

**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZAN**

**ESCUELA DE POSGRADO**



---

**“LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON  
EL AMBIENTE DEL DESEMPEÑO LABORAL EN LA  
UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN, HUÁNUCO  
– 2018”**

---

**LINEA DE INVESTIGACIÓN: GESTIÓN ESTRATÉGICA**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE MAESTRO EN  
GERENCIA PÚBLICA**

**TESISTA: FROILAN LINARES RAMOS**

**ASESORA: MG. DORIS GIOCONDA GUZMAN SOTO**

**HUÁNUCO – PERÚ**

**2020**

## **DEDICATORIA**

Se la dedico al forjador de mi sendero, a mi padre celestial al que me acompaña y me levanta siempre de mis caídas y tropiezos.

Así mismo este trabajo va dedicado a mi amado hijo Ghyordano Martin, quien es mi motor y fuerza que alienta mis pasos.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco primero y antes que nada a Dios, por permitirme llegar a este momento trascendental en mi vida. Por los triunfos y los momentos difíciles que me han enseñado a valorar cada episodio de mi cotidianidad.

En segundo lugar, agradezco a mis amigos y colegas que, gracias a su apoyo, y conocimientos hicieron de este trabajo uno de los más especiales.

## RESUMEN

La Gestión del Talento Humano y su relación con el Ambiente del Desempeño Laboral en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Huánuco – 2018, investigación que presenta como problema central de investigación: ¿De qué manera la Gestión del Talento Humano se relaciona con el Desempeño Laboral en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco, año 2018? Su objetivo central es: Establecer de qué manera la Gestión del Talento Humano se relaciona con el Desempeño Laboral en la Universidad Nacional “Hermilio Valdizán” de Huánuco.. La hipótesis planteada de trabajo es: La Gestión del Talento Humano se relaciona significativamente con el Desempeño Laboral en la Universidad Nacional “Hermilio Valdizán” de Huánuco. Se ha trabajado con una muestra probabilística de 322 servidores y ciudadanos sujetos a investigación. Se desarrolló la investigación a nivel de investigación correlacional en el sentido de que se pretende establecer de qué manera la Gestión del Talento Humano se relaciona con el Desempeño Laboral en la Universidad Nacional “Hermilio Valdizán” de Huánuco. Por sus características es aplicada por que pretende resolver problemas relacionado directamente con la Gestión del Talento Humano con el Desempeño Laboral en la Universidad Nacional “Hermilio Valdizán” de Huánuco. El diseño de investigación es correlacional, es decir va a establecer la relación que existe entre la Gestión del Talento Humano con el Desempeño Laboral en la Universidad Nacional “Hermilio Valdizán” de Huánuco. Se elaboró un cuestionarios uno dirigido a las personas involucrado en el caso como son los que se encuentran comprometidos con la Gestión del Talento Humano con el Desempeño Laboral en la Universidad Nacional “Hermilio Valdizán” de Huánuco. La presente investigación a obtenido los siguientes resultados: Existe una relación positiva perfecta entre la Gestión del Talento Humano al 84.39% con el Desempeño Laboral en la Universidad Nacional “Hermilio Valdizán” de Huánuco. Se puede observar que el mayor porcentaje indica que la evaluación de gestión del talento humano está representada por un 46.88% de bueno, mientras que solo un 2.5% indica que el nivel de cumplimiento es pésimo. Finalmente se puede observar que el mayor porcentaje indica que el nivel de Evaluación de Desempeño Laboral es regular con 43.38% mientras que solo un 4.69% indica que la Evaluación de Desempeño Laboral es pésimo.

Palabras claves: Gestión. Talento Humano. Ambiente. Desempeño Laboral. Calidad. Servicios

## SUMMARY

The Management of Human Talent and its relationship with the Environment of Labor Performance at the National University Hermilio Valdizán, Huánuco - 2018, research that presents as a central research problem: How does the Management of Human Talent relate to Labor Performance in the National University Hermilio Valdizán de Huánuco, year 2018? Its main objective is: To establish how Human Talent Management is related to Work Performance at the National University "Hermilio Valdizán" of Huánuco. The proposed working hypothesis is: Human Talent Management is significantly related to Performance Labor at the National University "Hermilio Valdizán" of Huánuco. We have worked with a probabilistic sample of 322 servers and citizens subject to investigation. Research was carried out at the level of correlational research in the sense that it is intended to establish how Human Resource Management relates to Labor Performance at the National University "Hermilio Valdizán" of Huánuco. Due to its characteristics, it is applied because it intends to solve problems directly related to the Management of Human Talent with Labor Performance at the National University "Hermilio Valdizán" of Huánuco. The research design is correlational, that is to say, it will establish the relationship between Human Resource Management and Labor Performance at the National University "Hermilio Valdizán" of Huánuco. A questionnaire was developed, one aimed at the people involved in the case, such as those who are committed to Human Resource Management with Labor Performance at the National University "Hermilio Valdizán" of Huánuco. The present research has obtained the following results: There is a perfect positive relationship between Human Talent Management at 84.39% with Labor Performance at the National University "Hermilio Valdizán" of Huánuco. It can be seen that the highest percentage indicates that the evaluation of human talent management is represented by 46.88% of good, while only 2.5% indicates that the level of compliance is dismal. Finally, it can be seen that the highest percentage indicates that the level of Work Performance Evaluation is regular with 43.38% while only 4.69% indicates that the Work Performance Evaluation is dismal.

Keywords: Management. Human talent. Ambient. Job performance. Quality. Services

## ÍNDICE

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
RESUMEN	iv
ABSTRACT	v
ÍNDICE	vi
INTRODUCCIÓN	viii
<b>I. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACION</b>	
1.1 Descripción del problema de investigación	1
1.2 Justificación	5
1.3 Importancia o propósito	5
1.4 Limitaciones	5
1.5 Formulación del problema de investigación general y específicos	5
1.6 Formulación de objetivos generales y específicos	6
1.7 Formulación de hipótesis generales y específicas	7
1.8 Variables	8
1.9 Operacionalización de variables	8
1.10 Definición de términos operacionales	9
<b>II. MARCO TEÓRICO</b>	
2.1 Antecedentes	10
2.2 Bases teóricas	15
2.3 Bases conceptuales	25
<b>III. METODOLOGÍA</b>	
3.1 Ámbito	27
3.2 Población	27
3.3 Muestra	28
3.4 Nivel y tipo de estudio	29
3.5 Diseño de investigación	29
3.6 Técnicas e instrumentos	29
3.7 Validación	30
3.8 Procedimiento	30
3.9 Tabulación	30

<b>IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN</b>	
4.1 Análisis descriptivo	31
4.2 Análisis inferencial y contrastación de hipótesis	47
4.3 Discusión de resultados	48
4.4 Aporte de la investigación	51
<b>CONCLUSIONES</b>	53
<b>RECOMENDACIONES</b>	54
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b>	55
<b>ANEXOS</b>	56
<b>NOTA BIOGRÁFICA</b>	72

## INTRODUCCIÓN

La investigación denominada: La gestión del talento humano y su relación con el ambiente del desempeño laboral en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Huánuco – 2018, se fundamenta que a nivel macro las universidades presentan una serie de problemas básicamente desde la educación primaria, secundaria y superior, paralelamente la selección del personal docente universitario y la perversión de la autonomía y la democracia internas y externas inciden en un pésimo tránsito de la enseñanza superior. Ese problema va acompañado de la crisis económica, apareados de los recortes presupuestarios. Existen factores como es parte de la política universitaria distorsionada

El problema externo de las universidades radica en la formación que los estudiantes reciben en la enseñanza primaria y secundaria, el desarrollo de competencias y capacidades se encuentran en niveles sumamente deficitaria bajos conocimientos, bajo hábito de estudiar, esto a consecuencia del modelo pedagógico vigente, un modelo de enseñanza en que, en la vida, todo aprendizaje exige esfuerzo., subestimación de las calificaciones escolares, el rechazo de la memoria como instrumento del saber y la sustitución de los exámenes por sencillos trabajos escolares han resultado técnicas perniciosas para la educación de los jóvenes, ahora no solo en la educación básica, sino también en la formación universitaria, con las mismas características, acompañado de ello el desconocimiento de muchos profesionales de cómo funciona los modelos vigentes que es de una formación por competencias.

Otro problema agudo es el ingreso al ejercicio de la cátedra, si es que se pretende una Universidad de calidad. En muchos casos, o también figurado la existencia o inexistencia de los concursos públicos, ante un jurado especializado. Otro problema es la forma de gobierno en el sistema universitario es de carácter político, corporativo, en muchos casos nada que hacer con el sistema democrático.

Paralelamente con las mismas características el comportamiento del sistema de selección de personal administrativo.

El tesista

## **CAPITULO I**

### **DESCRIPCION DEL PROBLEMA DE INVESTIGACION**

#### **1.1 Fundamentación del problema de investigación**

Actualmente la cátedra universitaria el catedrático no es seleccionado mediante exámenes objetivas y públicas, así como el acceso a cargos de funcionario, o los mal llamados cargos de confianza, por otro los contratos temporales, conduce a la no distinción entre los competentes e incompetentes.

Por otra parte, el gobierno de las universidades cambió radicalmente, fundamentada en la autonomía que prescribe la Constitución. El problema es que la llamada autonomía, mal aplicada, confusa, lo cual refleja en sus políticas institucionales, sin transparencia, corrupta y antiética., la autonomía universitaria no es política, por tanto, las universidades son es autónoma de forma limitada, es decir, sólo en función de la garantía de la libertad académica; no es autónoma para tomar decisiones en todas las materias que le afecten, por ejemplo existen problemas en sus funciones docentes e investigadoras , por otra parte las autoridades universitarias no tienen legitimidad democrática para asuntos de interés general, dado que el cuerpo electoral que elige los cargos universitarios está compuesto por un reducido grupo de ciudadanos, feudos, con unos intereses particulares: profesores, estudiantes y Personal de la Administración y Servicios.

Los problemas que afronta la universidad peruana es que la Universidad no es considerado como motor en el proceso de cambio del sistema productivo peruano. A consecuencia de ello tenemos bajo nivel académico, económica, escasa investigación de calidad, inexistencia total de relación con el sector empresarial, lo que refleja en la escasa disponibilidad de recursos, excesivamente el número de alumnos. También tiene efectos negativos, gestión pésima de los Centros de Producción, incertidumbre a nivel institucional va unida a la escasísima retribución que reciben los profesionales universitarios, lo que profundiza

la dificultad para lograr niveles de calidad mínimos de aprendizaje, otro problema muy poca investigación, de pobre calidad, falta de capacidad en servicios, escasa publicaciones o comunicaciones de nivel aceptable, ausencia de relaciones de colaboración académica entre universidades. Este problema se reproduce a nivel de los docentes; es notorio la inexistencia de colaboración científica entre profesionales docentes por área, o inter y multidisciplinario de distintas universidades del país. Generado por la desconexión entre la universidad y la empresa, lo que afecta tanto la posibilidad de los graduados de insertarse rápidamente en el mercado laboral, como la necesidad del sector empresarial de contar con cuadros que se adapten prontamente a la labor productiva.

La Educación superior pública, por su naturaleza social se caracteriza por altos niveles de complejidad, que desde la gestión universitaria debe liderar para construir nuevos e innovadores escenarios. Se espera que estos espacios aporten al mejoramiento y transformaciones sociales necesarias en la construcción y desarrollo de los adecuados niveles de vida, de quienes integran los distintos contextos sociales y brindar posibilidades para un mayor bienestar social, principios democráticos, igualdad de oportunidades e inclusión en los distintos sectores integran la sociedad.

Según datos del II Censo Universitario (realizado entre marzo y julio del 2010 en todas las universidades públicas y privadas en el Perú), hay 100 Universidades con una población de 937,430 (docentes, alumnos y personal administrativo y de servicios). De los cuales aproximadamente son 783,000 estudiantes de pregrado y hay 59,000 docentes.

El II Censo nos muestra que tenemos 35 universidades públicas y 65 universidades privadas. El 40% de la población es de la universidad pública y el 60% pertenece a la Universidad privada:

Las Universidades públicas más pobladas (nombres y población) son: Universidad Nacional Mayor de San Marcos (28,645), Universidad Nacional San Agustín de Arequipa (24,212), Universidad Nacional Federico Villarreal (23105), Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco (16,374). Entre las universidades privadas con mayor población están la Universidad Privada Alas Peruanas (57,616) y la Universidad

Privada Cesar Vallejo (37,163). Los universitarios del Perú son principalmente provenientes de colegios estatales (62.8%) y de colegios particulares, laicos o no escolarizados (37.2%).

Diagnóstico de la universidad pública por exautoridades universitarias  
En primer lugar se expone el diagnóstico realizado por ex directivos (Rectores) de las Universidades Piura, católica (PUCP), UNI, UNMSM, UNALM, y UPCH.

Mabres (1994) en su documento sobre los problemas de la Universidad peruana, sostiene que se enfrenta una problemática que, aunque común, se manifiesta en distintos grados y bajo distintas formas. No obstante, de manera simplificada podría decirse que esos problemas son cinco: bajo nivel académico -lo cual está asociado a la dificultad de los egresados para obtener trabajo, incertidumbre económica, escasa investigación de calidad, poquísimas relaciones de colaboración académica entre universidades, e inexistencia casi total de relación con el sector empresarial. Para el ex rector de la Universidad de Piura, el problema más grave, evidentemente, es el del bajo nivel académico.

MARCIAL RUBIO, Vice Rector Académico de la PUCP, analiza la transformación de la administración. Ernesto Altamirano Flores y Luis Espinoza Villanueva, Análisis Científicos Vol. 76 No 2, pp. 403-411 399 universitaria, señalando algunas diferencias entre la universidad pública y privada, por ejemplo, en que la primera es financiada por el Estado, y la segunda no. Dice que la Universidad no debe administrarse como una empresa, pero si enfocados en servicios de calidad y eficiencia.

JAVIER SOTA NADAL, Ex Rector de la UNI, señala la necesidad de hacer gestión cuando expone : “Ensayemos pues, una norma real, una norma aterrizada, una que permita navegar, que permita poner un pie tras otro para avanzar, para construir desde abajo y no desde la nube, una norma que permita a la universidad ser gestionable y gobernable” Sota, describe 04 problemas:- La asamblea universitaria, el consejo universitario y el consejo de facultad son órganos, en realidad “gimnasios de retórica, caros simulacros de plaza pública, lugares en los que se plantan las banderas estamentales olvidándose de la universitaria, aquella que tiene que ver con sus funciones”

Lo que se puede concluir como otro de los problemas que el rector es un preocupado de la correlación de fuerzas entre los órganos, para poder gobernar; tiene que enfrentar los intereses individuales y de grupo; además de preocuparse por los votos.

Un problema más es la ineficacia administrativa. En las pequeñas universidades se administra solo profesores y aulas y se está a expensas del financiamiento del Estado; y en universidades grandes cuando ya se tiene que hacer gestión económica y financiera, no se puede otorgar dicha función a cualquier profesor; pero coincide con Rubio, en que no se puede separar la gestión académica de la gestión administrativa

Las universidades requieren al igual que los estados, estabilidad democrática, continuidad institucional y funcionamiento permanente. En el caso específico de la UNHEVAL, se ha detectado la existencia de una gran deficiencia en el talento humano, quienes deberían contar con una adecuada capacitación y además una alta motivación que permita plantear la formulación de políticas, gestión y también la administración. Todo ello reflejada en la baja remuneración que no genera expectativa para los profesionales especializados, paralelamente en el personal administrativo se observa una alta rotación por lo cual es común ver a los trabajadores con una baja productividad y constante deficiencia de los servicios públicos.

Del Análisis diagnóstico del Plan Estratégico vigente de la UNHEVAL. Se ha detectado problemas como es el proceso de licenciamiento. Conflictos internos (estudiantes, administrativos, docentes, etc.) Burocracia excesiva. Falta de difusión de información a la comunidad estudiantil. Falta de capacitación continua para la adecuada Gestión de los recursos de la UNHEVAL, personal desmotivado, inexistencia de tecnología avanzada incumplimiento de las normas impuestas por la SUNEDU. Falta de carreras profesionales acorde a las nuevas tendencias y exigencias, dispersión del presupuesto público universitario.

## **1.2 Justificación**

Se justifica en el sentido que la investigación va a permitir plantear propuestas, lineamientos para el fortalecimiento de una Gestión del Talento Humano en Ambiente del Desempeño Laboral en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Huánuco, a través de programas de mejora del clima laboral optimizando los niveles de calidad, imagen en servicios públicos de competencia institucional.

Por otra parte, académicamente queda justificada en vista a sus planteamientos a sus nuevas tendencias planteadas a través de un conjunto de teorías científicas que permite una nueva visión de comportamiento organizacional en una universidad pública moderna y competitiva según las exigencias del mercado nacional e internacional.

## **1.3 Importancia**

La importancia del presente trabajo de investigación está enmarcado en el desarrollo de la institución, de cómo nuestro talento humano se desarrolla con respecto a los logros de la institución, cuán eficientes son el personal que labora.

## **1.4 Limitaciones**

Las limitaciones que se presentaron, fueron las predisposiciones que tienen al momento de realizarles las consultas y resolver nuestros cuestionarios, toda vez que no ven con gran empeño la forma de hacer una investigación y determinante donde está fallando la institución.

## **1.5 Formulación del problema de investigación general y específicos**

### **Problema general**

¿De qué manera la Gestión del Talento Humano se relaciona con el Desempeño Laboral en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco, año 2018?

### **Problemas específicos**

¿De qué manera la Gestión del Talento Humano se relaciona con los objetivos de la Universidad Nacional "Hermilio Valdizán" de Huánuco, año 2018?

¿De qué manera la Gestión del Talento Humano se relaciona con el Comportamiento Laboral en la Universidad Nacional “Hermilio Valdizan” de Huánuco, año 2018?

¿De qué manera la Gestión del Talento Humano se relaciona con el Trabajo en Equipo en la Universidad Nacional “Hermilio Valdizan” de Huánuco, año 2018?

¿De qué manera la Gestión del Talento Humano se relaciona con el Compromiso de las Tareas Laborales en la Universidad Nacional “Hermilio Valdizan” de Huánuco, año 2018?

¿De qué manera la Gestión del Talento Humano se relaciona con la Eficiencia en la Universidad Nacional “Hermilio Valdizan” de Huánuco, año 2018?

¿De qué manera la Gestión del Talento Humano se relaciona con la Eficiencia en la Universidad Nacional “Hermilio Valdizan” de Huánuco, año 2018?

¿De qué manera la Gestión del Talento Humano se relaciona con la Eficacia en la Universidad Nacional “Hermilio Valdizan” de Huánuco, año 2018?

¿De qué manera la Gestión del Talento Humano se relaciona con la Economía en la Universidad Nacional “Hermilio Valdizan” de Huánuco, año 2018?

## **1.6 Formulación del objetivo general y específicos**

### **Objetivo general**

Establecer de qué manera la Gestión del Talento Humano se relaciona con el Desempeño Laboral en la Universidad Nacional “Hermilio Valdizan” de Huánuco.

### **Objetivos específicos**

Determinar de qué manera la Gestión del Talento Humano se relaciona con los objetivos de la Universidad Nacional “Hermilio Valdizan” de Huánuco.

Establecer de qué manera la Gestión del Talento Humano se relaciona con el Comportamiento Laboral en la Universidad Nacional “Hermilio Valdizan” de Huánuco.

Establecer de qué manera la Gestión del Talento Humano se relaciona con el Trabajo en Equipo en la Universidad Nacional “Hermilio Valdizan” de Huánuco.

Establecer de qué manera la Gestión del Talento Humano se relaciona con el Compromiso de las Tareas Laborales en la Universidad Nacional “Hermilio Valdizan” de Huánuco.

Establecer de qué manera la Gestión del Talento Humano se relaciona con la Eficiencia en la Universidad Nacional “Hermilio Valdizan” de Huánuco.

Determinar de qué manera la Gestión del Talento Humano se relaciona con la Eficiencia en la Universidad Nacional “Hermilio Valdizan” de Huánuco.

Determinar de qué manera la Gestión del Talento Humano se relaciona con la Eficacia en la Universidad Nacional “Hermilio Valdizan” de Huánuco.

Determinar de qué manera la Gestión del Talento Humano se relaciona con la Economía en la Universidad Nacional “Hermilio Valdizan” de Huánuco.

### **1.7 Formulación de hipótesis general y específicos**

#### **General:**

La Gestión del Talento Humano se relaciona significativamente con el Desempeño Laboral en la Universidad Nacional “Hermilio Valdizan” de Huánuco.

#### **Específicos**

La Gestión del Talento Humano se relaciona positivamente con los objetivos de la Universidad Nacional “Hermilio Valdizan” de Huánuco.

La Gestión del Talento Humano se relaciona positivamente con el Comportamiento Laboral en la Universidad Nacional “Hermilio Valdizan” de Huánuco.

La Gestión del Talento Humano se relaciona directamente con el Trabajo en Equipo en la Universidad Nacional “Hermilio Valdizan” de Huánuco.

La Gestión del Talento Humano se relaciona significativamente con el Compromiso de las Tareas Laborales en la Universidad Nacional “Hermilio Valdizan” de Huánuco.

La Gestión del Talento Humano se relaciona directamente con la Eficiencia en la Universidad Nacional “Hermilio Valdizan” de Huánuco.

La Gestión del Talento Humano se relaciona positivamente con la Eficiencia en la Universidad Nacional “Hermilio Valdizan” de Huánuco.

La Gestión del Talento Humano se relaciona significativamente con la Eficacia en la Universidad Nacional “Hermilio Valdizan” de Huánuco.

La Gestión del Talento Humano se relaciona positivamente con la Economía en la Universidad Nacional “Hermilio Valdizan” de Huánuco.

### 1.8 Variables

Independiente: La Gestión del Talento Humano

Dependiente: Desempeño Laboral

Interviniente: Clima Laboral

### 1.9 Operacionalización de variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
<p><b>VARIABLE INDEPENDIENTE</b></p> <p>La Gestión del Talento Humano</p>	<p>Actitud activa</p> <p>Capacidad para aprender</p> <p>Capacidad para crear.</p> <p>Capacidad para evaluar, La acción, de la realización y del cumplimiento.</p>	<p>Grado de desarrollo de la actitud activa</p> <p>Nivel de desarrollo de sus capacidades para aprender</p> <p>Nivel de desarrollo de sus capacidades para crear.</p> <p>Nivel de desarrollo de sus capacidades para evaluar,</p> <p>Nivel de desarrollo de sus acciones</p> <p>Nivel de realización y del cumplimiento de sus funciones.</p>



## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1. Antecedentes

1. Maribel Judith Morales Hernández (2016): Gestión del Talento Humano y Satisfacción Laboral en la Gerencia de Recursos Humanos y Bienestar de la Gerencia General del Poder Judicial 2016, en su tesis para optar el grado académico de: Maestra en Gestión Pública. Ha concluido que en las condiciones en que se aplicaron los instrumentos, se interpretaron los resultados en las tablas y figuras por dimensiones y luego del proceso de contrastación de las hipótesis arribamos a las siguientes conclusiones en función a los objetivos. Existe relación positiva ( $\rho = 0,708^{**}$ ) y significativa ( $p = 0,001$ ) entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral en la gerencia de recursos humanos y bienestar de la gerencia general del Poder Judicial 2016, por lo tanto se acepta la hipótesis alterna, esto quiere decir que a mayores valores de gestión del talento humano, existirán mayores niveles de satisfacción laboral. Existe relación positiva ( $\rho = 0,376^{**}$ ) y significativa ( $p = 0,001$ ) entre reclutamiento de personal y la satisfacción laboral en la gerencia de recursos humanos y bienestar de la gerencia general del Poder Judicial 2016, por lo tanto se acepta la hipótesis alterna, esto quiere decir que a mayores valores de reclutamiento de personal, existirán mayores niveles de satisfacción laboral. Existe relación positiva ( $\rho = 0,631^{**}$ ) y significativa ( $p = 0,001$ ) selección de personal y la satisfacción laboral en la gerencia de recursos humanos y bienestar de la gerencia general del poder judicial 2016., por lo tanto se acepta la hipótesis alterna, esto quiere decir esto quiere decir que a mayores valores de selección de personal, existirán mayores niveles de satisfacción laboral. Existe relación positiva ( $\rho = 0,571^{**}$ ) y significativa ( $p = 0,001$ ) entre la capacitación y la satisfacción laboral en la gerencia de recursos humanos y bienestar de la gerencia general del poder judicial 2016., por lo tanto se acepta la hipótesis

alterna, esto quiere decir esto quiere decir que a mayores valores de capacitación, existirán mayores niveles de satisfacción laboral. 98

2. Nolberto Ramos, Maribel Calixta (2017) en su tesis *Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral de la Municipalidad distrital de Pichanaqui, 2017*", en la Universidad de Huánuco, en la Facultad de Ciencias Empresariales, para obtener su Título Profesional de Licenciado en Administración, concluye: La Gestión de Talento Humano y el Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Pichanaqui luego de someterse al coeficiente de spearman arrojó un valor de 0.819, lo que indica que existe una correlación positiva alta, entre gestión de talento humano y desempeño laboral. Demostrando así que, si se desarrolla una buena gestión de talento humano, se apreciará en el desempeño laboral del trabajador. La selección de personal y calidad de vida laboral en la Municipalidad Distrital de Pichanaqui nos permite demostrar a través del coeficiente de spearman arrojó un valor de 0.640, lo que indica que existe una correlación positiva moderada, entre selección de personal y la calidad del trabajo.
  - La selección de personal y trabajo en equipo en la Municipalidad Distrital de Pichanaqui, nos permite demostrar a través del coeficiente de spearman arrojó un valor de 0.613, lo que indica que existe una correlación positiva moderada, entre selección de personal y el trabajo en equipo. La capacitación de personal y calidad de vida laboral en la Municipalidad Distrital de Pichanaqui, nos permite demostrar a través del coeficiente de spearman arrojó un valor de 0.756, lo que indica que existe una correlación positiva alta, entre capacitación de personal y la calidad del trabajo.
3. Alexander Fernando Vinueza Jara (2017), en la **Universidad Nacional Mayor de San Marcos**, Facultad de Ingeniería Industrial. En la tesis denominada **Modelo de Gestión de Talento Humano, Basado en el Clima Organizacional como Factor de influencia en la Satisfacción del Personal de las Empresas de Embutidos de la ciudad de Riobamba – Ecuador**, tesis para optar el Grado Académico de Doctor en Gestión de Empresas. Concluye: El modelo de gestión del talento humano, basado en el clima organizacional, así como la satisfacción

laboral tienen un constructo que está plenamente afianzado en la literatura y que cumple con los requisitos científicos de disponer de modelos, metodologías, tecnologías y publicaciones suficientes en calidad y frecuencia. Es plenamente aceptado por las organizaciones como útil para gestionar buenos ambientes laborales en términos de calidad de vida y de productividad. En efecto, en el presente trabajo de investigación, se concluye que el modelo de gestión basado en el clima organizacional que percibe el personal de las empresas de embutidos de la ciudad de Riobamba tiene un efecto significativo y positivo sobre los niveles de la satisfacción laboral; es decir, a mejor clima organizacional, mejor será el nivel de satisfacción laboral, lo que permitirá incrementar su productividad. Por otra parte, se encontró que los trabajadores de las empresas de embutidos de la ciudad de Riobamba perciben un modelo de gestión basado en el clima organizacional en donde es favorable o muy favorable y, además, la mayoría se encuentran satisfecho/as o encantada con su entorno de trabajo. Por otra parte, al analizar el efecto que tiene cada dimensión del clima organizacional en la satisfacción laboral, se encontró que: La dimensión de realización personal tiene un efecto significativo y positivo en la satisfacción laboral del personal de las empresas de embutidos de la ciudad de Riobamba; es decir, la apreciación que percibe el trabajador con respecto a las posibilidades de desarrollo personal y profesional, repercute en su satisfacción laboral. De la misma forma, la dimensión de comunicación tiene un efecto significativo y positivo en la satisfacción laboral del personal del personal de las empresas de embutidos de la ciudad de Riobamba; es decir, la percepción del grado de fluidez, celeridad, claridad, coherencia y precisión de la información que circula en el personal de las empresas de embutidos de la ciudad de Riobamba afecta a los niveles de satisfacción laboral. En la dimensión de condiciones laborales tiene un efecto significativo y positivo en la satisfacción laboral en el personal de las empresas de embutidos de la ciudad de Riobamba; es decir, la percepción del trabajador respecto al reconocimiento, que las empresas proveen los recursos materiales, económicos y/o psicosociales, afecta en los

niveles de satisfacción laboral. Las dimensiones de supervisión e involucramiento tienen también un efecto significativo en la satisfacción laboral del personal de las empresas de embutidos de la ciudad de Riobamba; es decir, el compromiso para con el cumplimiento y desarrollo de las empresas, así como la orientación y el apoyo de los superiores afecta de manera significativa en los niveles de satisfacción laboral.

4. **Cindy Carolina Pinedo Montoya y Lizet Joseline Quispe Peralta (2017), de la Facultad de Ciencias Empresariales, Carrera de Administración. Investigación denominada “LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU INFLUENCIA EN LA MOTIVACIÓN EN LOS COLABORADORES ADMINISTRATIVOS DE LA EMPRESA PETREX S.A.” Tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración. Concluye:** En el proceso de reclutamiento y selección del personal y la necesidad de existencia laboral se obtuvieron resultados  $\geq 0.05$ , con una significación del 0.858, por lo tanto, nos permite demostrar que existe una correlación positiva mediante la percepción de los colaboradores referente a los procesos que maneja la organización para elegir al personal adecuado según la necesidad de requerimiento. Con relación a la primera dimensión, se concluye que la descripción de puestos es considerada como pieza clave dentro del proceso de reclutamiento y de suma importancia para la obtención del personal calificado, del mismo modo adquiere un tipo motivación intrínseca por el cargo que desempeñaría. En el desempeño del personal y la necesidad de relación laboral, nos permite demostrar a través de la prueba chi-cuadrado resultados  $\geq 0.05$ , con una significación asintótica del 0.719, por lo tanto, existe una correlación positiva respecto a la periodicidad de la aplicación del desempeño, comunicación, flexibilidad al cambio, valoración y reconocimiento de ideas para la organización. Dentro de la empresa no se está tomando medidas adecuadas de desempeño del personal, ya que según los resultados obtenidos consideran que perciben que las evaluaciones no le ayudan en lo absoluto. El desarrollo y recompensas del personal respecto al crecimiento en el trabajo, nos permite

demostrar a través de la prueba chi-cuadrado obtener resultados  $\geq 0.05$ , con un nivel de significación asintótica del 0.715, por lo tanto, existe una correlación positiva referente a al reconocimiento de capacidades, ambiente laboral, servicios sociales. Los colaboradores administrativos de Petrex S.A. perciben que son suficientemente flexibles a los cambios; adicionalmente, a pesar de la situación de crisis que se presenta en Petrex S.A. la mayoría de colaboradores respondieron que no les gustaría cambiar de trabajo; por lo cual estos dos puntos son considerados positivamente para que la empresa pueda trabajar, consolidar y desarrollar un plan de mejora que aumente la motivación en las personas y conciliar tanto las satisfacciones personales como laborales.

5. Jorge Luis Segura Quiñones (2017). En su tesis denominada: La carga procesal y su influencia en el desempeño laboral del personal del III juzgado de paz letrado de la corte superior de justicia de la libertad, 2017. **Tesis para obtener el grado académico de:** Maestro en Gestión Pública, de la Universidad Cesar Vallejo. Concluye: La carga procesal no supera el 28% lo cual es un gran indicador si se toma en cuenta que el promedio nacional supera el 30% anual de carga procesal. El desempeño laboral de los trabajadores del III Juzgado de Paz Letrado de la CSJLL, se encuentra en un nivel medio con un 67%. Se demuestra que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman nos da un valor de -0,345 demostrándonos que existe una correlación negativa media entre la carga procesal y características del trabajo. Se demuestra que existe una correlación negativa media entre la variable carga procesal y la dimensión características individuales, demostrando con un coeficiente de correlación de Rho de Spearman nos da un valor de -0,237. Entre la variable carga procesal y el desempeño laboral, se aprecia que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman nos da un valor de -0,386 demostrándonos que existe una correlación negativa media.
6. Giancarlo Jesús Cachuan Chalco(2014) de la Facultad de Ciencias Contables, Económicas y Financieras, de la Escuela Profesional de Contabilidad y Finanzas el Talento Humano y su impacto en el

Crecimiento Económico de las empresas de Servicios de *Outsourcing* Contable Financiero en lima metropolitana, año 2014, concluye que la inadecuada gestión de desempeño lo que generó una baja productividad y en consecuencia un menor índice de rentabilidad en las empresas de servicios de outsourcing contable financiero. Existencia de una interferencia directa en la productividad de las empresas de servicios de outsourcing contable financiero generada por conflictos en el clima laboral imperante. Inadecuado proceso de reclutamiento reflejado en los sobrecostos y gastos con influencia significativa en los niveles de ahorro de las empresas de servicios de outsourcing contable financiero.

## 2.2. Bases Teóricas

**1. Administración de Personal:** La administración de recursos humanos (personal) es el proceso administrativo aplicado al acrecentamiento y conservación del esfuerzo humano, las experiencias, la salud, los conocimientos, las habilidades, etc., de los miembros de la organización, en beneficio del individuo, de la propia organización y del país en general. (Mario Ibañez, 2005, P: 47).

Chiavenato, Idalberto (2009). define la gestión del talento humano como: "el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos, incluidos reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño"

- **Recursos de la empresa:** La organización para lograr objetivos requiere una serie de recursos, estos son elementos que, administrados correctamente, les permitirá o les facilitara alcanzar sus objetivos. Existen tres tipos de recursos:
- **Recursos materiales.** Aquí quedan comprendidas las instalaciones físicas, maquinarias, muebles, materias primas, etc.
- **Recursos económicos.** Bajo este rubro se listan el capital de trabajo y el capital social fijo.
- **Recursos humanos.** No solo el esfuerzo o la actividad humana quedan comprendidas en este grupo, sino también otros factores

que dan diversas modalidades a esa actividad: conocimiento, experiencias, motivaciones, actitudes, aptitudes, habilidades, potencialidades, salud, etc.

## **2. Características del personal**

- No pueden ser de la propiedad de la organización, a diferencia de los otros recursos. conocimiento, experiencias, habilidades, etc., son parte del patrimonio personal del trabajador.
- Las actividades de las personas en las organizaciones son , como se punto , voluntarias; pero no por el hecho de existir un contrato de trabajo la organización va contar con el mejor esfuerzo de sus trabajadores; por lo contrario, solamente contara con él si perciben que esa actitud va ser provechosa en alguna forma.
- Las experiencias, los conocimientos, las habilidades, etc. intangible se manifiestan solamente a través del comportamiento de las personas en las organizaciones.
- El total de recursos humanos de un país o de una organización en un momento dado puede ser incrementado. Básicamente existen dos formas para tal fin: descubrimiento y mejoramiento.

## **3. Evolución de la Administración de Personal**

- La revolución industrial

Se le denomina revolución industrial debido a los cambios que hubo en ese tiempo, y el efecto que tubo sobre la sociedad en general dentro de los sectores económicos, además se introdujeron nuevos métodos y técnicas fabriles que cambiaron radicalmente los procesos de producción industrial.

Características de la revolución industrial. Abarca un periodo en el que surgió un sistema fabril y la sustitución de la fuerza humana por la máquina.

Características interrelacionales. La división y especialización del trabajo han permitido al trabajador convertirse en experto en algún área menor de producción.

- Implicaciones. El incremento de la industrialización produjo problemas humanos, el materialismo, disciplina, monotonía,

aburrimento, destitución en el trabajo, interdependencia del trabajador.

Planeación de recursos humanos: El planeamiento de recursos humanos es el proceso de revisar sistemáticamente los requerimientos del talento humano, con el fin de asegurar que el número requerido de trabajadores, con las habilidades requeridas, estén disponibles cuando se necesiten.

(Mario Ibáñez, 2005, P: 68). La planeación de recursos humanos tiene una importancia vital porque los principales desafíos para implantar las estrategias en la empresa se basan o se relacionan con los asuntos del talento humano, y de manera más precisa con la estabilización de la fuerza de trabajo para facilitar la implantación de las estrategias corporativas (...)

Werther y Davis (1990, p: 46) la planificación de recursos humanos es una técnica para determinar de forma sistemática la provisión y demanda de empleados que una organización parecerá en un futuro más o menos próximo. Al determinar el número y el tipo de empleados que serán necesario el departamento de recursos humanos pueden planear sus labores de reclutamiento, selección, capacitación y otras.

Carrel elbert y hatfield (1995, p: 289,290) cuando señalan que a partir de desarrollo de previsiones de oferta y demanda del personal, los especialistas de recursos humanos pueden desarrollar programas de formación, planificarla gestión de sucesión y otras técnicas que ayudan a esfuerzos futuros de reclutamiento.

#### **4. Importancia de la planificación**

Por la misma razón que la planificación empresarial es importante, también lo es la planificación de los recursos humanos

##### **organización del área del personal**

Organización es el proceso de identificar y agrupar el trabajo que se va a ejecutar, definiendo y delegando autoridad, y estableciendo responsabilidad y relaciones con el propósito de que las personas pueda trabajar en forma más eficiente para lograr los objetivos. La organización supone la construcción de una estructura orgánica en la

cual puedan dividirse las funciones que se van a desempeñar y asignarse a los departamentos, divisiones, puestos y posiciones adecuadas.

La organización también comprende la definición específica de obligaciones, autoridad, responsabilidad y relaciones de cada una de las unidades.

Por lo tanto la organización implica:

- Determinación de actividades requeridas para lograr las metas.
- Agrupación de estas actividades de departamentos y secciones.
- La aparición de un administrador.
- Delegación de autoridad para llevarlos a cabo.
- La provisión de coordinación de actividades de información, tanto horizontal como vertical, en la estructura de la organización.

Una estructura es un patrón de relaciones – muchas relaciones simultáneas entrelazadas – por medio de las cuales las personas, bajo el mando de los gerentes persiguen metas comunes.

Es el arreglo de las funciones que se estiman necesarias para lograr un objetivo y una indicación de la autoridad y responsabilidad asignada a las personas que tienen a su cargo la ejecución de las funciones especializadas.

Henry Fayol, define en su obra administración general e industrial, propone una definición práctica y realista, organizar un negocio es dotarlo con todo lo necesario para su funcionamiento materias primas, herramientas, capital y personal. Reconoce claramente que la organización puede dividirse en dos partes bien definidas: organización material y organización humana. Puede criticarse esta definición, ya que dotarse solo a un negocio con todo lo necesario para su funcionamiento. La provisión del capital adecuado, materiales herramientas y personal es solo la primera etapa de la organización a la etapa siguiente concierne la planificación de los usos a los que han de destinarse.

## 5. Naturaleza de la organización

La naturaleza industrial conference determina una serie de postulados cuya validez es general a efectos organizativos.

Es decir, son aplicables a cualquier tipo de estructura empresarial y sin haber agotado todas las posibilidades en este sentido, ofrece una muestra interesante y de inmediata aplicación, dichos principios son:

- ✚ Deben existir líneas definidas de autoridad, desde los altos niveles hasta los más bajos.
- ✚ Nadie en la organización debe depender de más de un supervisor de línea. Todos deben saber a quién informar y de quien recibir información y órdenes.
- ✚ La responsabilidad de cada mando, así como su autoridad deben definirse claramente por escrito.
- ✚ La responsabilidad debe ir siempre unida a la correspondiente autoridad.
- ✚ La responsabilidad de los superiores por los actos de los que ellos dependen es absoluta.
- ✚ La autoridad debe delegarse hasta donde sea posible.
- ✚ El número de niveles de autoridad o cadena de mando debe establecerse en cantidad necesaria pero mínima.
- ✚ El trabajo de cada persona en la organización debe limitarse hasta donde sea posible, a la ejecución de una sola función principal.
- ✚ Siempre que sea posible, las funciones de línea deben separarse de las funciones de asesoramiento, debiendo señalar claramente las que corresponde a cada punto.
- ✚ Existe un límite en el número de posiciones o puestos que pueda ser coordinados por su papel ejecutivo o superior.
- ✚ La organización debe ser lo suficientemente flexible para que pueda ajustarse sin dificultad a los cambios de futuro.
- ✚ La organización debe concebirse y mantenerse tan sencilla como sea posible.

Este conjunto de reglas comprende perfectamente los requisitos que se deben tener en cuenta a la hora de preparar el esquema de cualquier tipo de estructura orgánica.

La atribución de funciones concretas, el establecimiento de canales de información y comunicación, la delimitación de niveles jerárquicos, entre otros, son puntos que desde el área de personal se pueden y deben aplicar, por que facilitan el desarrollo de la actividad de administrar y conducir a los empleados.

## **6. Naturaleza de la responsabilidad**

La responsabilidad es la obligación de un subordinado ante su superior de desempeñar las tareas de su puesto. La responsabilidad de la gerencia de una organización reside en su consejo de administración, el cual puede estar formado por directores, gerentes y jefes.

La responsabilidad de administrar un negocio está asignado a un gerente general nombrado por el concejo directivo.

A su vez, el gerente divide y asigna partes de su autoridad a sus subordinados, y así sucesivamente, hacia abajo, a través de todos los niveles de la organización. Sin embargo, un gerente no puede, a pesar de su nivel, escapar a las responsabilidades que se las ha asignado, aun cuando a su vez reasigne la mayoría de ellas a sus subordinados.

Así pues, a pesar de que el gerente general puede asignar la función de la operación del programa de personal a su gerente de personal, el gerente general es aún quien debe responder directamente ante el directorio sobre cualquier dificultad que pueda presentarse en relación con el programa.

## **7. Reclutamiento del personal en la empresa**

Reclutamiento desde el punto de vista militar, es la acción de aislar reclutar para el servicio militar. Siendo curioso que el acto de buscar elementos que integren un grupo para realizar una actividad determinada en una empresa, reciba ese vocablo netamente militar, aunque hay que indicar también que

reclutamiento es buscar adeptos para algún propósito, partiendo de esto, encontramos las siguientes definiciones:

Milcovicht, George y Bourdeau W., John: definen: el reclutamiento es el proceso de identificar a un grupo de los cuales más tarde seleccionara a alguno para recibir el crecimiento de empleo.

Chiavenato, Idalberto. Define: el reclutamiento es un conjunto de procedimientos orientados a atraer candidatos capaces de ocupar cargos dentro de la organización. Es un sistema de información mediante el cual la organización divulga y ofrece al mercado de recursos humanos las oportunidades de empleo que pretende llevar.

Fuppob, Edwin. Definen: el reclutamiento es el proceso de búsqueda de empleados en perspectiva, estimulándolos a colaborar con la organización; se le ha denominado positiva en comparación con la selección, ya que su objetivo es incrementar las posibilidades de selección, esto es el número de aspirantes para un puesto de trabajo vacante.

En resumen; el reclutamiento en la empresa es el buscar y encontrar los candidatos potencialmente calificados y capaces de poder ocupar cargos dentro de la organización (que reúnan las condiciones, requisitos y circunstancias para ser contratados), con el objetivo de cubrir las necesidades constantes de personal, ya sea para suplir ausencias de trabajadores, o por el surgimiento de nuevos puestos de trabajo dentro de la organización empresarial, como resultado de la evolución de las organizaciones.

### **Importancia**

Es importante porque atraer a los candidatos, entre los que se elegirá a los futuros trabajadores de la empresa.

Además es necesario contar con candidatos o postulantes a empleo de donde escoger. Es por ello que uno de los requisitos del reclutamiento es contar con el mayor número

de candidatos que reúnan los requisitos para cubrir el puesto dentro de la empresa.

El éxito o fracaso de la selección de personal, dependerá del reclutamiento. Cuanto mayor sea el número de postulantes al puesto de trabajo más selectivo puede ser la contratación y mayor será la posibilidad de encontrar elementos de primera línea.

## **8. Función de reclutamiento**

La función de reclutamiento radica en suministrar la selección de materia prima básica (candidatos) para su funcionamiento. En tanto la función que se cumple en forma objetiva es: establecer los procedimientos, normas y calificaciones necesarias para que cada postulante, en la medida que logre pasar todo lo indicado anticipadamente, logre ser captado para cubrir el puesto vacante.

También es considerada una función de reclutamiento, asegurar a la empresa el cumplimiento de los requerimientos exigidos por cada puesto según la descripción de tareas y la información de la especificación del puesto, que son la base sobre la que se decide qué tipo de personas se reclutan y contratan.

## **9. Propósitos de reclutamiento de recursos humanos**

La función de reclutamiento debe llevarse a cabo mediante un proceso permanente y con retroalimentación constante, que contemple los siguientes propósitos:

Identificar e interesar a candidatos capacitados para llenar los vacantes. El proceso de reclutamiento de inicia con la búsqueda y terminada cuando se reciben las solicitudes de empleo. Se obtiene así un conjunto de solicitantes, del cual saldrá posteriormente el nuevo trabajador.

- Establecer un procedimiento para proveer personas a la función de selección, un número suficiente y con la calidad adecuada, para todas las plazas vacantes en todos los puestos de la organización. Para ello debe implementarse un control de vacantes adecuados, a

fin de conocer en todo momento las plazas existentes y quienes las cubrirán.

- Establecer con claridad y cumplir con las políticas de reclutamiento relativas a relaciones públicas, tiempo de obsolescencia y depuración de bolsa de empleo, admisión de parientes de trabajadores actuales, organización del reclutamiento, estrategias de planificación de recursos humanos y requisitos mínimos de admisión.
- Establecer y dar seguimiento a la evaluación y retroalimentación sistemática de la función de reclutamiento de la organización, vigilando que se lleve a cabo conforme a lo establecido.

#### **10. Fuentes de reclutamiento del personal**

Se ha comprobado ya que las fuentes de reclutamiento son las áreas del mercado e recursos humanos exploradas por los mecanismos de reclutamiento.

La identificación, selección y el mantenimiento de las fuentes de reclutamiento constituyen una manera por la cual la administración de recursos humanos puede:

- Elevar el rendimiento del proceso de reclutamiento.
- Disminuir el tiempo de proceso de reclutamiento.
- Reducir los costos operacionales de reclutamiento.

#### **11. Reclutamiento interno**

El reclutamiento interno se da cuando al presentarse determinada vacante, empresa intenta llenarla mediante la reubicación de sus trabajadores, los cuales pueden ser ascendidos o transferidos con promoción, lo cual implica:

- Ascensos de personal
- Política de carrera empresarial
- Transferencias con ascensos de personal
- Programas de desarrollo del personal
- Planes de profesionalización de personal
- Ascenso de antigüedades basada en la experiencia.

Esta primera fuente de reclutamiento es cuando al presentarse determinada vacante, la empresa intenta llenarla mediante la reubicación de sus empleados; los cuales pueden ser ascendidos (movimiento vertical), transferidos (movimiento horizontal) transferencia con promoción (movimiento diagonal).

## **12. Ventajas de reclutamiento interno**

- Presenta mayor índice de validez y de seguridad, puesto que ya se conoce al candidato, se le evaluó durante cierto periodo y fue sometido al concepto de sus jefes.
- Aprovecha las inversiones de la empresa de entrenamiento de personal
- Es más económico para la empresa, pues evita diversos gastos que involucran el reclutar nuevo personal. La empresa economiza muchísimo tiempo y dinero trasladando a una persona que ya está bien enterado de lo que es la estructura organizacional y la metodología, pues evita gastos de avisos a prensas u honorarios de empresas de reclutamiento, costos de recepción de candidatos, admisión integración de nuevos empleados, etc.

## **13. Reclutamiento externo**

El reclutamiento externo se da cuando al existir determinada vacante, una organización intenta completar con personal nuevo, vale decir, con candidatos externos atraídos por la técnica de reclutamiento, las cuales pueden ser las siguientes:

- Archivos de candidatos que se presentaran espontáneamente.
- Presentación de candidatos por parte de los directivos de la empresa
- Carteles o avisos en la puerta de la empresa.
- Contactos con universidades, escuelas, directorios académicos.
- Conferencias y charlas en universidades e institutos.
- Contactos con otras empresas que actúan en un mismo mercado.
- Avisos en diarios, revistas, TV, radioemisoras, etc.

Los candidatos que se presentan en forma espontánea o que no se consideraron en procesos de selección anterior, han de tener un currículo o una propuesta de empleo debidamente archivado en la dependencia de reclutamiento.

### **2.3. Bases conceptuales**

1. La Gestión por Competencias pasa a transformarse en un canal continuo de comunicación entre los trabajadores y la empresa; es ahora cuando la empresa comienza a involucrar las necesidades y deseos de sus trabajadores con el fin de ayudarlos, respaldarlos y ofrecerle un desarrollo personal capaz de enriquecer la personalidad de cada trabajador.
2. El capital humano y la gestión por competencias
  - Capital: cantidad de dinero o valor que produce interés o utilidad. Elemento o factor de la producción formado por la riqueza acumulada que en cualquier aspecto se destina de nuevo a aquella unión del trabajo y de los agentes naturales.
  - Humano: relativo al hombre o propio de él.
  - Gestión: efectuar acciones para el logro de objetivos
  - Competencia: aptitud; cualidad que hace que la persona sea apta para un fin. Suficiencia o idoneidad para obtener y ejercer un empleo. Idóneo, capaz, hábil o propósito para una cosa. Capacidad y disposición para el buen de desempeño.
3. Resistencia al cambio: Es una conducta natural del ser humano ante cada situación de cambio, ante cada propuesta diferente, ante todo aquello que dista de alguna medida de nuestro esquema de pensamiento y acción vigente. La persona empieza por resistir aquello nuevo que lo descoloca o molesta y si no revierte esa actitud en ese punto pasa a resistirse.
4. ¿Qué es el desarrollo de la capacidad?
 

“El desarrollo de la capacidad es el proceso mediante el cual los individuos, grupos, organizaciones, instituciones y sociedades incrementan sus habilidades para realizar funciones esenciales, resolver problemas, definir y lograr objetivos y entender y responder a

sus necesidades de desarrollo en un contexto amplio y de manera sostenible." (PNUD, 1997).

## CAPÍTULO III

### METODOLÓGIA

#### 3.1. Ámbito

**Geográficamente** se ubica en la región Huánuco, en la capital de la provincia de Huánuco, distrito de Pillco Marca. Específicamente en la Universidad Nacional “Hermilio Valdizan” de Huánuco.

**Temporal.** - El desarrollo el proyecto de investigación fue durante el año 2018 a la fecha.

**Temática.** – La presente investigación temáticamente está referida a la Gestión del Talento Humano con el Desempeño Laboral en la Universidad Nacional “Hermilio Valdizan” de Huánuco.

**Metodológica.** - Se fundamenta en usos adecuado y metodológico de las teóricas, doctrinales y tecnológicos sobre Gestión del Talento Humano con el Desempeño Laboral en la Universidad Nacional “Hermilio Valdizan” de Huánuco.

#### 3.2. Población

Está constituido por 933 servidores de la UNHEVAL, entre personal docente nombrado y contratado, de igual manera el personal administrativo nombrado y contratado respectivamente, los ciudadanos, el promedio estimado mensual semanal.

**CUADRO No 1**  
**POBLACION**

<b>SERVIDORES UNHEVAL</b>	<b>SUB</b>
<b>DOCENTES</b>	
Nombrados	377
Contratados	150
<b>PERSONAL ADMINISTRATIVO</b>	
Nombrados	185
Contratados 276	41
CAS	180
Ciudadanos promedio mensual-semana. Mesa de Partes	1000
<b>Total</b>	<b>1933</b>

Fuente: Unidad de personal de la UNHEVAL

Elaboración Propia.

### 3.3. Muestra

Definitivamente el muestreo es probabilístico, estratificado.

$$\text{Muestra}(n): \quad n = \frac{z^2 \cdot p \cdot q \cdot N}{e^2 \cdot N + p \cdot q \cdot z^2}$$

**Donde:**

*n*= Muestra

*N*= Población (1 933)

*P*= Probabilidad de éxito (50%)

*q*= Probabilidad de fracaso (50%)

*e*= Nivel de significancia 5%

*z*= Nivel de confianza 95%(1.96).

Aplicando la formula tenemos:

$$n = 320,47$$

**Calculamos la fracción de extracto**

$$Fh = \frac{320.47}{1933}$$

$$Fh = 0.1658 = 16.58 \%$$

#### CUADRO No 2

#### MUESTRA

SERVIDORES UNHEVAL	SUB	RESULTADOS
<b>DOCENTES</b>		
Nombrados	377	<b>63</b>
Contratados	150	<b>25</b>
<b>PERSONAL ADMINISTRATIVOS</b>		
Nombrados	185	<b>31</b>
Contratados 276	41	<b>7</b>
CAS	180	<b>30</b>
Ciudadanos promedio mensual- semana. Mesa de parte	1000	<b>166</b>
<b>Total</b>	<b>1933</b>	<b>322</b>

Fuente: Unidad de personal de la UNHEVAL

Elaboración Propia.

La Muestra por tanto es de 322 servidores y ciudadanos sujetos a investigación.

### 3.4. Nivel y tipo de estudio

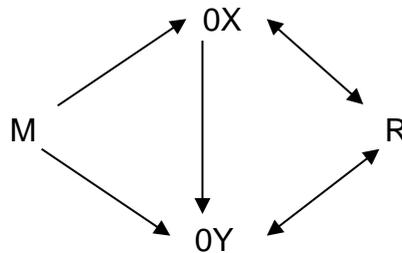
Se desarrolló la investigación a nivel de investigación correlacional en el sentido de que se pretende establecer de qué manera la Gestión del Talento Humano se relaciona con el Desempeño Laboral en la Universidad Nacional “Hermilio Valdizan” de Huánuco.

Por sus características es aplicada por que pretende resolver problemas relacionado directamente con la Gestión del Talento Humano con el Desempeño Laboral en la Universidad Nacional “Hermilio Valdizan” de Huánuco.

### 3.5. Diseño de investigación

Según Sampieri et al: El diseño de investigación es correlacional, es decir va a establecer la relación que existe entre la Gestión del Talento Humano con el Desempeño Laboral en la Universidad Nacional “Hermilio Valdizan” de Huánuco.

El esquema es el siguiente:



M: Muestra.

O: Indica las observaciones o mediciones obtenidas o realizadas en cada una de las variables.

X, Y: Representan las variables de investigación.

### 3.6. Técnicas e instrumentos

Se elaboró unos cuestionarios uno dirigido a las personas involucrado en el caso como son los que se encuentran comprometidos con la Gestión del Talento Humano con el Desempeño Laboral en la Universidad Nacional “Hermilio Valdizan” de Huánuco.

Fichas bibliográficas y de contenido para recabar información de libros, revistas y demás documentos.

### 3.7. Validación

Se sometió a juicio de experto adjunto en anexos

No	PUNTUACIÓN DE EXPERTO							VAL. (SI/NO)
	EXPERTOS	0-20	20-40	40-60	60-80	80-100	SUM	
1	Experto 1- ANEXOS					95	95	
2	Experto 2- ANEXOS				80		80	
3	Experto 3- ANEXOS					95	95	
	PROMEDIO						90	SI

Se cuenta validada el instrumento respectivo.

### 3.8. Procedimiento

Exclusivamente la estadística básica será la técnica más apropiada para la elaboración de los cuadros estadísticos, barras y su posterior análisis e interpretación.

Se utilizó la estadística de inferencial a través de Coeficiente de Correlación de Karl Pearson para el análisis respectivo.

### 3.9. Tabulación:

Para el procesamiento y análisis de los datos se uso Tablas de Datos Comparativos. Se utilizó la estadística de inferencial a través de Coeficiente de Correlación de Karl Pearson para el análisis respectivo  
Técnicas de Presentación de Resultados:

La estadística básica mediante cuadros y gráficos estadísticos, y la inferencial también para el cálculo del coeficiente de correlación.

## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS Y DISCUSION

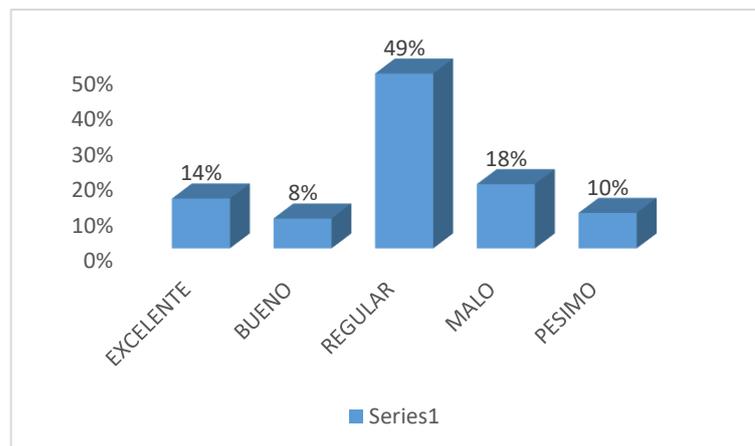
#### 4.1. Análisis descriptivo

**TABLA N°01**  
**GRADO DE DESARROLLO DE LA ACTITUD ACTIVA.**

ESCALA VALORATIVA	Fi	Fi%
EXCELENTE	45	14.06%
BUENO	27	8.44%
REGULAR	158	49.38%
MALO	58	18.12%
PÉSIMO	32	10.00%
<b>TOTAL</b>	<b>320</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta Aplicada  
Elaboración propia

**GRÁFICO N°01**



Fuente: encuesta aplicada  
Elaboración propia

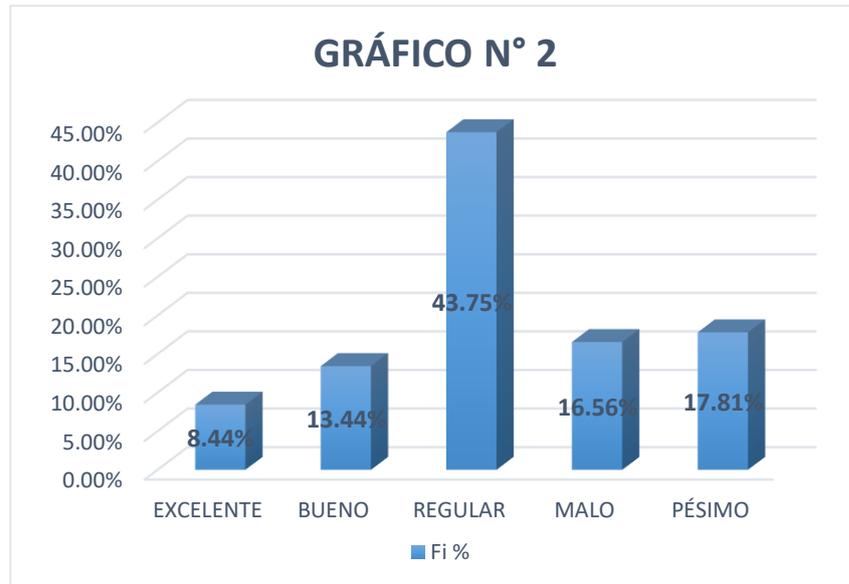
**ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:** Se observa en el gráfico que el mayor porcentaje del grado de desarrollo de la actitud activa es regular con un 49.3750% mientras que hay un 8.4375% que indica que el nivel es pésimo.

TABLA N°02

## NIVEL DE DESARROLLO DE SU CAPACIDAD PARA APRENDER

ESCALA VALORATIVA	Fi	Fi%
EXCELENTE	27	8.44%
BUENO	43	13.44%
REGULAR	140	43.75%
MALO	53	16.56%
PÉSIMO	57	17.81%
<b>TOTAL</b>	<b>320</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta aplicada  
Elaboración propia



Fuente: Encuesta aplicada

Elaboración propia

**ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:** Se observa en el gráfico que el mayor porcentaje del nivel de desarrollo de su capacidad para aprender es regular con un 43.75%, mientras que hay un 8.44% que indica que el nivel es excelente.

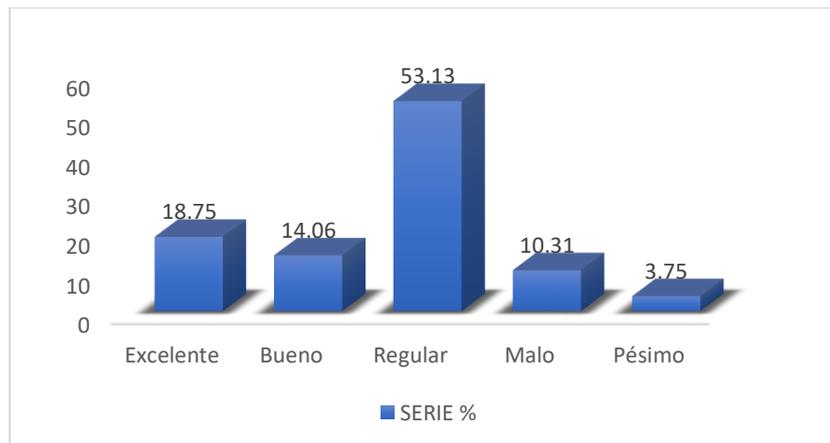
TABLA N° 03

## NIVEL DE DESARROLLO DE SU CAPACIDAD PARA CREAR.

ESCALA VALORATIVA	Fi	Fi%
EXCELENTE	60	18.75
BUENO	45	14.06
REGULAR	170	53.13
MALO	33	10.31
PÉSIMO	12	3.75
<b>TOTAL</b>	<b>320</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta aplicada  
Elaboración Propia

GRÁFICO N° 3



Fuente: Encuesta aplicada  
Elaboración Propia

**ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:**

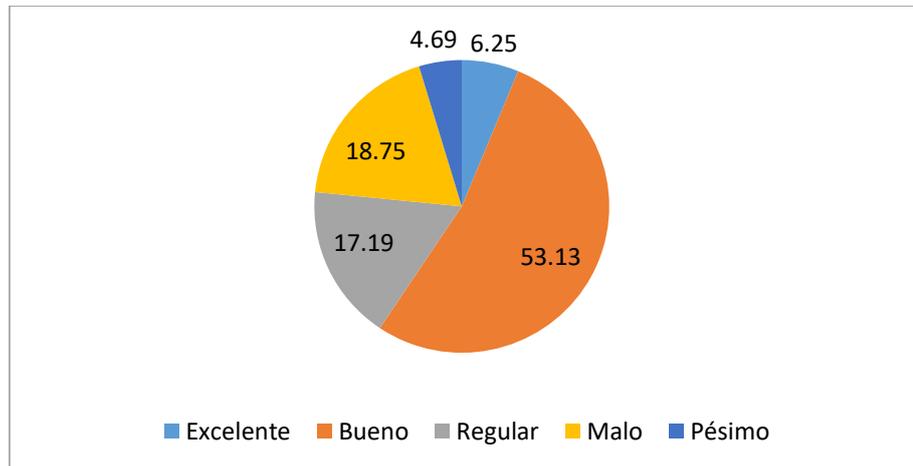
Se puede observar que el mayor porcentaje indica que el nivel de cumplimiento es regular ya que está representado por un 53.13% mientras que solo un 3.75% indica que el nivel de cumplimiento es pésimo.

**TABLA N° 04**  
**NIVEL DE DESARROLLO DE SU CAPACIDAD PARA EVALUAR.**

ESCALA VALORATIVA	Fi	Fi%
Excelente	20	6.25
Bueno	170	53.13
Regular	55	17.19
Malo	60	18.75
Pésimo	15	4.69
<b>TOTAL</b>	<b>320</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta aplicada  
 Elaboración Propia

**GRÁFICO N° 4**



Fuente: Encuesta aplicada  
 Elaboración Propia

**ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:** Se puede observar que el mayor porcentaje de los encuestados determinaron que el 53.13% determinaron que el nivel de Desarrollo de su Capacidad de Evaluar es Bueno y solo un 4.69% indican que el nivel de Desarrollo de su Capacidad para Evaluar es pésimo.

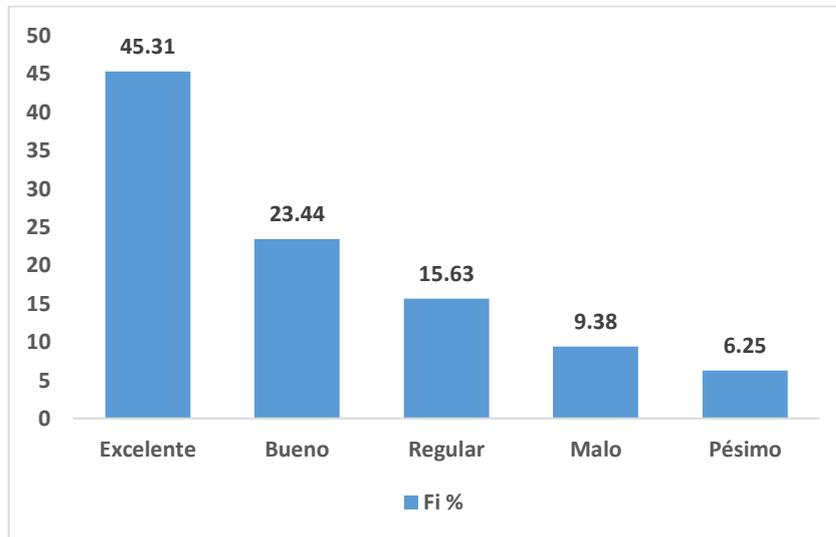
TABLA N° 5

## NIVEL DE DESARROLLO DE LAS ACCIONES DEL TALENTO HUMANO

ESCALA VALORATIVA	Fi	Fi%
Excelente	145	45.31
Bueno	75	23.44
Regular	50	15.63
Malo	30	9.38
Pésimo	20	6.25
<b>TOTAL</b>	<b>320</b>	<b>100</b>

Fuente: Encuesta aplicada  
Elaboración Propia

GRÁFICO N° 5



Fuente: Encuesta aplicada  
Elaboración Propia

**ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:** Se observa que el nivel de desarrollo de las acciones del talento humano es Excelente, alcanzando un porcentaje del 45.31% del total de la muestra; y un 6.25% es pésimo.

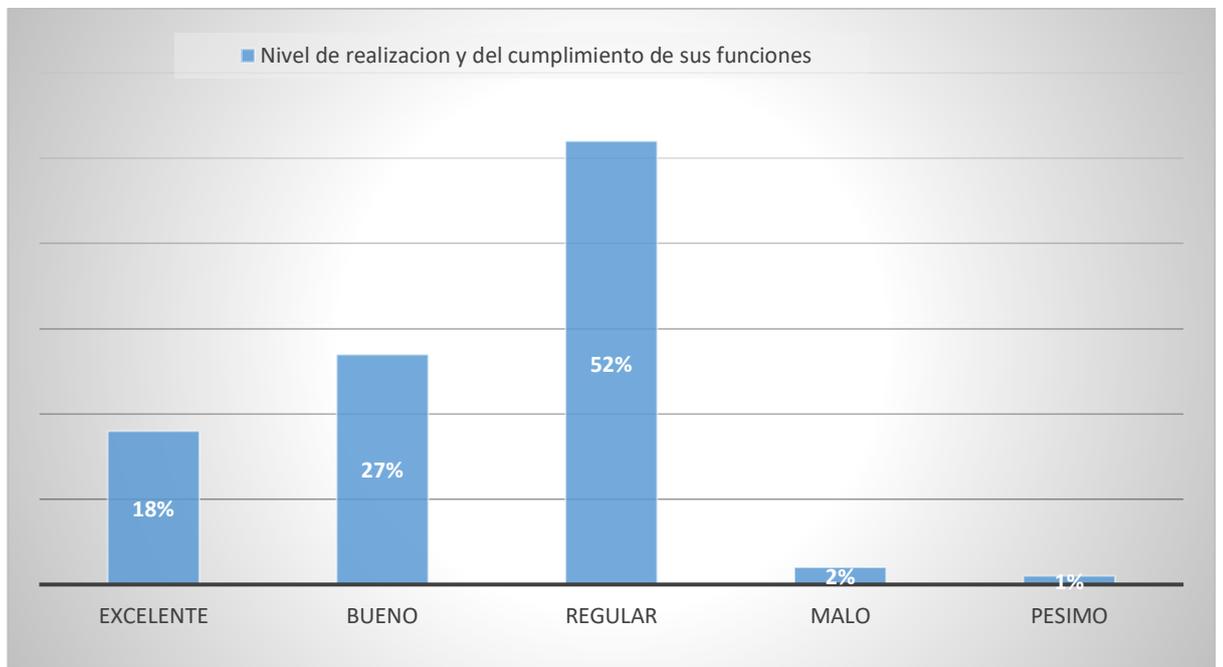
TABLA N° 6

## NIVEL DE REALIZACIÓN Y DEL CUMPLIMIENTO DE SUS FUNCIONES

ESCALA VALORATIVA	FI	FI%
EXCELENTE	60	18%
BUENO	85	27%
REGULAR	165	52%
MALO	7	2%
PESIMO	3	1%
<b>TOTAL</b>	<b>320</b>	<b>100%</b>

Fuente: encuesta aplicada  
Elaboración propia.

GRÁFICO N° 6



Fuente: encuesta aplicada  
Elaboración propia.

**Análisis e Interpretación:** Si se observa en el gráfico el mayor 52% considera regular el nivel de realización y cumplimiento de sus funciones.

TABLA N° 07

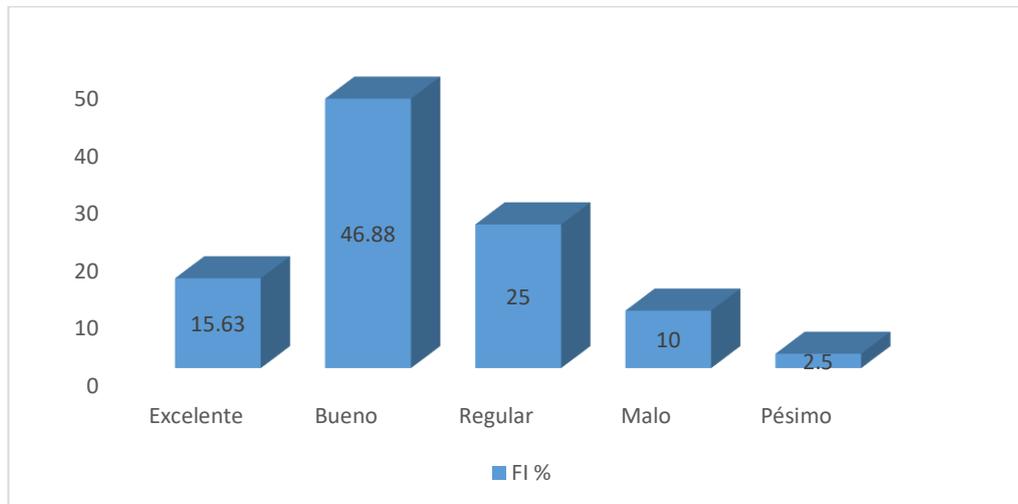
## EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

ESCALA VALORATIVA	Fi	Fi%
Excelente	50	15.63
Bueno	150	46.88
Regular	80	25.00
Malo	32	10.00
Pésimo	8	2.50
<b>TOTAL</b>	<b>320</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta aplicada

Elaboración Propia

GRÁFICO N° 7



Fuente: Encuesta aplicada

Elaboración Propia

**ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:** Se puede observar que el mayor porcentaje indica que la evaluación de gestión del talento humano está representada por un 46.88% de bueno, mientras que solo un 2.5% indica que el nivel de cumplimiento es pésimo.

TABLA N° 08

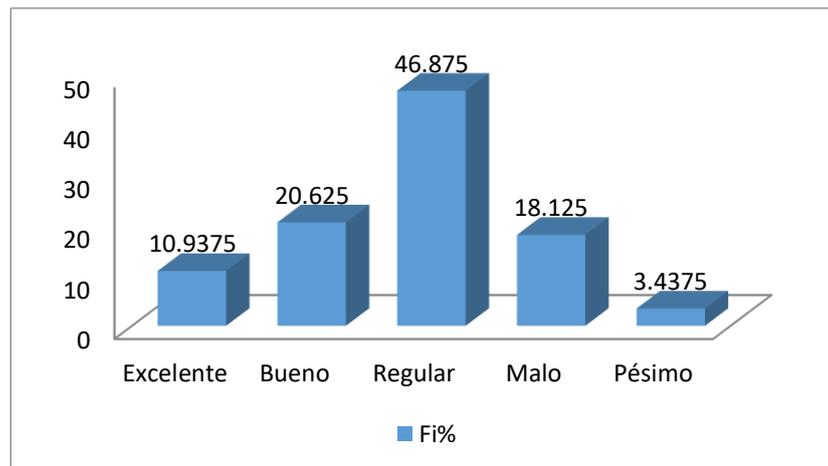
## NIVEL DE CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS ORGANIZACIONALES

ESCALA VALORATIVA	Fi	Fi%
Excelente	35	10.9375
Bueno	66	20.625
Regular	150	46.875
Malo	58	18.125
Pésimo	11	3.4375
<b>Total</b>	<b>320</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta aplicada

Elaboración Propia

GRÁFICO N° 8



Fuente: Encuesta aplicada

Elaboración Propia

**ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:** Se puede observar que el mayor porcentaje indica que el nivel de cumplimiento es regular ya que está representado por un 46.875% mientras que solo un 3.43% indica que el nivel de cumplimiento es pésimo.

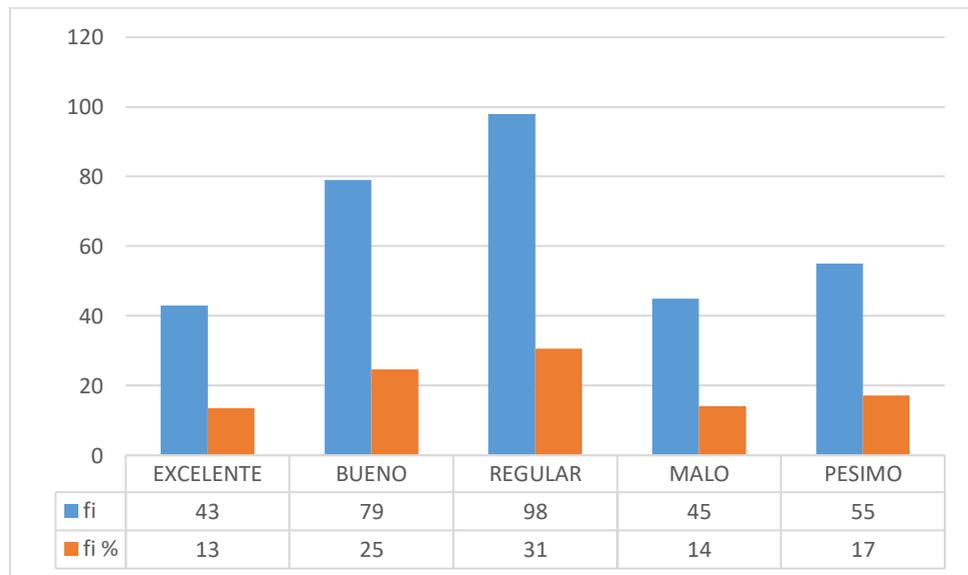
TABLA N° 09

## NIVEL DE DESARROLLO DE SU COMPORTAMIENTO LABORAL

ESCALA VALORATIVA	Fi	fi %
EXCELENTE	43	13 %
BUENO	79	25 %
REGULAR	98	31 %
MALO	45	14 %
PESIMO	55	17 %
<b>TOTAL</b>	<b>320</b>	<b>100 %</b>

Fuente: Encuesta Aplicada  
Elaboración Propia.

GRÁFICO N° 9



Fuente: Encuesta Aplicada  
Elaboración Propia

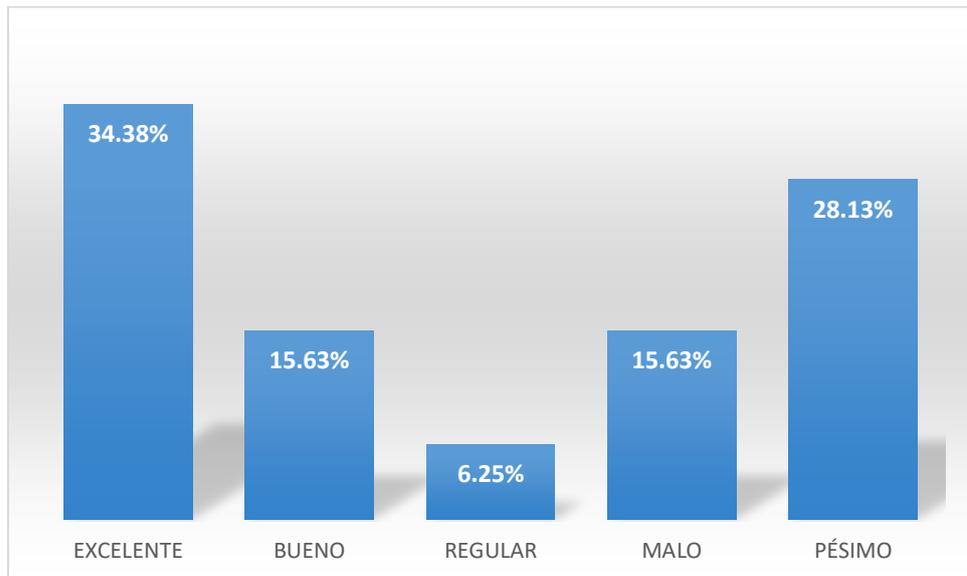
**ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:** En el gráfico se puede observar que el nivel de desarrollo del comportamiento laboral es regular ya que representa un 31%, Un dato importante es que es pesimo en un 17% la evaluación del comportamiento laboral.

TABLA N° 10

## SEGÚN USTED EL NIVEL DE DESARROLLO DE TRABAJO EN EQUIPO

ESCALA VALORATIVA	Pi	Pi%
EXCELENTE	110	34.38%
BUENO	50	15.63%
REGULAR	20	6.25%
MALO	50	15.63%
PÉSIMO	90	28.13%
TOTAL	320	100%

GRÁFICO N° 10



Fuente: Encuesta aplicada  
Elaboración propia

**ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:** Se observa en el gráfico que el mayor porcentaje del nivel de desarrollo de trabajo en equipo es excelente con un 34.38%, mientras que hay un 8.44% que indica que el nivel es regular.

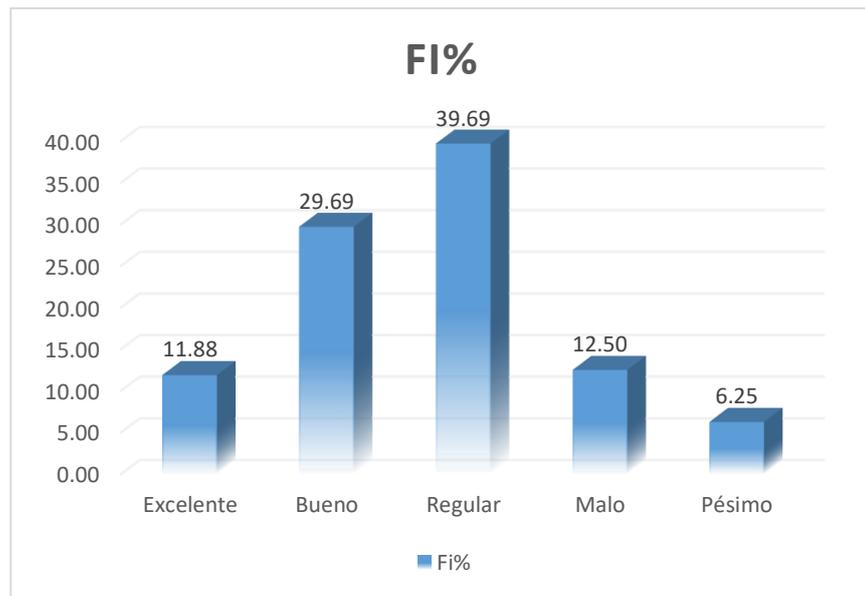
TABLA N° 11

## NIVEL DE COMPROMISO EN SUS TAREAS.

ESCALA VALORATIVA	Fi	Fi%
Excelente	38	11.875
Bueno	95	29.688
Regular	127	39.687
Malo	40	12.50
Pésimo	20	6.25
<b>TOTAL</b>	<b>320</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta aplicada  
Elaboración Propia

GRÁFICO N° 11



Fuente: Encuesta aplicada  
Elaboración Propia

**ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:** Se observa en el gráfico que el mayor porcentaje de los encuestados están determinado por un 39.687 % tienen un nivel de compromiso en sus tareas regular, y obteniendo un 6.25 % en la valoración pésimo de compromiso en sus tareas.

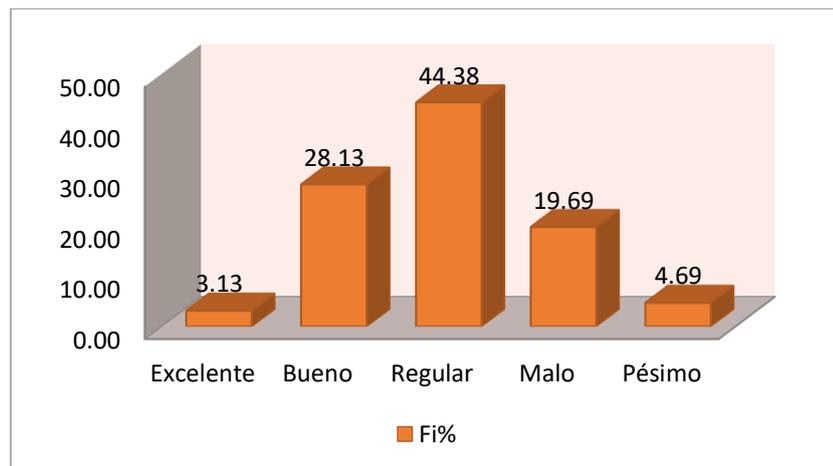
TABLA N° 12

## EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL.

ESCALA VALORATIVA	Fi	Fi%
Excelente	10	3.13
Bueno	90	28.13
Regular	142	44.38
Malo	63	19.69
Pésimo	15	4.69
<b>TOTAL</b>	<b>320</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta aplicada  
Elaboración Propia

GRÁFICO N° 12



Fuente: Encuesta aplicada

Elaboración Propia

**ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:** Se puede observar que el mayor porcentaje indica que el nivel de Evaluación de Desempeño Laboral es regular con 43.38% mientras que solo un 4.69% indica que la Evaluación de Desempeño Laboral es pésimo.

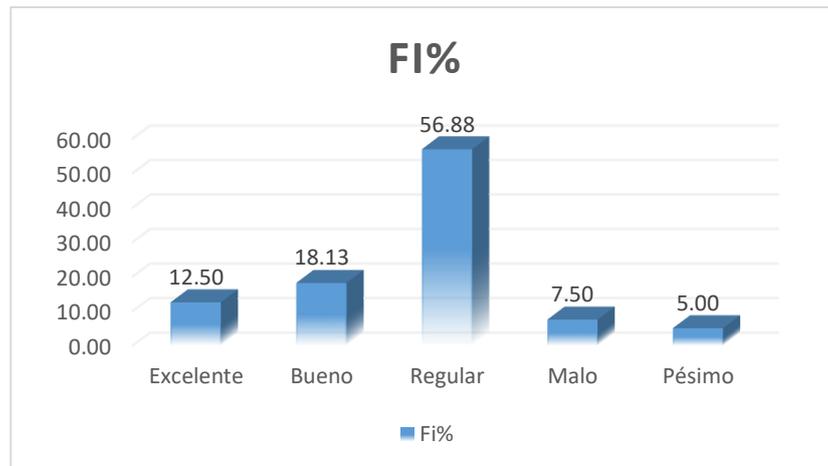
TABLA N° 13

## NIVEL DE CALIDAD DE LA INFRAESTRUCTURA.

ESCALA VALORATIVA	Fi	Fi%
Excelente	40	12.50
Bueno	58	18.13
Regular	182	56.88
Malo	24	7.50
Pésimo	16	5.00
<b>TOTAL</b>	<b>320</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta aplicada  
Elaboración Propia

GRAFICO N° 13



Fuente: Encuesta aplicada  
Elaboración Propia

**ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:**

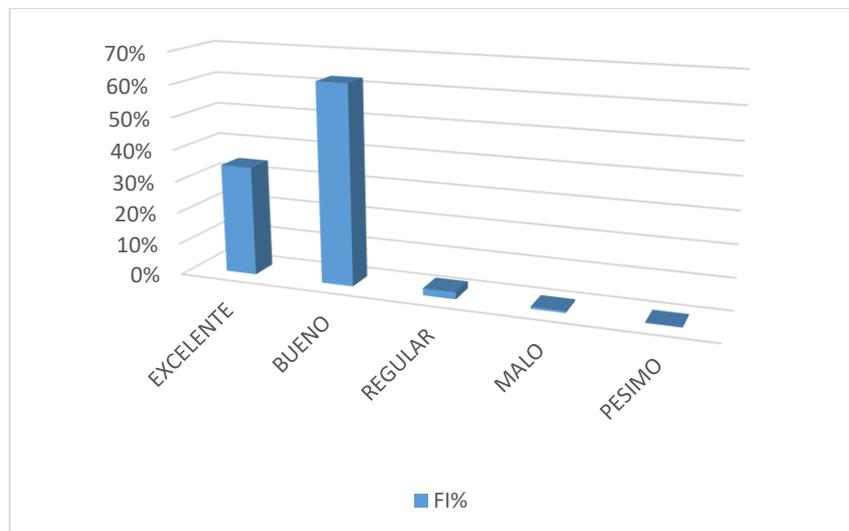
Se observa en el gráfico que el mayor porcentaje sobrepasando a la mitad del 100 % de los encuestados está determinado por un 56.88 % que tienen un nivel de calidad de infraestructura regular, y obteniendo un pésimo 5.00 %.

**TABLA N° 14**  
**NIVEL DE DESARROLLO EN EL USO DE TECNOLOGÍA MODERNA DE SERVICIO**

ESCALA VALORATIVA	FI	FI%
EXCELENTE	90	28%
BUENO	180	56%
REGULAR	36	11%
MALO	10	3%
PESIMO	4	1%
<b>TOTAL</b>	<b>320</b>	<b>100</b>

Fuente: Encuesta aplicada  
 Elaboración Propia

**GRÁFICO N° 14**



Fuente: Encuesta aplicada  
 Elaboración Propia

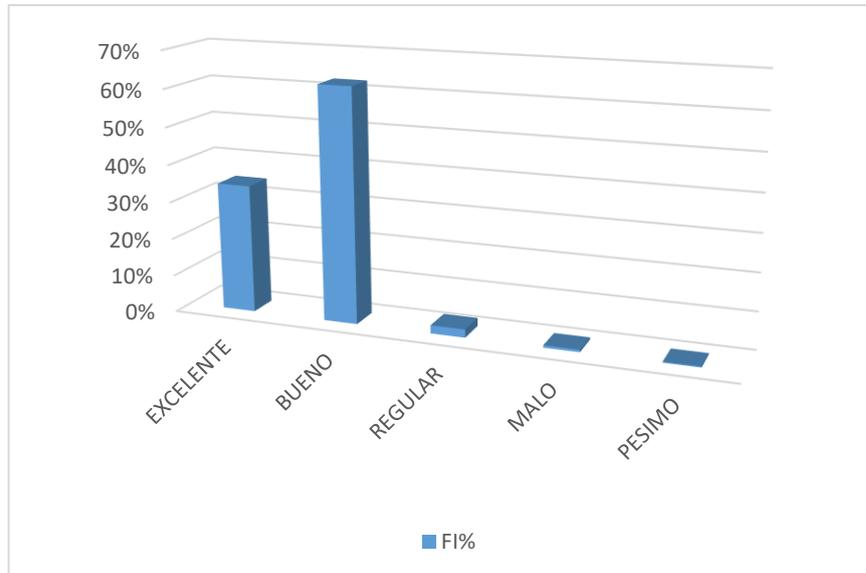
**ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:** Se puede observar que el mayor porcentaje indica el nivel desarrollo en el uso de tecnología moderna en el servicio está representado por un 56% de bueno, mientras que solo un 1% indica que nivel desarrollo en el uso de tecnología moderna es pésimo.

**TABLA N° 15**  
**NIVEL DE CALIDAD EN EL SERVICIO**

<b>ESCALA VALORATIVA</b>	<b>FI</b>	<b>FI%</b>
EXCELENTE	80	25%
BUENO	60	19%
REGULAR	150	47%
MALO	25	8%
PESIMO	5	2%
<b>TOTAL</b>	<b>320</b>	<b>100</b>

Fuente: Encuesta aplicada  
Elaboración Propia

**GRAFICO N° 15**



Fuente: Encuesta aplicada  
Elaboración Propia

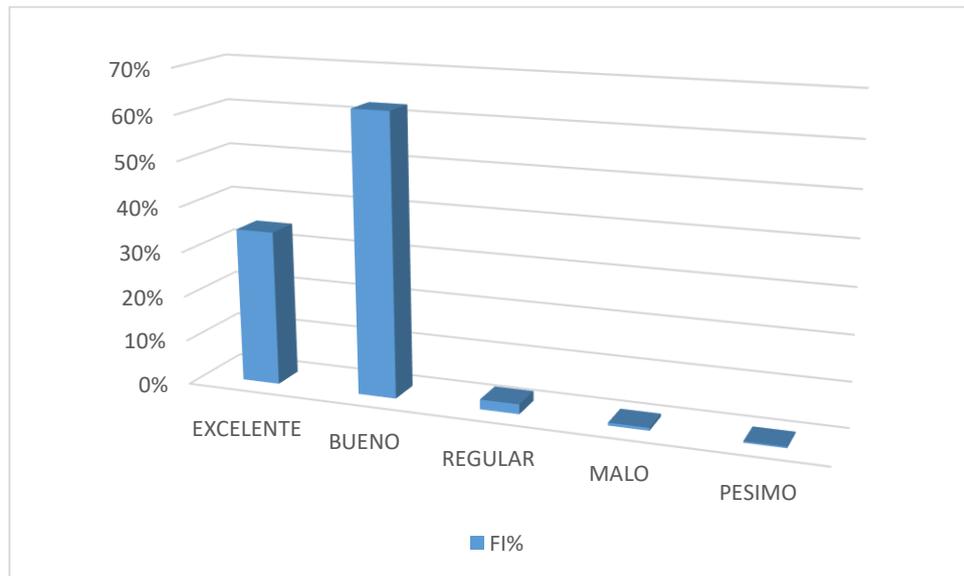
**ANALISIS E INTERPRETACIÓN:** Se puede observar que el mayor porcentaje indica el nivel de calidad en el servicio está representado por un 47% de regular, mientras que solo un 2% indica que el nivel de calidad es pésimo.

**TABLA N° 16**  
**NIVEL DE AFECTO AL USUARIO DEL SERVICIO**

<b>ESCALA VALORATIVA</b>	<b>FI</b>	<b>F1%</b>
EXCELENTE	110	34%
BUENO	200	63%
REGULAR	7	2%
MALO	2	1%
PESIMO	1	0%
<b>TOTAL</b>	<b>320</b>	<b>100</b>

Fuente: Encuesta aplicada  
 Elaboración Propia

**GRÁFICO N° 16**



Fuente: Encuesta aplicada  
 Elaboración Propia

**ANÁLISIS INTERPRETACION:** Se puede observar que el mayor porcentaje indica el nivel de afecto al usuario del servicio está representado por un 63% de bueno, mientras que solo un 0% indica que el nivel de calidad es pésimo.

## 4.2. Análisis inferencial y contrastación de hipótesis.

Prueba de Karl Pearson:

### COEFICIENTE DE CORRELACIÓN DE KARL PEARSON

En base a los resultados de los cuadros 07 y 12 de las variables de investigación, se tiene:

**TABLA N° 07**

#### EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

ESCALA VALORATIVA	Fi	Fi%
Excelente	50	15.63
Bueno	150	46.88
Regular	80	25.00
Malo	32	10.00
Pésimo	8	2.50
<b>TOTAL</b>	<b>320</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta aplicada

Elaboración Propia

**TABLA N° 12**

#### EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL.

ESCALA VALORATIVA	Fi	Fi%
Excelente	10	3.13
Bueno	90	28.13
Regular	142	44.38
Malo	63	19.69
Pésimo	15	4.69
<b>TOTAL</b>	<b>320</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta aplicada

Elaboración Propia

TABLA N° 17

**CÁLCULO DEL COEFICIENTE DE CORRELACIÓN DE PEARSON****PRUEBA DE PEARSON**

Escala Valorativa	(x) Evaluación de Gestión de talento humano	(y) Evaluación de Desempeño Laboral	x <sup>2</sup>	xy	y <sup>2</sup>
Excelente	50	10	2500	500	100
Bueno	150	90	22500	13500	8100
Regular	80	142	6400	11360	20164
Malo	32	63	1024	2016	3969
Pésimo	8	15	64	120	225
<b>TOTAL</b>	<b>320</b>	<b>320</b>	<b>32488</b>	<b>27496</b>	<b>32558</b>

Fuente: Encuesta Aplicada  
Elaboración propia

$$r = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[(n(\sum x^2) - (\sum x)^2)][(n(\sum y^2) - (\sum y)^2)]}}$$

$$r = 0.8439$$

$$r = 84.39\%$$

Existe una relación positiva perfecta entre la Gestión del Talento Humano al 84.39% con el Desempeño Laboral en la Universidad Nacional "Hermilio Valdizan" de Huánuco.

**4.3. Discusión de resultados**

Maribel Judith Morales Hernández. Sobre la Gestión del Talento Humano y Satisfacción Laboral en la Gerencia de Recursos Humanos y Bienestar de la Gerencia General del Poder Judicial 2016, expresa que existe relación positiva ( $\rho = 0,708^{**}$ ) y significativa ( $p = 0,001$ ) entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral en la gerencia de recursos humanos y bienestar de la gerencia general del Poder Judicial 2016, Como investigación similar en otro contexto-

Nolberto Ramos, Maribel ha obtenido como resultado que el coeficiente de spearman arrojó un valor de 0.819, lo que indica que existe una correlación positiva alta, entre gestión de talento humano y desempeño laboral. Demostrando así que, si se desarrolla una buena gestión de talento humano, se apreciará en el desempeño laboral del trabajador. La selección de personal y calidad de vida laboral en la Municipalidad Distrital de Pichanaqui nos permite demostrar a través del coeficiente de spearman arrojó un valor de 0.640, lo que indica que existe una correlación positiva moderada, entre selección de personal y la calidad del trabajo. Alexander Fernando Vinueza Jara expresa que el modelo de gestión del talento humano, basado en el clima organizacional, así como la satisfacción laboral tienen un constructo que está plenamente afianzado en la literatura y que cumple con los requisitos científicos de disponer de modelos, metodologías, tecnologías y publicaciones suficientes en calidad y frecuencia. Es plenamente aceptado por las organizaciones como útil para gestionar buenos ambientes laborales en términos de calidad de vida y de productividad.

**Cindy Carolina Pinedo Montoya y Lizet Joseline Quispe Peralta expresa que el** proceso de reclutamiento y selección del personal y la necesidad de existencia laboral se obtuvieron resultados  $\geq 0.05$ , con una significación del 0.858, por lo tanto, nos permite demostrar que existe una correlación positiva mediante la percepción de los colaboradores referente a los procesos que maneja la organización para elegir al personal adecuado según la necesidad de requerimiento.

Jorge Luis Segura Quiñones en su investigación expresa que la carga procesal no supera el 28% lo cual es un gran indicador si se toma en cuenta que el promedio nacional supera el 30% anual de carga procesal. El desempeño laboral de los trabajadores del III Juzgado de Paz Letrado de la CSJLL, se encuentra en un nivel medio con un 67%. Se demuestra que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman nos da un valor de -0,345 demostrándonos que existe una correlación negativa media entre la carga procesal y características del trabajo. Se demuestra que existe una correlación negativa media entre la variable carga procesal y la dimensión características individuales, demostrando con un coeficiente de

correlación de Rho de Spearman nos da un valor de -0,237. Entre la variable carga procesal y el desempeño laboral, se aprecia que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman nos da un valor de -0,386 demostrándonos que existe una correlación negativa media.

Chiavenato, Idalberto (2009).define la gestión del talento humano como: “el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos, incluidos reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño”

Mario Ibáñez, Sobre la planeación de recursos humanos tiene una importancia vital porque los principales desafíos para implantar las estrategias en la empresa se basan o se relacionan con los asuntos del talento humano, y de manera mas precisa con la estabilización de la fuerza de trabajo para facilitar la implantación de las estrategias corporativas.

Werther y Davis: la planificación de recursos humanos es una técnica para determinar de forma sistemática la provisión y demanda de empleados que una organización parecerá en un futuro más o menos próximo. Al determinar el número y el tipo de empleados que serán necesario el departamento de recursos humanos pueden planear sus labores de reclutamiento, selección, capacitación y otras.

Carrel elbert y Hatfield cuando señalan que a partir de desarrollo de previsiones de oferta y demanda del personal, los especialistas de recursos humanos pueden desarrollar programas de formación, planificarla gestión de sucesión y otras técnicas que ayudan a esfuerzos futuros de reclutamiento.

Milcovicht, George y Bourdeau W., John: definen: el reclutamiento es el proceso de identificar a un grupo de los cuales más tarde seleccionara a alguno para recibir el crecimiento de empleo.

Chiavenato, Idalberto. Define: el reclutamiento es un conjunto de procedimientos orientados a atraer candidatos capaces de ocupar cargos dentro de la organización. Es un sistema de información mediante el cual la organización divulga y ofrece al mercado de recursos humanos las oportunidades de empleo que pretende llevar.

La presente investigación a obtenido los siguientes resultados: La Gestión del Talento Humano se relaciona al 84.39% con el Desempeño Laboral en la Universidad Nacional "Hermilio Valdizan" de Huánuco.

Por otra parte Se puede observar que el mayor porcentaje indica que la evaluación de gestión del talento humano está representado por un 46.88% de bueno, mientras que solo un 2.5% indica que el nivel de cumplimiento es pésimo.

Finalmente se ha evaluado que el mayor porcentaje indica que el nivel de Evaluación de Desempeño Laboral es regular con 43.38% mientras que solo un 4.69% indica que la Evaluación de Desempeño Laboral es pésimo.

#### **4.4. Aporte del investigador**

LINEAMIENTOS Y POLÍTICAS DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PARA OPTIMIZAR EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL "HERMILIO VALDIZAN" DE HUÁNUCO.

1. Implementar e implantar programas diversos para optimizar la calificación y la empleabilidad de todos los servidores de la UNHEVAL, con perspectivas a superar las expectativas de nuestros usuarios-ciudadanos.
2. Propiciar que la gestión de las personas sea una responsabilidad de la alta dirección de la UNHEVAL en todos los niveles rectores, planeamiento y presupuesto coordinado con las unidades usuarias, asumiendo compromiso de fortalecimiento ocupacional, profesional y personal en los propios servidores.
3. Mantener un clima laboral satisfactorio a través de la confianza, credibilidad y justicia como imperio de la UNHEVAL a fin de lograr un mayor compromiso de nuestro personal y brindando igualdad en las oportunidades de desarrollo en nuestra institución.
4. Participar de manera continua e los procesos de mejora de los resultados de la UNHEVAL, mediante una gestión eficiente, eficaz y económica de los recursos asignados a la institución.

5. Mantener y fortalecer una nueva cultura de cambio de calidad donde la compensación y el desarrollo de las personas esté en función a los resultados de la de la UNHEVAL y/o su contribución a los mismos.
6. Desarrollar acciones efectivas para retener y fidelizar al personal de alto potencial en función a su contribución a la UNHEVAL alineando el desarrollo de las personas al licenciamiento institucional con las estrategias y objetivos planteadas en el plan estratégico vigente, mediante el desarrollo del talento, cambiando comportamientos y hábitos, impulsando el aprendizaje y organizacional y crecimiento; a través de los valores que han sido designados por la institución.

## **CONCLUSIONES**

1. En cuanto al objetivo principal queda demostrado que la Gestión del Talento Humano se relaciona de manera significativa al 84.39% con el Desempeño Laboral en la Universidad Nacional “Hermilio Valdizan” de Huánuco.
2. Se concluye que el mayor porcentaje indica que la evaluación de gestión del talento humano está calificada por un 46.88% de bueno, mientras que solo un 2.5% indica que el nivel de cumplimiento es pésimo.
3. Se puede observar que el mayor porcentaje indica que el nivel de Evaluación de Desempeño Laboral es regular con 43.38% mientras que solo un 4.69% indica que la Evaluación de Desempeño Laboral es pésimo.

## RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a la Alta Dirección de la Universidad Nacional “Hermilio Valdizan” de Huánuco implementar en implantar un diseño con políticas institucionales y lineamientos de desarrollo de la Gestión del Talento Humano con el objeto de maximizar el Desempeño Laboral en función alas políticas de reforma del estado peruano, en concordancia con el Decreto Supremo 004-13. PCM, es decir una Gestión por procesos al servicio del ciudadano.
2. Se recomienda a la Alta Dirección de la Universidad Nacional “Hermilio Valdizan” de Huánuco, implementar programas permanentes en todos los niveles organizaciones de formación continua, en procesos de protocolos de servicios al ciudadano, implementado una nueva cultura de calidad.
3. Se recomienda a la Alta Dirección de la Universidad Nacional “Hermilio Valdizan” de Huánuco que la evaluación del desempeño laboral sea reconocido de manera continua al personal, especialmente a los de rendimiento y alto rendimiento con un programa de incentivos de carácter meritocrático y asensos respectivamente, así como el sistema de nombramiento de personal contratado, primero de manera interna, según requerimiento y perfiles, de no existir se debe proceder a una connotaría externa esto en cuanto a asensos.

## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1. Boxall, P. y Steeneveld, M. (1999) "Human resource strategy and competitive advantage: a longitudinal study of engineering consultancies", *Journal of Management Studies*, 36 (4), pp. 443-463.
2. Claver Cortés, E; Gascó Gascó, J.L. y Llopis Taverner, J. (1996). *Los recursos humanos en la empresa: un enfoque directivo*. Civitas, Madrid.
3. Gómez Mejía, L. R.; Balkin, D.B. y Candy, R.L. (1998): *Gestión de recursos humanos*. Ed. Prentice Hall, Madrid
4. Hendry, C. ; Pettigrew, A.(1990) "Human Resource Management: An Agenda for the 1990`s" *The international Journal of Human Resource Management* Vol 1 N1. pp17-43.
5. Huselid, M.A. (1995): "The impact of human resource management practice on turnover, productivity and corporate financial performance". *Academy of Management Journal*, Vol 38, nº 3 pp. 635-672.
6. Jones, G.R. y Wright, P.M. (1992): "An economic approach to conceptualizing the utility of human resource management practices". En Krowland y G. Ferris (Eds.): *Research in personnel and human resources management*, Vol 10, PP 271-299, Greenwich, C.T.
7. Simon, K.H. y Akhton, S. (2003): "Human resource managements practices, strategic orientations, and company performance: a correlation study of publicly listed companies". *The Journal of American Academy of Business*. Vol, 2 nº 2. pp. 510 a 515.
8. Ulrich, D. (1986) : *OASIS : An empirical study of strategy, organization , and Human Resource Management*" Paper en *Academy of Management*.

# **ANEXOS**

## ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables
<p><b>Problema General:</b></p> <p>¿De qué manera la Gestión del Talento Humano se relaciona con el Desempeño Laboral en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco, año 2018?</p>	<p><b>Objetivo general:</b></p> <p>Establecer de qué manera la Gestión del Talento Humano se relaciona con el Desempeño Laboral en la Universidad Nacional "Hermilio Valdizán" de Huánuco.</p>	<p><b>Hipótesis general:</b></p> <p>La Gestión del Talento Humano se relaciona significativamente con el Desempeño Laboral en la Universidad Nacional "Hermilio Valdizán" de Huánuco.</p>	<p><b>Variable independiente:</b> X= La Gestión del Talento Humano</p>
<p><b>Problemas Específicos:</b></p> <p>¿De qué manera la Gestión del Talento Humano se relaciona con el Comportamiento Laboral en la Universidad Nacional "Hermilio Valdizán" de Huánuco, año 2018?</p> <p>¿De qué manera la Gestión del Talento Humano se relaciona con el Trabajo en Equipo en la Universidad Nacional "Hermilio Valdizán" de Huánuco, año 2018?</p> <p>¿De qué manera la Gestión del Talento Humano se relaciona con el Compromiso de las Tareas Laborales en la Universidad Nacional "Hermilio Valdizán" de Huánuco, año 2018?</p> <p>¿De qué manera la Gestión del Talento Humano se relaciona con la Eficiencia en la Universidad Nacional "Hermilio Valdizán" de Huánuco, año 2018?</p> <p>¿De qué manera la Gestión del Talento Humano se relaciona con la Eficiencia en la Universidad Nacional "Hermilio Valdizán" de Huánuco, año 2018?</p> <p>¿De qué manera la Gestión del Talento Humano se relaciona con la Eficacia en la Universidad Nacional "Hermilio Valdizán" de Huánuco, año 2018?</p> <p>¿De qué manera la Gestión del Talento Humano se relaciona con la Economía en la Universidad Nacional "Hermilio Valdizán" de Huánuco, año 2018?</p>	<p><b>Objetivos específicos:</b></p> <p>Determinar de qué manera la Gestión del Talento Humano se relaciona con los objetivos de la Universidad Nacional "Hermilio Valdizán" de Huánuco.</p> <p>Establecer de qué manera la Gestión del Talento Humano se relaciona con el Comportamiento Laboral en la Universidad Nacional "Hermilio Valdizán" de Huánuco.</p> <p>Establecer de qué manera la Gestión del Talento Humano se relaciona con el Trabajo en Equipo en la Universidad Nacional "Hermilio Valdizán" de Huánuco.</p> <p>Establecer de qué manera la Gestión del Talento Humano se relaciona con el Compromiso de las Tareas Laborales en la Universidad Nacional "Hermilio Valdizán" de Huánuco.</p> <p>Establecer de qué manera la Gestión del Talento Humano se relaciona con la Eficiencia en la Universidad Nacional "Hermilio Valdizán" de Huánuco.</p> <p>Determinar de qué manera la Gestión del Talento Humano se relaciona con la Eficiencia en la Universidad Nacional "Hermilio Valdizán" de Huánuco.</p> <p>Determinar de qué manera la Gestión del Talento Humano se relaciona con la Eficacia en la Universidad Nacional "Hermilio Valdizán" de Huánuco.</p> <p>Determinar de qué manera la Gestión del Talento Humano se relaciona con la Economía en la Universidad Nacional "Hermilio Valdizán" de Huánuco.</p>	<p><b>Hipótesis específica:</b></p> <p>La Gestión del Talento Humano se relaciona positivamente con los objetivos de la Universidad Nacional "Hermilio Valdizán" de Huánuco.</p> <p>La Gestión del Talento Humano se relaciona positivamente con el Comportamiento Laboral en la Universidad Nacional "Hermilio Valdizán" de Huánuco.</p> <p>La Gestión del Talento Humano se relaciona directamente con el Trabajo en Equipo en la Universidad Nacional "Hermilio Valdizán" de Huánuco.</p> <p>La Gestión del Talento Humano se relaciona significativamente con el Compromiso de las Tareas Laborales en la Universidad Nacional "Hermilio Valdizán" de Huánuco.</p> <p>La Gestión del Talento Humano se relaciona directamente con la Eficiencia en la Universidad Nacional "Hermilio Valdizán" de Huánuco.</p> <p>La Gestión del Talento Humano se relaciona positivamente con la Eficiencia en la Universidad Nacional "Hermilio Valdizán" de Huánuco.</p> <p>La Gestión del Talento Humano se relaciona significativamente con la Eficacia en la Universidad Nacional "Hermilio Valdizán" de Huánuco.</p> <p>La Gestión del Talento Humano se relaciona positivamente con la Economía en la Universidad Nacional "Hermilio Valdizán" de Huánuco.</p>	<p><b>Variable dependiente:</b> Y = Desempeño Laboral</p>

**ANEXO 2: CONSENTIMIENTO INFORMADO**

**ACTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO**

He sido invitado para participar en una investigación sobre “LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON EL AMBIENTE DEL DESEMPEÑO LABORAL EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN, HUÁNUCO – 2018”

Entiendo que ello significa que debo comprometerme a asistir a las sesiones programadas para la investigación. Soy consciente de que no habrá ningún beneficio económico. Se me ha proporcionado el nombre de un investigador que puede ser contactado fácilmente usando el número que se me dio.

He leído la información proporcionada, o me ha sido leída. He tenido la oportunidad de preguntar dudas sobre ello y se me ha respondido satisfactoriamente.

Consiento voluntariamente mi deseo de participar en este estudio y entiendo que tengo el derecho de retirarme del estudio en cualquier momento sin que eso me afecte de ninguna manera.

Entiendo que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando este haya concluido. Para esto, puedo contactar a Froilan Linares al teléfono que me ha proporcionado. Paso a dar mi consentimiento mediante mí nombre completo y firma que da fe de mi participación.

Nombre del Participante:

\_\_\_\_\_

Firma del Participante:

\_\_\_\_\_

Código:

\_\_\_\_\_

Fecha (Día/mes/año):

\_\_\_\_\_

Nombre del que hizo el consentimiento:

\_\_\_\_\_

Firma del que hizo el consentimiento: \_\_\_\_\_



**ANEXO 3: INSTRUMENTOS**  
**UNIVERSIDAD NACIONAL “HERMILIO VALDIZÁN” HUÁNUCO**  
**ESCUELA DE POSGRADO**

**I. DATOS DEL ENCUESTADO:**

1. **Nombres y Apellidos:** .....
2. **Cargo que ocupa:**.....
3. **Condición laboral:** Nombrado ( ) Contrato CAS ( ) Locación de Servicios ( ) Confianza ( )

**TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:**

LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON EL  
AMBIENTE DEL DESEMPEÑO LABORAL EN LA UNIVERSIDAD  
NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN, HUÁNUCO – 2018.

Buenos días/ tardes

El presente cuestionario está dirigida a todo el personal de la Universidad Nacional “Hermilio Valdizán” de Huánuco, tiene la finalidad de recabar información sobre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral que usted percibe en esta institución. Para lo cual solicitamos que responda a las interrogantes con la veracidad posible. La información proporcionada será manejada con la más estricta confidencialidad y anonimato, agradeciéndole anticipadamente su colaboración y su tiempo disponible.

**INSTRUCCIONES:**

Marcar con un aspa (X) la alternativa que Ud., considere conveniente. Las alternativas son: Muy de acuerdo (5) – De Acuerdo (4) - Indiferente (3) – En Desacuerdo (2) - Totalmente de acuerdo (1). 3= Se cumple 2= No sabe 1= No se cumple.

Quiero manifestarle las gracias por colaborar con esta investigación al responder las preguntas que se plantean a continuación:

## CUESTIONARIO DE PREGUNTAS

5 =MUY DE ACUERDO 4=DE ACUERDO 3=INDIFERENTE 2= EN DESACUERDO 1= TOTALMENTE EN DESACUERDO

COD	CRITERIOS POR DIMENSION E INDICADOR	ESCALA				
		1	2	3	4	5
<b>VARIABLES</b>						
<b>LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>						
<b>DIMENSION:</b> COMPORTAMIENTO DEL TRABAJADOR <b>INDICADORES:</b> - Actitud activa -Capacidad para aprender -Capacidad de creatividad. -Evaluación de la acción, realización y cumplimiento.						
1	¿Tu comportamiento se identifica con una actitud activa en el desempeño de tus funciones en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán?					
2	¿Tu comportamiento se identifica con la capacidad de aprender más para el desempeño de tus funciones en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán?					
3	¿Tu comportamiento se identifica con la capacidad de creatividad en el desempeño de tus funciones en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán?					
4	¿Está de acuerdo con la evaluación de la acción, realización y cumplimiento en el desempeño de tus funciones en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán?					
<b>DIMENSION:</b> INTEGRACIÓN DEL TALENTO HUMANO <b>INDICADORES:</b> -Tipos y medios utilizados de reclutamiento. -Programa de selección de personal -Programa de inducción de personal						
5	¿Está de acuerdo con los tipos y medios utilizados en el proceso de selección de personal para ocupar un determinado puesto de trabajo en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán?					
6	¿Está de acuerdo con los programas de selección de personal para ocupar un determinado puesto de trabajo en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán?					
7	¿Está de acuerdo con el programa de inducción de personal para ocupar un determinado puesto de trabajo en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán?					
<b>DIMENSION:</b> DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO <b>INDICADORES:</b> - -Planificación de la gestión del personal -Programa de capacitación - Programas de desarrollo profesional						

8	¿Consideras que la planificación de la gestión del personal es el más idóneo en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán?				
9	¿Consideras que los programas de capacitación mejoran las competencias profesionales del personal en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán?				
10	¿Consideras que los programas de desarrollo profesional mejoran las competencias profesionales del personal en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán?				

3= Se cumple 2= No sabe 1= No se cumple

V=Y	DESEMPEÑO LABORAL	ESCALA		
		1	2	3
	<b>DIMENSIÓN:</b> EFICIENCIA Y EFICACIA <b>INDICADOR:</b> -Grado de responsabilidad del personal. -Nivel de conocimientos técnicos -Liderazgo y cooperación. -Nivel de calidad de trabajo -Objetivos logrados			
11	En su opinión ¿Cómo califica el Grado de responsabilidad del personal en el desempeño de sus funciones en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán?			
12	En su opinión ¿Cómo califica el nivel de conocimientos técnicos del personal en el desempeño de sus funciones en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán?			
13	En su opinión ¿Cómo califica el cumplimiento del liderazgo y cooperación, practicados en el centro de trabajo en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán?			
14	En su opinión ¿Cómo califica el nivel de calidad de trabajo, practicados por el personal en el desempeño de sus funciones en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán?			
15	En su opinión ¿Cómo califica el nivel de cumplimiento de los objetivos logrados por el personal en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán?			
	<b>DIMENSIÓN:</b> CLIMA LABORAL <b>INDICADOR:</b> -Infraestructura y tecnologías moderna de servicio. -Calidez en el servicio.			
16	En su opinión ¿Cómo califica la calidad de la Infraestructura y tecnologías moderna de servicio en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán?			
17	¿Cómo califica la calidez en el servicio por parte del personal en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán?			

.....

INVESTIGADOR

## ANEXO 4: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

### UNIVERSIDAD NACIONAL “HERMILIO VALDIZÁN” HUÁNUCO ESCUELA DE POSGRADO



#### VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO



Título de la tesis: LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON EL AMBIENTE DEL DESEMPEÑO LABORAL EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN, HUÁNUCO – 2018.

Nombre del Experto: Dr. EVER URIBE UZURIAGA CESPEDES

Especialidad: DOCTOR EN CONTABILIDAD

*“Calificar con 1, 2, 3 o 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”*

DIMENSIÓN	ITEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
COMPORTAMIENTO DEL TRABAJADOR	¿Tu comportamiento se identifica con una actitud activa en el desempeño de tus funciones en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán?	4	4	4	4
	¿Tu comportamiento se identifica con la capacidad de aprender más para el desempeño de tus funciones en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán?	4	3	4	4
	¿Tu comportamiento se identifica con la capacidad de creatividad en el desempeño de tus funciones en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán?	4	4	4	4
	¿Está de acuerdo con la evaluación de la acción, realización y cumplimiento en el desempeño de tus funciones en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán?	4	4	4	4
INTEGRACIÓN DEL TALENTO HUMANO	¿Está de acuerdo con los tipos y medios utilizados en el proceso de selección de personal para ocupar un determinado puesto de trabajo en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán?	4	4	4	4
	¿Está de acuerdo con los programas de selección de personal para ocupar un determinado puesto de trabajo en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán?	4	4	4	4
	¿Está de acuerdo con el programa de inducción de personal para ocupar un determinado puesto de trabajo en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán?	4	4	4	3
DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	¿Consideras que la planificación de la gestión del personal es el más idóneo en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán?	4	4	4	4
	¿Consideras que los programas de capacitación mejoran las competencias profesionales del personal en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán?	4	4	4	4

	¿Consideras que los programas de desarrollo profesional mejoran las competencias profesionales del personal en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán?	3	4	4	4
EFICIENCIA Y EFICACIA	En su opinión ¿Cómo califica el Grado de responsabilidad del personal en el desempeño de sus funciones en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán?	4	4	4	4
	En su opinión ¿Cómo califica el nivel de conocimientos técnicos del personal en el desempeño de sus funciones en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán?	4	4	4	4
	En su opinión ¿Cómo califica el cumplimiento del liderazgo y cooperación, practicados en el centro de trabajo en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán?	4	3	4	4
	En su opinión ¿Cómo califica el nivel de calidad de trabajo, practicados por el personal en el desempeño de sus funciones en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán?	4	4	4	4
	En su opinión ¿Cómo califica el nivel de cumplimiento de los objetivos logrados por el personal en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán?	4	4	4	4
CLIMA LABORAL	En su opinión ¿Cómo califica la calidad de la Infraestructura y tecnologías moderna de servicio en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán?	4	4	4	4
	¿Cómo califica la calidez en el servicio por parte del personal en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán?	4	4	4	4
<b>PROMEDIO DE VALORACIÓN (Dimensiones/ Variables)</b>		<b>394.11</b>	<b>388.23</b>	<b>400.00</b>	<b>394.11</b>

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI ( ) NO ( ) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? \_\_\_\_\_

DECISIÓN DEL EXPERTO: **Nivel alto**

EL INSTRUMENTO DEBE SER APLICADO SI ( X ) NO ( )

Cayhuayna, 26 de agosto de 2019



DR. EVER URIBE UZURIAGA CESPEDES

Firma del experto.

**UNIVERSIDAD NACIONAL “HERMILIO VALDIZÁN” HUÁNUCO  
ESCUELA DE POSGRADO**



**VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**



**Título de la tesis: LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON EL AMBIENTE DEL DESEMPEÑO LABORAL EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN, HUÁNUCO – 2018.**

**Nombre del Experto:** Mg Daniel Gervacio Solórzano

**Especialidad:** Contabilidad

*“Calificar con 1, 2, 3 o 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”*

DIMENSIÓN	ITEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
COMPORTAMIENTO DEL TRABAJADOR	¿Tu comportamiento se identifica con una actitud activa en el desempeño de tus funciones en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán?	4	4	4	4
	¿Tu comportamiento se identifica con la capacidad de aprender más para el desempeño de tus funciones en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán?	4	3	4	4
	¿Tu comportamiento se identifica con la capacidad de creatividad en el desempeño de tus funciones en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán?	4	4	4	4
	¿Está de acuerdo con la evaluación de la acción, realización y cumplimiento en el desempeño de tus funciones en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán?	4	4	4	4
INTEGRACIÓN DEL TALENTO HUMANO	¿Está de acuerdo con los tipos y medios utilizados en el proceso de selección de personal para ocupar un determinado puesto de trabajo en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán?	4	4	4	4
	¿Está de acuerdo con los programas de selección de personal para ocupar un determinado puesto de trabajo en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán?	4	4	4	4
	¿Está de acuerdo con el programa de inducción de personal para ocupar un determinado puesto de trabajo en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán?	4	4	4	3
DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	¿Consideras que la planificación de la gestión del personal es el más idóneo en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán?	4	4	4	4
	¿Consideras que los programas de capacitación mejoran las competencias profesionales del personal en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán?	4	4	4	4

	¿Consideras que los programas de desarrollo profesional mejoran las competencias profesionales del personal en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán?	3	4	4	4
EFICIENCIA Y EFICACIA	En su opinión ¿Cómo califica el Grado de responsabilidad del personal en el desempeño de sus funciones en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán?	4	4	4	4
	En su opinión ¿Cómo califica el nivel de conocimientos técnicos del personal en el desempeño de sus funciones en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán?	4	4	4	4
	En su opinión ¿Cómo califica el cumplimiento del liderazgo y cooperación, practicados en el centro de trabajo en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán?	4	3	4	4
	En su opinión ¿Cómo califica el nivel de calidad de trabajo, practicados por el personal en el desempeño de sus funciones en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán?	4	4	4	4
	En su opinión ¿Cómo califica el nivel de cumplimiento de los objetivos logrados por el personal en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán?	4	4	4	4
CLIMA LABORAL	En su opinión ¿Cómo califica la calidad de la Infraestructura y tecnologías moderna de servicio en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán?	4	4	4	4
	¿Cómo califica la calidez en el servicio por parte del personal en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán?	4	4	4	4
<b>PROMEDIO DE VALORACIÓN (Dimensiones/ Variables)</b>		<b>394.11</b>	<b>388.23</b>	<b>400.00</b>	<b>394.11</b>

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI ( ) NO (X) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? \_\_\_\_\_

DECISIÓN DEL EXPERTO: **Nivel alto**

EL INSTRUMENTO DEBE SER APLICADO SI (X) NO ( )

Cayhuayna 20 de agosto de 2019.



Firma del experto.

**UNIVERSIDAD NACIONAL “HERMILIO VALDIZÁN” HUÁNUCO  
ESCUELA DE POSGRADO**



**VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**



**Título de la tesis: LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON EL AMBIENTE DEL DESEMPEÑO LABORAL EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN, HUÁNUCO – 2018.**

**Nombre del Experto:** Mg. Julio V. Pardavé Brancacho.

**Especialidad:** Contador Público

*“Calificar con 1, 2, 3 o 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”*

DIMENSIÓN	ITEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
COMPORTAMIENTO DEL TRABAJADOR	¿Tu comportamiento se identifica con una actitud activa en el desempeño de tus funciones en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán?	4	4	4	4
	¿Tu comportamiento se identifica con la capacidad de aprender más para el desempeño de tus funciones en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán?	4	3	4	4
	¿Tu comportamiento se identifica con la capacidad de creatividad en el desempeño de tus funciones en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán?	4	4	4	4
	¿Está de acuerdo con la evaluación de la acción, realización y cumplimiento en el desempeño de tus funciones en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán?	4	4	4	4
INTEGRACIÓN DEL TALENTO HUMANO	¿Está de acuerdo con los tipos y medios utilizados en el proceso de selección de personal para ocupar un determinado puesto de trabajo en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán?	4	4	4	4
	¿Está de acuerdo con los programas de selección de personal para ocupar un determinado puesto de trabajo en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán?	4	4	4	4
	¿Está de acuerdo con el programa de inducción de personal para ocupar un determinado puesto de trabajo en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán?	4	4	4	3
DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	¿Consideras que la planificación de la gestión del personal es el más idóneo en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán?	4	4	4	4
	¿Consideras que los programas de capacitación mejoran las competencias profesionales del personal en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán?	4	4	4	4

	¿Consideras que los programas de desarrollo profesional mejoran las competencias profesionales del personal en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán?	3	4	4	4
EFICIENCIA Y EFICACIA	En su opinión ¿Cómo califica el Grado de responsabilidad del personal en el desempeño de sus funciones en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán?	4	4	4	4
	En su opinión ¿Cómo califica el nivel de conocimientos técnicos del personal en el desempeño de sus funciones en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán?	4	4	4	4
	En su opinión ¿Cómo califica el cumplimiento del liderazgo y cooperación, practicados en el centro de trabajo en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán?	4	3	4	4
	En su opinión ¿Cómo califica el nivel de calidad de trabajo, practicados por el personal en el desempeño de sus funciones en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán?	4	4	4	4
	En su opinión ¿Cómo califica el nivel de cumplimiento de los objetivos logrados por el personal en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán?	4	4	4	4
CLIMA LABORAL	En su opinión ¿Cómo califica la calidad de la Infraestructura y tecnologías moderna de servicio en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán?	4	4	4	4
	¿Cómo califica la calidez en el servicio por parte del personal en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán?	4	4	4	4
<b>PROMEDIO DE VALORACIÓN (Dimensiones/ Variables)</b>		<b>394.11</b>	<b>388.23</b>	<b>400.00</b>	<b>394.11</b>

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI ( ) NO (X) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? \_\_\_\_\_

DECISIÓN DEL EXPERTO: **Nivel alto**

EL INSTRUMENTO DEBE SER APLICADO SI ( X ) NO ( )

Cayhuayna 30 de agosto de 2019.



.....  
Firma del experto.

**UNIVERSIDAD NACIONAL “HERMILIO VALDIZÁN” HUÁNUCO  
ESCUELA DE POSGRADO**



**VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**



**Título de la tesis: LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON EL AMBIENTE DEL DESEMPEÑO LABORAL EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN, HUÁNUCO – 2018.**

**Nombre del Experto:** Mg. Lourdes Lucila Céspedes Aguirre

**Especialidad:** Economista

*“Calificar con 1, 2, 3 o 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”*

DIMENSIÓN	ITEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
COMPORTAMIENTO DEL TRABAJADOR	¿Tu comportamiento se identifica con una actitud activa en el desempeño de tus funciones en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán?	4	4	4	4
	¿Tu comportamiento se identifica con la capacidad de aprender más para el desempeño de tus funciones en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán?	4	3	4	4
	¿Tu comportamiento se identifica con la capacidad de creatividad en el desempeño de tus funciones en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán?	4	4	4	4
	¿Está de acuerdo con la evaluación de la acción, realización y cumplimiento en el desempeño de tus funciones en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán?	4	4	4	4
INTEGRACIÓN DEL TALENTO HUMANO	¿Está de acuerdo con los tipos y medios utilizados en el proceso de selección de personal para ocupar un determinado puesto de trabajo en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán?	4	4	4	4
	¿Está de acuerdo con los programas de selección de personal para ocupar un determinado puesto de trabajo en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán?	4	4	4	4
	¿Está de acuerdo con el programa de inducción de personal para ocupar un determinado puesto de trabajo en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán?	4	4	4	3
DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	¿Consideras que la planificación de la gestión del personal es el más idóneo en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán?	4	4	4	4
	¿Consideras que los programas de capacitación mejoran las competencias profesionales del personal en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán?	4	4	4	4

	¿Consideras que los programas de desarrollo profesional mejoran las competencias profesionales del personal en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán?	3	4	4	4
EFICIENCIA Y EFICACIA	En su opinión ¿Cómo califica el Grado de responsabilidad del personal en el desempeño de sus funciones en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán?	4	4	4	4
	En su opinión ¿Cómo califica el nivel de conocimientos técnicos del personal en el desempeño de sus funciones en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán?	4	4	4	4
	En su opinión ¿Cómo califica el cumplimiento del liderazgo y cooperación, practicados en el centro de trabajo en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán?	4	3	4	4
	En su opinión ¿Cómo califica el nivel de calidad de trabajo, practicados por el personal en el desempeño de sus funciones en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán?	4	4	4	4
	En su opinión ¿Cómo califica el nivel de cumplimiento de los objetivos logrados por el personal en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán?	4	4	4	4
CLIMA LABORAL	En su opinión ¿Cómo califica la calidad de la Infraestructura y tecnologías moderna de servicio en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán?	4	4	4	4
	¿Cómo califica la calidez en el servicio por parte del personal en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán?	4	4	4	4
<b>PROMEDIO DE VALORACIÓN (Dimensiones/ Variables)</b>		<b>394.11</b>	<b>388.23</b>	<b>400.00</b>	<b>394.11</b>

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI ( ) NO ( ) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? \_\_\_\_\_

DECISIÓN DEL EXPERTO: **Nivel alto**

EL INSTRUMENTO DEBE SER APLICADO SI ( X ) NO ( )

Cayhuayna, 23 de agosto de 2019.



.....  
Firma del experto.

**UNIVERSIDAD NACIONAL “HERMILIO VALDIZÁN” HUÁNUCO  
ESCUELA DE POSGRADO**



**VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**



**Título de la tesis: LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON EL AMBIENTE DEL DESEMPEÑO LABORAL EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN, HUÁNUCO – 2018.**

**Nombre del Experto:** Mg. Elías Agripino Castillo Quispe

**Especialidad:** Auditoría y Tributación

*“Calificar con 1, 2, 3 o 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”*

DIMENSIÓN	ITEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
COMPORTAMIENTO DEL TRABAJADOR	¿Tu comportamiento se identifica con una actitud activa en el desempeño de tus funciones en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán?	4	4	4	4
	¿Tu comportamiento se identifica con la capacidad de aprender más para el desempeño de tus funciones en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán?	4	3	4	4
	¿Tu comportamiento se identifica con la capacidad de creatividad en el desempeño de tus funciones en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán?	4	4	4	4
	¿Está de acuerdo con la evaluación de la acción, realización y cumplimiento en el desempeño de tus funciones en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán?	4	4	4	4
INTEGRACIÓN DEL TALENTO HUMANO	¿Está de acuerdo con los tipos y medios utilizados en el proceso de selección de personal para ocupar un determinado puesto de trabajo en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán?	4	4	4	4
	¿Está de acuerdo con los programas de selección de personal para ocupar un determinado puesto de trabajo en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán?	4	4	4	4
	¿Está de acuerdo con el programa de inducción de personal para ocupar un determinado puesto de trabajo en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán?	4	4	4	3
DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	¿Consideras que la planificación de la gestión del personal es el más idóneo en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán?	4	4	4	4
	¿Consideras que los programas de capacitación mejoran las competencias profesionales del personal en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán?	4	4	4	4
	¿Consideras que los programas de desarrollo profesional mejoran las				

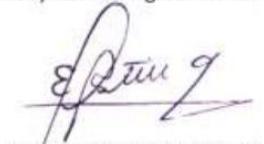
	competencias profesionales del personal en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán?	3	4	4	4
EFICIENCIA Y EFICACIA	En su opinión ¿Cómo califica el Grado de responsabilidad del personal en el desempeño de sus funciones en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán?	4	4	4	4
	En su opinión ¿Cómo califica el nivel de conocimientos técnicos del personal en el desempeño de sus funciones en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán?	4	4	4	4
	En su opinión ¿Cómo califica el cumplimiento del liderazgo y cooperación, practicados en el centro de trabajo en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán?	4	3	4	4
	En su opinión ¿Cómo califica el nivel de calidad de trabajo, practicados por el personal en el desempeño de sus funciones en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán?	4	4	4	4
	En su opinión ¿Cómo califica el nivel de cumplimiento de los objetivos logrados por el personal en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán?	4	4	4	4
CLIMA LABORAL	En su opinión ¿Cómo califica la calidad de la Infraestructura y tecnologías moderna de servicio en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán?	4	4	4	4
	¿Cómo califica la calidez en el servicio por parte del personal en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán?	4	4	4	4
<b>PROMEDIO DE VALORACIÓN (Dimensiones/ Variables)</b>		<b>394.11</b>	<b>388.23</b>	<b>400.00</b>	<b>394.11</b>

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI ( ) NO ( ) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? \_\_\_\_\_

DECISIÓN DEL EXPERTO: **Nivel alto**

EL INSTRUMENTO DEBE SER APLICADO SI ( X ) NO ( )

Cayhuayna 20 de agosto de 2019



.....  
Firma del experto.

## **NOTA BIOGRÁFICA**

Nació en el distrito de Umari provincia de Pachitea departamento de Huánuco es hijo de Rómulo Linares Jauregui y la señora Ambrosia Ramos Rojas, con domicilio en el departamento de Huánuco.

Escolaridad: Colegio Nacional Mixto “Príncipe Illathupa” en la ciudad de Huánuco.

Superior: Universidad Nacional Hermilio Valdizan Huánuco, en la Facultad de Ciencias Contables y Financieras, obteniendo el Título de Contador Público, luego realizó estudios en la misma universidad de Diplomado en Docencia Universitaria obteniendo el correspondiente Diploma.

Realizó Labores de Docencia en la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote – ULADECH, así misma docencia en las Academias Preuniversitarias del VON NEUMAN y del Centro Preuniversitario Valdizano – CEPREVAL Huánuco, desde el año 2016.

Actualmente se desempeña como jefe de la Sub Unidad de Costos y Tributación de la Unidad de Contabilidad, adscrito a la Dirección General de Administración.



Huánuco – Perú

ESCUELA DE POSGRADO

Campus Universitario, Pabellón V "A" 2do. Piso – Cayhuayna  
Teléfono 514760 -Pág. Web. [www.posgrado.unheval.edu.pe](http://www.posgrado.unheval.edu.pe)



### ACTA DE DEFENSA DE TESIS DE MAESTRO

En la Plataforma Microsoft Teams de la Escuela de Posgrado, siendo las **19:00h**, del día **lunes 19 DE OCTUBRE DE 2020** ante los Jurados de Tesis constituido por los siguientes docentes:

Dr. Edwin Roger ESTEBAN RIVERA	Presidente
Dr. Agustin Rufino ROJAS FLORES	Secretario
Mg. Alberto SALDAÑA PANDURO	Vocal

**Asesora de tesis:** Mg. Doris Gioconda GUZMAN SOTO (Resolución N° 02177-2019-UNHEVAL/EPG-D)

**El aspirante al Grado de Maestro en Gerencia Pública, Don Froilan LINARES RAMOS.**

**Procedió al acto de Defensa:**

Con la exposición de la Tesis titulado: **“LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON EL AMBIENTE DEL DESEMPEÑO LABORAL EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN, HUÁNUCO - 2018”**.

Respondiendo las preguntas formuladas por los miembros del Jurado y público asistente.

Concluido el acto de defensa, cada miembro del Jurado procedió a la evaluación del aspirante al Grado de Maestro, teniendo presente los criterios siguientes:

- Presentación personal.
- Exposición: el problema a resolver, hipótesis, objetivos, resultados, conclusiones, los aportes, contribución a la ciencia y/o solución a un problema social y recomendaciones.
- Grado de convicción y sustento bibliográfico utilizados para las respuestas a las interrogantes del Jurado y público asistente.
- Dicción y dominio de escenario.

Así mismo, el Jurado plantea a la tesis **las observaciones** siguientes:

.....  
.....

Obteniendo en consecuencia el Maestría la Nota de..... *Dieciocho* (18 )  
Equivalente a ..... *Muy bueno* , por lo que se declara ..... *Aprobado* .....  
**(Aprobado o desaprobado)**

Los miembros del Jurado firman el presente **ACTA** en señal de conformidad, en Huánuco, siendo las *21:00* horas de 19 de octubre de 2020.

.....  
**PRÉSIDENTE**  
DNI N° *20719667*

.....  
**SECRETARIO**  
DNI N° *22634183*

.....  
**VOCAL**  
DNI N° *22408969*

Legenda:  
19 a 20: Excelente  
17 a 18: Muy Bueno  
14 a 16: Bueno

(Resolución N° 01199-2020-UNHEVAL/EPG)

# AUTORIZACIÓN PARA PUBLICACIÓN DE TESIS ELECTRÓNICA DE POSGRADO

## 1. IDENTIFICACIÓN PERSONAL

Apellidos y Nombres: Linares Ramos Froilan  
DNI: 22511313 Correo electrónico: Fhroyer\_79@hotmail.com  
Teléfono de casa: \_\_\_\_\_ Celular: 920-813033 Oficina: \_\_\_\_\_

## 2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

<b>POSGRADO</b>	
Maestría:	_____
Mención:	<u>GERENCIA PÚBLICA</u>

Grado Académico obtenido:

MAESTRO

Título de la tesis:

"LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON EL AMBIENTE DEL DESEMPEÑO LABORAL EN LA UNIVERSIDAD NAC. HERMILIO VALDIZAN, HUÁNUCO-2018"

Tipo de acceso que autoriza el autor:

Marcar "X"	Categoría de acceso	Descripción de acceso
<input checked="" type="checkbox"/>	PÚBLICO	Es público y accesible el documento a texto completo por cualquier tipo de usuario que consulta el repositorio.
<input type="checkbox"/>	RESTRINGIDO	Solo permite el acceso al registro del metadato con información básica, mas no al texto completo.

Al elegir la opción "Público" a través de la presente autorizo de manera gratuita al Repositorio Institucional – UNHEVAL, a publicar la versión electrónica de esta tesis en el Portal Web repositorio.unheval.edu.pe, por un plazo indefinido, consintiendo que dicha autorización cualquier tercero podrá acceder a dichas páginas de manera gratuita, pudiendo revisarla, imprimirla o grabarla, siempre y cuando se respete la autoría y sea citada correctamente.

En caso haya marcado la opción "Restringido", por favor detallar las razones por las que se eligió este tipo de acceso:

Asimismo, pedimos indicar el periodo de tiempo en que la tesis tendría el tipo de acceso restringido:

1 año    ( ) 2 años    ( ) 3 años    ( ) 4 años

Luego del periodo señalado por usted(es), automáticamente la tesis pasará a ser de acceso público.

Fecha de firma: 30/06/21

  
Firma del autor