 23964405

Especialidad del validador: DRA. EN ADMINISTRACION.

Lima, 08 de abril del 2022.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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



DRA. Miriam Gil Fernández Baca



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ESPINOZA RODRIGUEZ HUGO REDIB, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, asesor de Tesis titulada: "Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la ESCUELA DE POSGRADO UNSAAC 2021.", cuyo autor es ROMAINVILLE PALMA DELIA ELIZABETH, constato que la investigación tiene un índice de similitud de %, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

CHIMBOTE, 10 de Noviembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ESPINOZA RODRIGUEZ HUGO REDIB : 18138285 ORCID: 0000-0003-0783-7770	Firmado electrónicamente por: HESPINOZA el 10- 11-2022 14:57:59

Código documento Trilce: INV - 0923949