

**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y TURISMO**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**  
**CARRERA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**



---

**“LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON EL  
DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES  
ADMINISTRATIVOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL  
HERMILIO VALDIZÁN-2022”**

---

**LINEA DE INVESTIGACION: ECONOMÍA Y NEGOCIOS**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE LICENCIADA EN  
ADMINISTRACIÓN**

**TESISTA:**

Encarnación Gerónimo, Noelia

**ASESOR:**

Dr. Lozano Dávila Reiter

**HUÁNUCO – PERÚ**

**2022**

## **DEDICATORIA**

A Dios, porque cuida de mí y me da las fuerzas necesarias para alcanzar mis planes propuestos sin rendirme y desistir.

A mi padre Virgilio Encarnación Justiniano, mi madre Senobia Geronimo Cantalicio y mi hijo Andre Sebastian Concepción Encarnación, porque son mi motivo a seguir adelante les debo su apoyo incondicional y sobre todos los consejos que me dieron para no rendirme jamás.

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios, porque me da fuerzas y la inteligencia para aplicar mis conocimientos en la realización de mis proyectos.

A todos mis familiares y amistades sinceras por estar conmigo en todo momento de mi vida, así como no permitir que me rinda ante las adversidades.

A la UNHEVAL por permitirme ser una profesional competente y eficaz para aportar con conocimientos y experiencias a la sociedad.

Al asesor Reiter Lozano por apoyarme y brindarme sus sabios conocimientos para el desarrollo de este estudio.

## RESUMEN

Esta investigación titulada “La gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en los trabajadores administrativos en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, 2022”, tiene como objetivo determinar la relación de la gestión del talento humano con el desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, 2022, en cuanto a la metodología fue un estudio de tipo aplicada, de nivel descriptivo-correlacional, de enfoque cuantitativo, y de diseño no experimental, y de corte transversal, la población lo conformaron todos los colaboradores de la UNHEVAL, entre personal nombrado y el personal CAS. Siendo un total de 475, los datos se obtuvieron de la oficina de La Unidad de Recursos Humano de la UNHEVAL, y la muestra estuvo conformada por 212 colaboradores, en cuanto a la técnica se empleó una encuesta y como instrumento un cuestionario y una ficha de recolección de datos. Se concluye que existe relación entre la gestión del talento humano con el desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán 2022, ello debido a que los resultados mostraron que existe una relación en un nivel alto entre la variable gestión del talento humano y la variable desempeño laboral, debido a que  $p = 0,000 < 0,05$  y  $r = 0.791$ . Por ello se acepta la hipótesis de investigación, es decir, que la buena gestión del recurso humano permite que los trabajadores empleen el máximo de su potencial, ya que están satisfechos con su labor y logran ser parte del equipo de trabajo mostrando un buen desempeño laboral. Así mismo respecto a sus dimensiones se obtuvo como resultado que existe una relación en un nivel moderado entre la dimensión admisión de un nuevo personal y la variable desempeño laboral, debido a que  $p = 0,000 < 0,05$  y  $r = 0.634$ , por otro lado existe una relación en un nivel alto entre la dimensión admisión de un nuevo personal y la variable desempeño laboral, debido a que  $p = 0,000 < 0,05$  y  $r = 0.829$  y por ultimo existe una relación en un nivel alto entre la dimensión admisión de un nuevo personal y la variable desempeño laboral, debido a que  $p = 0,000 < 0,05$  y  $r = 0.763$ .

*Palabras clave:* Recursos humanos, gestión del talento humano, rendimiento del personal

## ABSTRACT

This research entitled "Human talent management and its relationship with job performance in administrative workers at the Hermilio Valdizán National University, 2022", aims to determine the relationship of human talent management with the job performance of the administrative staff of the Hermilio Valdizán National University, 2022, regarding the methodology, it was an applied study, descriptive-correlational level, quantitative approach, and non-experimental design, and cross-sectional, the population was made up of all the collaborators of the University. UNHEVAL, between named personnel and CAS personnel. Being a total of 475, the data was obtained from the office of the Human Resources Unit of UNHEVAL, and the sample consisted of 212 collaborators, in terms of the technique a survey was used and as an instrument a questionnaire and a data sheet. data collection. It is concluded that there is a relationship between the management of human talent with the work performance of the administrative staff of the National University Hermilio Valdizán 2022, because the results showed that there is a relationship at a high level between the variable management of human talent and the labor performance variable, because  $p = 0.000 < 0.05$  and  $r = 0.791$ . For this reason, the research hypothesis is accepted, that is, that good human resource management allows workers to use the maximum of their potential, since they are satisfied with their work and manage to be part of the work team, showing good job performance Likewise, regarding its dimensions, it was obtained as a result that there is a relationship at a moderate level between the dimension of admission of new personnel and the variable job performance, because  $p = 0.000 < 0.05$  and  $r = 0.634$ , on the other hand there is a relationship at a high level between the admission dimension of new staff and the job performance variable, because  $p = 0.000 < 0.05$  and  $r = 0.829$  and finally there is a relationship at a high level between the admission dimension of a new staff and the work performance variable, because  $p = 0.000 < 0.05$  and  $r = 0.763$ .

**Keywords:** *Human resources, human talent management, staff performance*

## ÍNDICE

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
RESUMEN.....	iv
ABSTRACT.....	v
ÍNDICE.....	vi
INTRODUCCIÓN.....	viii
CAPÍTULO I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	10
1.1 Fundamentación del problema de investigación.....	10
1.2 Formulación del problema de investigación general y específico....	13
1.3 Formulación de objetivo general y específico.....	13
1.4 Justificación.....	14
1.5 Limitaciones.....	15
1.6 Formulación de hipótesis general y específicas.....	15
1.7 Variables.....	16
1.8 Definición teórica y operacionalización de variables.....	17
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO.....	18
2.1 Antecedentes de la investigación.....	18
2.2 Bases teóricas.....	26
2.3 Bases conceptuales.....	40
CAPÍTULO III. METODOLOGÍA.....	42
3.1 Ámbito.....	42
3.2 Población.....	42

3.3	Muestra .....	42
3.4	Nivel y tipo de estudio.....	43
3.5	Diseño de investigación.....	45
3.6	Métodos, técnicas e instrumentos.....	46
3.7	Validación y confiabilidad del instrumento .....	46
3.8	Procedimiento.....	47
3.9	Tabulación y análisis de datos.....	47
3.10	Consideraciones éticas.....	48
CAPÍTULO IV. RESULTADOS .....		49
4.1	Análisis descriptivo .....	49
4.2	Contrastación de hipótesis.....	71
CAPÍTULO V. DISCUSIÓN .....		76
5.1	Aporte científico.....	79
CONCLUSIONES .....		80
SUGERENCIAS .....		82
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....		83
ANEXOS.....		88
Anexo 01. Matriz de consistencia .....		89
Anexo 02. Consentimiento informado .....		91
Anexo 03. Instrumento .....		92
Anexo 04. Validación de los instrumentos.....		95

## INTRODUCCIÓN

Abordar el tema del talento humano es importante debido a que en la actualidad en cualquier organización sea pública o privada el recurso humano es el activo más importante, y una buena gestión de este recurso va a generar mejores resultados y el cumplimiento de los objetivos propuestos.

Cabe mencionar que un personal satisfecho en su área de trabajo va a mostrar un mejor rendimiento en el desarrollo de sus actividades debido a que estará más motivado y cada actividad que se le asigne la llevará a cabo eficientemente y con buena actitud. Recalcando que contar con un personal satisfecho, cuyo desempeño laboral se enfoca en dar lo mejor y aportar con sus conocimientos a la institución con el fin de que se brinde un servicio de calidad. Entonces entendemos que el desempeño laboral está muy ligado a la satisfacción de la persona dentro de una organización, y ello va a depender de diversos factores como el reconocimiento que se le brindan a los trabajadores por su desempeño, la remuneración, un buen ambiente laboral, entre otros beneficios que se les debe brindar.

Las instituciones están tomando medidas más exigentes en cuanto al reclutamiento, selección del personal, capacitaciones, clima laboral y motivación. Por ello la presente investigación tiene como objetivo determinar la relación de la gestión del talento humano con el desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, 2022.

Asimismo, este estudio se estructuró en cinco capítulos, más las conclusiones, recomendaciones, las referencias bibliográficas y los anexos.

En el capítulo I, se presenta la fundamentación y formulación del problema, se exponen los objetivos de la investigación; la justificación y limitaciones del estudio. Así como también los aspectos operacionales de la investigación, donde se presenta la formulación de las hipótesis; las variables de estudio, su definición conceptual y operacionalización.

En el capítulo II, se presenta el marco teórico conceptual, que contiene los antecedentes de investigación, fundamentación teórica y bases conceptuales.



En el capítulo III, se detalla el marco metodológico, donde se presenta el ámbito, población, muestra, el nivel, tipo y diseño de estudio, métodos, técnicas e instrumentos de recolección de datos, procedimientos de la recolección de información y técnicas de procesamientos de datos; así como las consideraciones éticas respectivas.

En el capítulo IV, se muestra los resultados a través del análisis descriptivo, inferencial y las contrastaciones de las hipótesis que se planteó.

Por último, se desarrolló la discusión de resultado y para finalizar se aporta las conclusiones a las que se llegó y las recomendaciones.

## **CAPÍTULO I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

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

La gestión del talento humano en la actualidad y a nivel mundial ha sido un desafío organizacional, es importante proporcionar servicios apropiados a los clientes y usuarios, así cumplir con las características que espera un cliente, en este sentido invertir en capacitación, desarrollo permite que los empleados se conviertan en colaboradores eficientes, con el propósito de que sean capacitados, actualizados, competentes y motivados para asumir retos y así adaptarse al cambio para alcanzar los objetivos de empresas o instituciones.

En este contexto, con varias turbulencias, las entidades privadas y públicas como las universidades tienen el deber ineludible de adaptarse a las exigencias y cambios del mercado. Es así como Palacios (2018) menciona que:

En la actualidad se presentan dificultades en la gestión del talento humano en las universidades públicas, como la injerencia política excesiva, pérdida de credibilidad social, mala calidad en la administración, la escasa investigación, los malos servicios administrativos, profesionales carentes de calidad académica, con pocas probabilidades de competir en el mercado, violación permanente de las normas legales, mal uso de la autonomía universitaria y deficientes evaluaciones de la gestión por indicadores.(párr.5)

Condori (2018) manifiesta que “la gestión del talento humano implica el uso adecuado de estrategias, herramientas y modelos de gestión de personal que sean acordes a la realidad institucional” (p. 34).

Según Realpe (2020) “La gestión de talento humano ofrece alternativas para sobrellevar los esquemas estrictos y complejos dentro de las universidades, evalúa porque las organizaciones son lentas al asumir cambios y desarrollar gestiones” (párr. 2)

Hoy en día es política de la institución, pública o privada, contar con personas apropiadas en los puestos de trabajo, ya que de ello va a depender el fracaso o el

progreso organizacional. Realizar una excelente gestión de los recursos humanos es primordial para el logro del objetivo institucional y mejorar el servicio al cliente.

Según Palacios (2018) menciona que “la Universidad del Desarrollo de Chile es un ejemplo de una nueva gestión, la gestión innovadora y flexible ha permitido brindar una imagen fresca acorde a la realidad del mercado, ya que cuenta con una gestión de personas en las tres familias de puestos que se ajusta a las necesidades del entorno”.

Rojas en su investigación manifiesta que:

La Universidad del Norte, cuenta con la "acreditación institucional de Alta Calidad" que concibe la gestión del talento humano como un proceso vital en el desarrollo y crecimiento de la Institución, pues son sus miembros quienes le otorgan mayor dinamismo, a través de los cuales se puede implementar, adaptar y hacer factible cualquier cambio organizacional, innovación tecnológica, aplicación práctica o emprendimiento de estrategias de impacto. (p. 12)

En el sector superior, existe una creciente conciencia de la importancia de una buena gestión de los recursos humanos. Esto se refleja en la combinación de la satisfacción de los empleados y el desempeño mostrado en cada actividad. Esta es de suma importancia en la educación superior, ya que se encarga de formar profesionales respetables con altos valores morales y éticos en la labor de socialización del conocimiento y todo esto se puede lograr

En el Perú según Guillén (2022) indica que:

A lo largo de los años ha pasado por grandes cambios en la gestión pública y en la modernización del estado es así que a partir del año 2000 se convirtió en una exigencia la formulación y utilización de documentos de gestión administrativa lo cual permitió a las entidades conocer de mejor manera su misión, visión, objetivos, estrategias, presupuesto, lineamientos de política y sus actividades con la finalidad de mejorar la transparencia, la gestión institucional, el manejo de recursos en un contexto donde el desempeño del personal implica en la eficacia y eficiencia, en el logro de los resultados, el crecimiento regional y el adecuado servicio a la población.(p. 5)

Según Palacios (2018) menciona que:

En el caso del Perú el modelo de gestión humana sufre de grandes transformaciones presionada por la competitividad y a su vez por la aparición de nuevas instituciones educativas cuyo enfoque es más flexible y está orientado a abrirse, a toda costa, pasó en el mercado. Universidades como la PUCP, San Marcos y la Universidad del Pacífico ven amenazadas sus postulaciones ante la aparición de universidades jóvenes como la UPC, UTP y UTEC que tienen un enfoque más práctico y menos holístico a diferencia de las primeras. (p. 4)

Es importante enfatizar que para que una universidad siga siendo competitiva, necesita enfocarse en el capital humano y el talento para crear el valor que necesita.

La Universidad Nacional Hermilio Valdizán, ubicada en la Av. Universitaria-Cayhuayna, Huánuco.

La gestión del talento humano del personal administrativo evidencia insuficiencias, la remuneración es baja, de la misma manera, se evidenció que entre los colaboradores no hay buena relación interpersonal, porque se evidencia preferencias en ciertas áreas de trabajo por favoritismo políticos, originando que la relación interpersonal sea deficiente, adicionalmente pocos colaboradores practican los valores, como, el respeto, la solidaridad y el saludo frente a sus otros colegas esto genera una mala interrelación interpersonal; de igual manera, debido a la inadecuada flexibilidad de la alta dirección, principalmente en la comunicación vertical, las órdenes en algunas áreas no se ejecutan de la misma manera para los subordinados, dejando a los empleados con poca capacitación. De manera similar, la falta de comprensión y apoyo entre el personal haciendo que el trabajo sea aislado, solo realizan su trabajo diario sin apuntar al crecimiento o desarrollo de la universidad.

Por ello, es importante tener en cuenta esta práctica, analizar este enfoque que se le otorga a la gestión del talento humano y presentar posibles soluciones para que, en consecuencia, la UNHEVAL mejore el desempeño laboral de sus trabajadores

## **1.2 Formulación del problema de investigación general y específico**

### **1.2.1 Problema general**

¿Cómo se relaciona la gestión del talento humano con el desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán 2022?

### **1.2.2 Problemas específicos**

- ¿Cómo se relaciona la admisión de un nuevo personal con el desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán 2022?
- ¿De qué manera se relaciona el desarrollo de los colaboradores con el desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán 2022?
- ¿Cómo se relaciona las retribuciones con el desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán 2022?

## **1.3 Formulación de objetivo general y específico**

### **1.3.1 Objetivo general**

Determinar la relación de la gestión del talento humano con el desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán 2022.

### **1.3.2 Objetivos específicos**

- Determinar el grado de relación que existe entre la admisión del nuevo personal y el desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán 2022.
- Determinar el grado de relación que existe entre el desarrollo de los colaboradores y el desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán 2022.
- Determinar el grado de relación que existe entre las retribuciones con el desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán 2022.

## **1.4 Justificación**

### **1.4.1 Teórico**

La presente investigación pretende fortalecer los hallazgos de la literatura científica, con respecto a la variable gestión del talento humano y desempeño laboral con el cual se pretende generar un aporte respecto a los criterios para fortalecer la gestión del talento humano en la UNHEVAL mediante estrategias para optimizar el desempeño laboral, el nivel de calidad y mejorar la imagen del servicio público. De esta manera determinar la relación de ambas variables y a través de los resultados del presente estudio se busca profundizar el flujo del conocimiento en base al resultado obtenido, los mismos que serán de utilidad en el futuro para estudios realizados en el contexto local como conocimientos previos. Por lo tanto, este estudio se corroborará con los estudios desarrollados y mencionados en el presente estudio. Asimismo, se contrastarán las teorías para la verificación de las variables de investigación.

### **1.4.2 Práctico**

Tendrá una notable implicancia práctica, debido a que será favorable para el personal administrativo porque a través de las estrategias ello favorecerá a la eficacia y eficiencia de los trabajadores. Además, el resultado de la presente investigación aportará a la Universidad Nacional Hermilio Valdizán por que permitirá mejorar la gestión del talento humano y mejorar el desempeño del personal para alcanzar mayores logros y objetivos institucionales. De esta manera determinar la relación de ambas variables y a través de los resultados del presente estudio se busca profundizar el flujo del conocimiento en base al resultado obtenido los mismos que serán de utilidad en el futuro para estudios realizados en el contexto local como conocimientos previos.

### **1.4.3 Metodológico**

Aunque el diseño es no experimental y corte transversal, se realizará la elaboración de un cuestionario; y con la validación de los instrumentos, se pretende brindar herramientas para futuras investigaciones en el tema que pueden emplear el instrumento para medir en otros ámbitos, y se espera que sirva para el uso de futuros estudios o como aporte metodológico para otros investigadores. La metodología empleada en este trabajo investigativo y las técnicas empleadas para el recojo de la

información serán útiles y servirán de referencia para otras investigaciones de mayor complejidad sobre la misma temática que podrán tener en consideración lo realizado en este estudio. Asimismo, lo hallado servirá para futuras investigaciones relacionadas al tema.

## **1.5 Limitaciones**

Se presenta dificultades en el acceso de la información del personal administrativo para poder obtener datos precisos ello se debió a que los trabajadores cuentan con mucha sobrecarga laboral ello puede dificultar la recolección de información. Así mismo será complicado realizar una aplicación de los cuestionarios de manera presencial siendo un gran impedimento para poder realizar un trabajo de campo deseado así mismo el contexto actual no es favorable porque no se tiene acceso constante de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán.

## **1.6 Formulación de hipótesis general y específicas**

### ***1.6.1 Hipótesis general***

HGi: Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán 2022.

HGo: No existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán 2022.

### ***1.6.2 Hipótesis específicas***

Hi1: La admisión de nuevo personal se relaciona positivamente con el desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán 2022.

Ho1: La admisión de nuevo personal se relaciona negativamente con el desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán 2022.

- Hi2: El desarrollo de los colaboradores se relaciona positivamente con el desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán 2022.
- Ho2: El desarrollo de los colaboradores se relaciona negativamente con el desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán 2022.
- Hi3: Las retribuciones se relaciona positivamente con el desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán 2022.
- Ho3: Las retribuciones se relaciona negativamente con el desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán 2022.

## **1.7 Variables**

### **Variable 1**

#### **Gestión del talento humano**

Según Roda y Silva (2021) “Es un proceso administrativo que define el enfoque general que adopta una organización para garantizar la utilización eficaz de su personal con el fin de lograr sus objetivos” (p. 16).

### **Variable 2**

#### **Desempeño laboral**

Según Roda y Silva (2021) “Es un sistema de apreciación del desempeño del individuo en el cargo y de su potencial de desarrollo” (p. 17).



### 1.8 Definición teórica y operacionalización de variables

Variables	Definición teórica	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Instrumentos
<b>V1:</b> Gestión del talento humano	Según Roda y Silva (2021) “Es un proceso administrativo que define el enfoque general que adopta una organización para garantizar la utilización eficaz de su personal con el fin de lograr sus objetivos”. (p.16)	La variable gestión del talento humano, se compondrá por las siguientes dimensiones: admisión de nuevo personal, desarrollo de los colaboradores, Retribuciones y desempeño de tareas	Admisión de un nuevo personal	Difusión	<b>Técnica:</b> Encuesta <b>Instrumento:</b> Cuestionario, que será aplicado a los colaboradores
				Entrevista	
				Política	
				Función	
			Desarrollo de los colaboradores	Capacitaciones	
				Desarrollo de la habilidad social	
				Comunicación	
				Ascenso	
			Retribuciones	Política de remuneración	
				Promoción laboral	
Reconocimiento					
<b>V2.</b> Desempeño laboral	Según Roda y Silva (2021) “Es un sistema de apreciación del desempeño del individuo en el cargo y de su potencial de desarrollo”. (p.17)	La variable desempeño laboral se compondrá por las siguientes dimensiones: desempeño de tareas, desempeño organizacional y desempeño contextual.	Desempeño de tareas	Conocimiento técnico	
				Toma de decisiones	
				Organiza y planifica actividades	
			Desempeño organizacional	Uso apropiado de su tiempo de trabajo	
				Eficacia	
				Puntualidad	
			Desempeño contextual	Disposición para el trabajo	
				Resuelve problemas	
				Actitud positiva	
				Comparte información	
				Objetividad en su trabajo	

## CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

### 2.1 Antecedentes de la investigación

#### 2.1.1 Internacionales

Sarmiento (2017), desarrolló la exploración “Relación entre la Gestión del Talento Humano y el desempeño laboral del personal del área central de la Universidad Central” en Ecuador; siendo el objetivo principal establecer la correlación entre ambas variables. El trabajo fue desarrollado con una población por 602 colaboradores. De donde se extrajo una muestra de 235, utilizando un muestreo por conglomerados. Finalmente concluye que:

La caracterización de la gestión del talento humano relacionada con el desempeño del personal administrativo de la Universidad Central, tiene un alto porcentaje de insatisfacción en relación con la evaluación de desempeño, pues los servidores la perciben como un elemento de sanción y no de mejoramiento. No perciben una evaluación de desempeño que aporte el análisis efectuado al área central, se establecieron debilidades en la gestión de Talento Humano inherente al subsistema evaluación de desempeño. (...) La relación entre la forma de gestión del talento humano y los resultados obtenidos en el diagnóstico de desempeño, muestran que la gestión de talento humano establecido, tiene una alta incidencia en el desempeño de los servidores, pues al sentirse amenazados ante una evaluación, muestran reticencia en sus actividades desempeñadas y en su actuar dentro de la institución. (p. 115).

Ponce (2014), en su tesis titulada “La gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral en el Ministerio de Justicia Derechos Humanos y Cultos planta central-Quito”, para optar el grado de Magíster en gestión del talento humano, tuvo por finalidad detectar falencias en el desempeño, empleando métodos como el inductivo, deductivo, analítico y empírico. Como técnica fue manipulada la encuesta y con respecto al instrumento se usó el cuestionario aplicado a una muestra de 59 colaboradores de una población total de 169. Por último, se llegó a la conclusión

que: Los resultados fueron: Excelente con 51,09%, muy bueno con 38,24%, satisfactorio con 8,43%, regular e insuficiente con 1,07%, llegando a concluir que:

En cuanto al Subsistema de Planificación del Talento Humano el 92% de encuestados afirman que su unidad cuenta con el personal suficiente y necesario para trabajar, por tal razón se considera que las personas cumplen con las actividades asignadas por su jefe inmediato sin complicaciones y perjuicio en el cumplimiento de sus metas. En la Clasificación de Puestos, el grupo ocupacional de los funcionarios está dentro de la escala de 20 grados establecidos por la LOSEP, además los encuestados consideran que cumplen con los requisitos para optar por un mayor grupo ocupacional según resultados de encuestas (73%), pero tienen pocas posibilidades de ascenso, aun así, les gustaría hacer carrera en el Ministerio (88%).

En el Reclutamiento y Selección, el 90% de la muestra encuestada no ingresó por concurso de merecimiento al ministerio, además en un 73% afirma tener los conocimientos y experiencia necesaria para cumplir con sus funciones, dejando entendido que el proceso de selección que se realizó a ellos cumplió con todos los parámetros establecidos en la norma precedente.

En la Formación y Capacitación, sus necesidades de capacitación y formación han sido atendidas, ya que en la encuesta se demuestra según las preguntas planteadas que, en un 67% si han participado en eventos de capacitación proporcionados por el ministerio, un 71% a más de estar capacitado estima que si tienen la necesidad de capacitación adicional, además el 61% afirma que el ministerio si se interesa por capacitarse y además el 87% de los encuestados está dispuesta a capacitarse en horario fuera de trabajo, por ende existe un nivel alto de satisfacción en cuanto a la gestión por parte de la Dirección de Talento Humano en cuanto al subsistema de capacitación y formación. (p. 100)

García (2013), en su tesis titulada “Análisis de la gestión del recurso humano por competencias y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo y de servicios del Instituto Superior Pedagógico Ciudad de San Gabriel”, en la

Universidad Politécnica Estatal del Carchi, Ecuador, Tulcán. Que tuvo como finalidad determinar los procesos de reclutamiento y selección no diseñados del instrumento que permitan realizar de forma eficiente, así como proveer los mejores talentos a la institución. Por último, concluye que:

1. No se han establecido parámetros para el ingreso de personal a la institución, que definan el perfil requerido y a la vez garanticen un buen desempeño en el desarrollo de sus funciones; como lo manifiesta el 82% del personal encuestado y la persona encargada del talento humano. 2. La gestión del talento humano en la institución no se encuentra estructurada bajo procesos que conduzcan a aprovechar el potencial recurso humano con el que dispone. 3. El reclutamiento y selección de personal no se realiza de manera técnica con instrumentos que permitan evaluar los conocimientos, habilidades y actitudes de los 19 postulantes, y de esa manera seleccionar al mejor candidato. Siendo entonces la selección del personal discrecional, el 64% del personal participante así lo indica. 4. No se han definido planes de capacitación y desarrollo acordes a las necesidades institucionales que favorezcan a consolidar los conocimientos específicos para el desarrollo de actividades, así como para el fortalecimiento de habilidades. 5. La evaluación del desempeño es vista como una obligación y no como una fuente de información que provee los datos necesarios para planear capacitaciones e identificar personas con potencial de desarrollo. El 82% del personal indica que los clientes internos y externos no son partícipes de este proceso por lo que no se puede obtener una visión consolidada del desempeño de las personas. (p.107)

### **2.1.2 Nacionales**

Mamani (2020), en su investigación “Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en la autoridad local del agua de Huancané, 2017” tuvo como finalidad demostrar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Autoridad local del agua de Huancané, 2017. Fue un tipo de investigación aplicada, de nivel correlacional con diseño no

experimental y enfoque mixto. Su población de estudio se conformó por 20 trabajadores de la Autoridad Local del Agua, la técnica manipulada fue el cuestionario, así como el instrumento utilizado fue el cuestionario. Los datos obtenidos fueron analizados por el SPSS para su respectivo análisis, donde concluye que:

La planificación del talento humano se relaciona muy significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Autoridad local del agua de Huancané, 2017, un coeficiente de correlación positiva media de 0,614; si lleva a cabo una buena planificación de su talento humano tendrán como resultados trabajadores con mejores cualidades y/o aptitudes en sus diferentes puestos de trabajo.

La contratación de personal se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Autoridad local del agua de Huancané, 2017 y con un coeficiente de correlación positiva media de 0,502; si la institución realiza un buen reclutamiento, selección e inducción de su personal el desempeño laboral sería un éxito.

El aumento de potencial del talento humano se relaciona muy significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Autoridad local del agua de Huancané, 2017 y un coeficiente de correlación positiva considerable de 0,794; las capacitaciones son muy importantes para los trabajadores porque gracias a ello va actualizar sus conocimientos y por brindar una atención de calidad a los usuarios que acuden a la Autoridad Local del Agua.

La evaluación y retribución del talento humano no se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Autoridad local del agua de Huancané, 2017; en este caso hemos encontrado que la significación bilateral es de 0,112 la cual es mayor a 0,05 por lo que se acepta la hipótesis nula. (p. 79)

Peralta (2018), en su trabajo de exploración titulado “Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de la Zona Registral N°VIII-

Sede Huancayo en tiempos de COVID-19” tuvo por objetivo Analizar la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo en la Zona Registral N° VIII-Sede Huancayo en tiempos de COVID, 2021. Con respecto a su marco metodológico fue de método científico, con enfoque cuantitativo y alcance descriptivo. Su tipo de investigación fue aplicada, con nivel descriptivo y correlacional y diseño no experimental, transversal. Se trabajó con una población conformada por 24 colaboradores de la unidad de administración, que se recolectó a través de la técnica de la encuesta y el instrumento del cuestionario. De acuerdo a los resultados obtenidos concluye que:

La gestión del talento humano influye significativamente en el desempeño laboral del personal administrativo de la Zona Registral N° VIII - Sede Huancayo en tiempos de COVID, 2021, debido a que la correlación  $r$  de Pearson ( $r= 0,769$ ), con una significancia de  $p= 0,000$  y demuestra una correlación positiva y buena, es decir, cuando la gestión del talento humano aumenta significativamente, mejora el desempeño laboral del personal administrativo de la Zona Registral N° VIII - Sede Huancayo. Asimismo, la influencia entre las variables conlleva a la identificación y fidelización con la entidad, estableciendo relaciones positivas para un adecuado clima laboral. (p.76).

Condori (2018), en su estudio para obtener el grado de licenciado, titulado “Gestión Del Talento Humano Y Su Relación Con El Desempeño Laboral Del Personal De Dirección Regional De Transportes Y Comunicaciones Puno – 2017” ha tenido por objeto determinar la relación de la gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones - Puno. Con respecto a su marco metodológico, su tipo de investigación es de carácter correlacional, con método hipotético – deductivo y diseño no experimental. Para su correcta recolección de datos se utilizó la técnica de la encuesta y revisión bibliográfica, cuyos datos se procesaron en Microsoft Excel y posteriormente en el programa SPSS versión 22.0, finalmente se llegó a la conclusión:

La gestión del talento humano se relaciona directa y significativamente con el desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones – Puno; donde el 34.8% indica que se da algunas veces la gestión del talento humano y por ende el desempeño laboral es regular. Por ello la gestión del talento humano se convierte en una de las mejores herramientas que permite mejorar los diferentes procesos que lleva a cabo una institución contribuyendo en el mejoramiento del desempeño laboral de las personas en sus determinadas funciones y obligaciones que cumplen en su trabajo Por ende la gestión del talento humano simboliza una correlación moderada en un 0,528\*\* con el desempeño laboral.

El desarrollo del talento humano se relaciona directamente con el desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones – Puno, donde el 39.1% indica que el desarrollo del talento humano se da algunas veces porque no se programa anualmente capacitaciones constantes por la inversión mínima que se designa para las capacitaciones y por ende el desempeño laboral es regular, por lo que el desarrollo del talento humano está constituido a la capacitación que constituye el núcleo de un esfuerzo continuo diseñado con el objeto de proporcionar a los talentos el conocimiento y las habilidades que necesitan para un eficiente desempeño laboral. Por ende, el desarrollo del talento humano simboliza una correlación moderada en un 0,632\*\* con el desempeño laboral. (p. 68)

### **2.1.3 Local**

Norberto (2017), en su estudio de exploración llamado “Gestión Del Talento Humano Y El Desempeño Laboral De La Municipalidad Distrital De Pichanaqui, 2017” tuvo por finalidad Determinar la relación existente entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores y funcionarios en la Municipalidad Distrital de Pichanaqui, 2017. De acuerdo a su metodología, el tipo de investigación es cuantitativo con nivel correlacional y diseño transaccional correlacional causal. Su población estuvo compuesta por 232 trabajadores de todas las áreas de la

Municipalidad Distrital de Pichanaqui con una muestra no probabilística y no aleatoria. Para la recolección de datos, la técnica que se manipuló fue la encuesta junto al instrumento del cuestionario, para después ser procesada y analizada, por último, concluye que:

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. 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. 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. 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. (p. 65).

Martel (2019), para obtener el grado de licenciado en administración, realizó su investigación titulada “Gestión Del Talento Humano Y Su Relación Con El Clima Organizacional En La Municipalidad Provincial De Pachitea 2018”, el cual tuvo como objetivo determinar de qué manera se relaciona la Gestión del Talento Humano con el Clima Organizacional en la Municipalidad Provincial de Pachitea 2018, con relación a la metodología, su nivel de investigación es descriptivo – explicativo, su tipo de estudio es básica con diseño y esquema descriptivo-correlacional. Se trabajó con una población total de 78 trabajadores, donde se empleó la técnica de la observación y encuesta, asimismo se desarrolló un análisis estadístico por medio de la estadística descriptiva, por último se interpretaron los datos de donde se ha concluido:

Se ha determinado que la gestión del talento humano se relaciona positivamente con el clima organizacional en la Municipalidad Provincial de



Pachitea 2018, de manera significativa, conforme se ha demostrado en el cuadro de Hipótesis general.

Se ha determinado que la gestión del talento humano interna se relaciona significativamente con la responsabilidad del clima organizacional en la Municipalidad Provincial de Pachitea 2018, de manera significativa. Demostrada hipótesis específica 1.

Se ha establecido que la gestión del talento humano externo se relaciona significativamente con la recompensa del clima organizacional en la Municipalidad Provincial de Pachitea 2018, de manera significativa. Hipótesis específica 2. (p. 94).

Atencia y Caro (2018), en su trabajo de investigación para optar el título de licenciado en administración titulado, “Gestión Del Talento Humano Y Su Relación Con El Desempeño Laboral De Los Trabajadores De La Municipalidad Distrital De Amarilis – 2018”, ha tenido como fin establecer el vínculo relacional de la gestión del talento humano con el desempeño laboral de los trabajadores, asimismo determinó la relación de competencias laborales, capacitaciones y capital intelectual con el desempeño laboral, el nivel de estudio utilizado fue descriptivo relacional, su tipo de estudio fue de carácter aplicada, con diseño no experimental y método deductivo, inductivo, analítico y sintético. Con respecto a su población se conformó por 213 trabajadores de la gerencia administrativa de la municipalidad de Amarilis, 2018, los datos recolectados se procesaron utilizando el método y técnica de la estadística descriptiva, por último, se concluyó lo siguiente:

Las competencias laborales se relacionan negativamente con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Amarilis; esta situación es debido a que los trabajadores en su gran mayoría no comparten sus conocimientos, ellos se sienten insatisfechos en su puesto de trabajo, los trabajadores no son tomados en cuenta para las mejoras de la calidad y también no se le proporciona las herramientas necesarias para su adecuado desempeño laboral, lo que se manifiesta en una baja competencia laboral de los trabajadores.

Las capacitaciones se relacionan negativamente con el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Amarilis; esta situación es debido que la mayoría de los trabajadores sostuvieron que solo a veces les proporcionan capacitaciones por lo cual no están en constante actualización de sus conocimientos y no tienen muchas oportunidades de aprender nuevas cosas y nuevos métodos que ayudan a aumentar sus competencias; no contribuyendo al desarrollo de los colaboradores tanto personal como profesional. (p. 121)

## **2.2 Bases teóricas**

### **2.2.1 Talento humano**

“Es un agregado diferenciador hacia la búsqueda del camino al éxito en un mundo de globalización. El talento, es como una sumatoria de competencias y habilidades potenciales desde el “ser” y aprovechadas para la innovación” (Lozano, 2007, p. 148).

Según Louffat (2012), “Es un enfoque diseñado para el potencial humano futuro, en otras palabras, la idea de sostenibilidad manifestada en el proceso individual del individuo en sus dimensiones espiritual, emocional, racional y fisiológica e integrada en sinergia con el progreso de la organización” (p. 9).

Moreno y Godoy, (2012), aseveran que “el recurso humano es en sí mismo la representación del personal de una organización, que puede ser una institución pública o privada” (p. 3).

Prieto (2013), menciona que:

El talento es la habilidad, el don que nace o se aprende con la experiencia para que las personas involucradas puedan encontrar una solución viable de manera satisfactoria, es decir inteligente, utilizando todas sus capacidades, conocimientos, habilidades y experiencias, comprometidos en la óptima investigación del problema mencionado. (p. 23)

Lledó (2011) asevera que “el Talento Humano en una empresa es el pilar imprescindible para la obtención de logros favorables y el desarrollo exitoso de las

etapas del proceso en la ejecución de los procedimientos, pues al final, las personas son las únicas que responden a las ocupaciones” (p. 6).

### **2.2.2 *Gestión de Talento humano***

La gestión del talento humano, es la actividad que conlleva al trabajo colectivo de manera eficaz entre (colaboradores, superiores, miembros), que establecen como objetivo que cada quien se identifique plenamente con la empresa, de modo tal que se logre establecer relaciones positivas logrando que sea comunicativo y participativo entre ellos.

En tanto cada colaborador mayor responsabilidad asuma y eleve su motivación, mejor será la gestión del mismo, lo que se convierte en una actividad de suma importancia para alcanzar el éxito empresarial, individual y un nivel competitivo a través de los conocimientos, habilidades, actitud y juicio. (Chiavenato, 2009, p. 54)

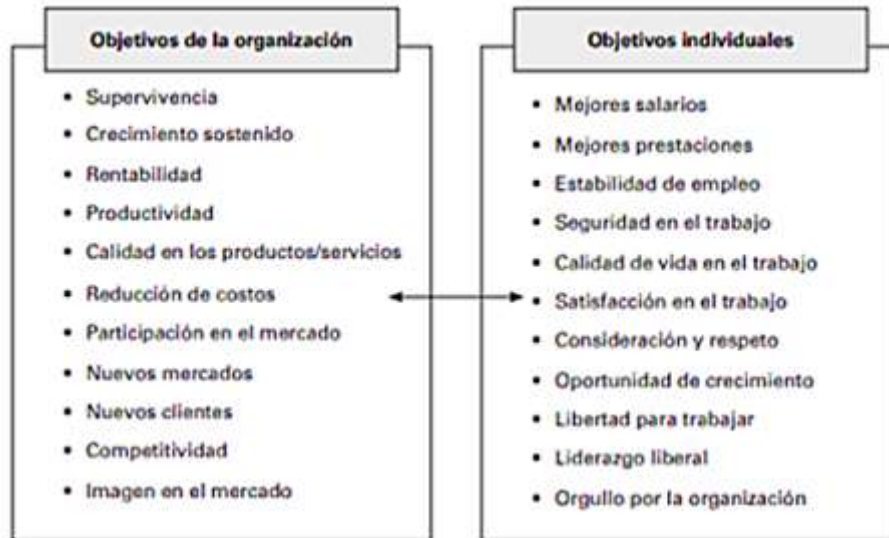
Martínez (2013) muestra que, “el talento humano es una confitura o mezcla de cuestiones del ser humano, en ese entender sus experiencias, aptitudes, sentimientos, intereses, cualidades, destreza, etc.” (p. 12).

A diferencia de Vásquez (como se citó en Huaytán, 2021) menciona que:

La gestión del talento humano es una acción menos dependiente de jerarquías, disposiciones y reglas. Recalcó lo importante que es la colaboración de la empresa en el cual se involucra para conformar un conjunto de medidas como la implicación de los colaboradores, con los objetivos corporativos, el desembolso de los sueldos, en función de la productividad de cada colaborador, la igualdad de trato y la formación profesional. (p. 11)

**Figura 1**

*Los Objetivos de la Organización e Individuales Alineados a Gestión de Talento Humano.*



Nota: (Chiavenato, Gestión del talento humano, Nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones – Objetivos de la organización e individual)

### **2.2.2.1 Características de la Gestión del Talento Humano.**

Según Chiavenato (2009) la evolución en los ámbitos económicos que se presencian en la actualidad obliga a que las organizaciones se preocupen más por entender aquello que influencia en el desempeño de cada colaborador; así como, la preparación cognoscitiva que cada quien necesita al desarrollar sus funciones para obtener resultados favorables.

En el aspecto Institucional actual debemos diseñar o encontrar nuevas formas que aporten significativamente en la captación y potenciación del recurso humano, encontrando el camino que guíe a la institución hacia su éxito añorado. El buen manejo de dirección de recursos humanos brinda a los individuos a emplear el máximo de su potencial, lo acerca a la satisfacción laboral logrando ser parte de un grupo de trabajo de manera integral. La gestión del talento tiene un enfoque estratégico de dirección donde se prioriza la generación de valor para las instituciones, mediante acciones que van a requerir

del nivel de conocimientos, capacidades y habilidades de los trabajadores para que los resultados sean competitivos siempre. (Ramos, 2019, p. 95)

#### **2.2.2.2 Importancia del talento humano**

De acuerdo a Ramos (2019) sostiene que el sistema de talento humano permite medir y organizar el desempeño de los trabajadores a través de la capacitación, retroalimentación y el apoyo, y así conseguir conocer que es lo que necesita aprender o mejorar para así lograr el éxito de la organización, por lo que es importante que las organizaciones inviertan en el desarrollo de sus trabajadores.

Para Chiavenato (2011), el cumplimiento de los procesos integra a la organización y son ejecutados de acuerdo a las metas y objetivos de la organización. El cumplimiento busca la satisfacción de los trabajadores en sus puestos y funciones y el éxito depende de la planeación y ejecución de estos.

#### **2.2.2.3 Funciones del Talento Humano**

Según Caballana (2011) las funciones del talento humano son:

**Función Empleo:** Dota del personal que la empresa necesita, ya sea con características cualitativas o cuantitativas, con el objetivo de optimizar los procesos productivos considerando la rentabilidad. Se puede dar en casos de incrementar o disminuir personal en la empresa.

**Función de Administración de Personal:** Su principal objetivo es encargarse del colaborador desde el momento en que comienza su vínculo laboral hasta que el mismo finiquitó.

**Función de Retribución:** Considera un adecuado sistema de salarios que cumpla con ser: Motivador, interna y externamente equitativo.

**Función de Dirección y Desarrollo de RRHH:** Enfocado en el crecimiento de cada colaborador dentro de la institución.

**Función de Relaciones Laborales:** Se refiere a la gestión correcta y oportuna ante posibles conflictos dentro de la organización.

**Función de Servicios Sociales:** Considera establecer ciertas medidas que nacen de la empresa con el objetivo de contribuir con un mejor clima organizacional. (p. 65)

#### **2.2.2.4 Objetivos de la administración del talento humano**

Chiavenato (2009), sostiene que el objetivo principal de la administración del talento humano es la integración de la estrategia, la estructura organizacional, los sistemas de trabajo y el talento humano. Las personas pueden beneficiar o afectar a la organización dependiendo como sean tratadas dentro de la organización. La administración del talento humano puede contribuir a través de lo siguiente:

- Ayuda a la organización en el logro de sus objetivos y realizar su misión.
- Ayudar a que la organización sea competitiva a través de las habilidades y las capacidades de los trabajadores.
- Entrenar y motivar a los trabajadores
- Dar reconocimiento a los trabajadores
- Dar recompensas por el buen desempeño
- Mantener la calidad de vida en el trabajo
- Administrar el cambio
- Establecer políticas éticas y desarrollar comportamientos socialmente responsables

Todos los objetivos de la administración de talento humano están dirigidos a los objetivos de la organización a su vez plantea estrategias para cumplir estos, permitiendo el desarrollo de habilidades de los trabajadores y se determina el potencial que tienen las personas para desarrollar un trabajo en un ambiente adecuado.

#### **2.2.2.5 Procesos de la Gestión del Talento Humano**

Para Chiavenato (2009) existen seis procesos:

**Procesos para Integrar Personas.** Se da cuando se integran nuevos miembros a la empresa; en este proceso están considerados procesos como son: el reclutamiento y la selección de personal.

**Procesos para Organizar a las Personas.** En estos procesos se diseñan las funciones que los colaboradores van a realizar, los mismos que van a acompañar y guiar su desempeño. Incluyen el diseño organizacional y de

puestos, el análisis y la descripción de los mismos, la distribución de las personas y la evaluación del desempeño.

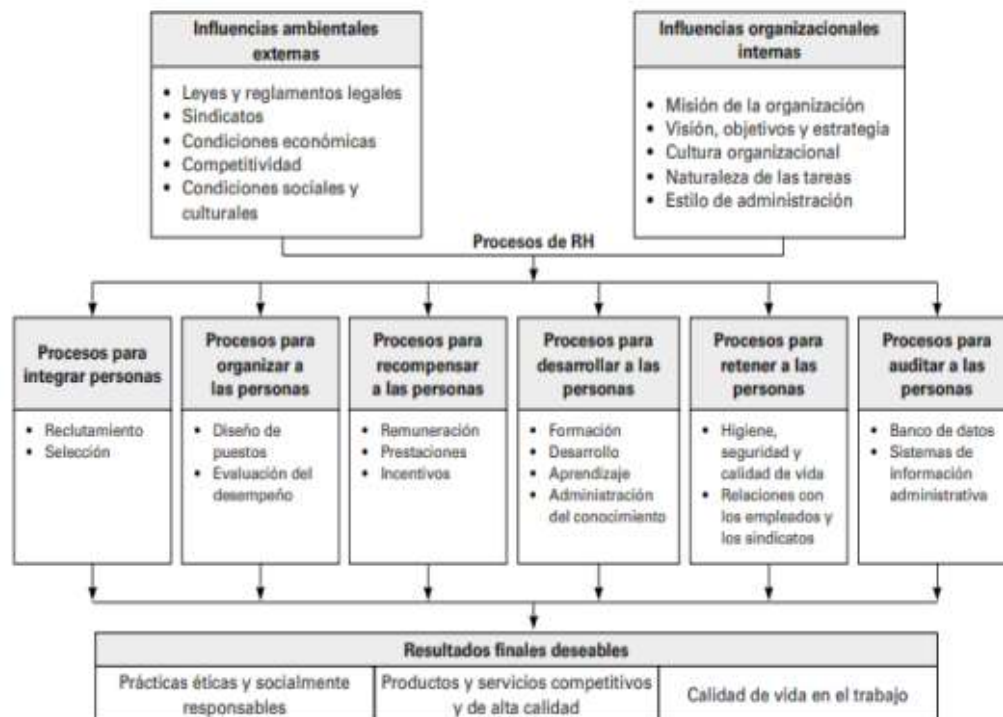
**Procesos para Recompensar a las Personas.** Están diseñados para incentivar a los individuos y puedan cubrir sus más grandes anhelos. Suelen incluirse aspectos económicos, tangibles, bienes y servicios sociales.

**Procesos para Desarrollar a las Personas.** Se busca la capacitación y desarrollo constante del colaborador tanto de manera personal como profesional. Lo constituye la buena formación, las competencias, las oportunidades de líneas de carrera y cambios que puedan surgir en la organización.

**Procesos para Retener a las Personas.** Se enfatiza en la creación de favorables ambientes de trabajo que contribuyan con el bienestar psicológico del empleado que les permita desempeñarse de manera satisfactoria. Dentro de las condiciones encontramos a la gestión del clima y cultura organizacional.

**Procesos para Auditar a las Personas.** Permite la verificación de resultados mediante el seguimiento y control de las actividades que realizan cada individuo dentro de la empresa. Los almacenes de datos y los sistemas que gestionan la información forman parte de este proceso. (p. 125)

Figura 1 Proceso de la Gestión de talento humano



Fuente: (Chiavenato, Gestión del talento humano, Nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones – Objetivos de la organización e individual)

### 2.2.3 Desempeño Laboral

Chiavenato (2011), sostiene que el desempeño son acciones que el trabajador realiza encaminadas a conseguir los objetivos de la organización. Por eso un buen desempeño es el punto clave para la organización.

Robbins y Judge (2013), afirma que es un proceso para conocer el éxito de la organización al alcanzar sus objetivos. La medición del desempeño en la organización nos permite evaluar el cumplimiento de metas individuales.

Existen tres conductas que forman parte de la evaluación de desempeño:

1. Desempeño de las tareas
2. Civismo
3. Falta de productividad.



**2.2.3.1 Características del Desempeño Laboral.** Corvo (2018), indica que el desempeño laboral se trata de cuán bien o no el trabajador realiza su trabajo. Sin embargo, es importante considerar las características siguientes:

- Resultados, este concepto no aplica a los resultados obtenidos, puesto que, si bien los resultados pueden ser un producto parcial del desempeño, también pueden ser consecuencia de diversos factores.
- Relevante para alcanzar la meta organizacional, el desempeño laboral debe dirigirse hacia los objetivos organizacionales que sean importantes para el puesto o función.
- Multidimensionalidad, cuando existen comportamientos diversos. (p. 12)

**2.2.3.2 Cualidades del Desempeño Laboral.** “Ser inteligente, de a poco se hace insuficiente. Las empresas necesitan colaboradores completos, cooperativos y confiables, por esa razón se describen a continuación las siguientes cualidades” (Caballana, 2011, p. 21).

- Habilidad para Aprender, ya sea conocimientos, procesos específicos o navegar efectivamente dentro de la empresa, hacerse y valerse de los mismos será una ventaja competitiva para cualquier organización.
- Aplicación, ser aplicado es un rasgo de la personalidad, que aporta de manera significativa en las organizaciones. Los empleados con alto grado de aplicación suelen ser confiables y fidedignos, teniendo mayor probabilidad de continuar, detallista y dispuestos a hacer algo más por la institución.
- Habilidades Interpersonales, para colaborar e interactuar con otros colaboradores, equipos o áreas.
- Adaptabilidad, enfocado en saber enfrentar los cambios, aun en condiciones adversas, seguir siendo eficaces y responder a las exigencias que el trabajo o condición pueda imponer.
- Integridad, las empresas valoran personas confiables, con ética y moral que estén a favor de la institución. (p. 21)

### 2.2.3.3 Factores que influyen en el desempeño laboral

**Satisfacción del trabajador:** Werther y Davis (2008) refieren que “es el conjunto de sentimientos favorables o desfavorables con los que el empleado percibe su trabajo, que se manifiestan en determinadas actitudes laborales.” (p. 203). Está relacionada con la naturaleza del trabajo y su contexto (equipo de trabajo, supervisión, etc.). Fernandez (1999), refiere que es la actitud que tiene el trabajador hacia las actividades que realiza. Es decir, es la respuesta que se obtiene de la relación experiencias, expectativas del trabajador y las condiciones de trabajo percibidas.

**Trabajo en Equipo:** El trabajo en equipo permite fortalecer ciertas actitudes de los trabajadores, en estos grupos pueden surgir liderazgos que servirán para el logro de los objetivos de la organización. Robbins y Judge (2013) señala que el trabajo en equipo son acciones que ayudarán a ambiente de la organización ya que se colabora con los demás y el respeto prima en el grupo.

**Capacitación del Trabajador:** Otro elemento que se debe considerar, es la capacitación. Refiere que la capacitación es un proceso que permite a los trabajadores realicen su trabajo una mejor labor. La capacitación permite que los trabajadores desempeñen sus funciones eficientemente y así se den resultados de calidad que favorecen a la organización. La capacitación permite que el perfil de los trabajadores se acomode a las necesidades que requiera el puesto.

**Motivación:** Chiavenato (2009), refiere que un motivo hará que el trabajador muestre un comportamiento específico. Este impulso puede ser externo o interno. Chiavenato nombra tres premisas del comportamiento humano:

- Comportamiento causado, es decir la persona reacción a estímulos internos o externos
- Comportamiento motivado, existen un motivo para actuar de tal o cual manera
- Comportamiento orientado hacia objetivos, existe un impulso o deseo que orienta el comportamiento.

Para Gibson, et al. (2006) la motivación es una fuerza que actúa dentro de las personas para iniciar y dirigir su comportamiento. Por lo que las organizaciones deben

de valorar la cooperación de los miembros de la organización, estableciendo mecanismos que permitan contar con una fuerza de trabajo motivada para así lograr un desempeño eficiente y eficaz que le permitan a la organización alcanzar las metas y objetivos que se establecieron, así como lograr satisfacer las expectativas y aspiraciones de sus integrantes.

**Ambiente:** El ambiente es un elemento importante en el desempeño de los trabajadores por lo que este debe ser placentero, donde se brinde seguridad. De acuerdo a Gibson, et al. (2006) afirma que la salud de los trabajadores obedece en gran medida al entorno laboral en el que desarrollan su trabajo. Por lo que es necesario lograr un entorno laboral favorable que evite los riesgos y así se logre el bienestar y la salud de los trabajadores. Los factores que influyen directamente son:

1. Ambiente físico

Tiene que ver con aspectos como el aire, la estructura, el mobiliario, los productos químicos o materiales que puedan encontrarse en el ambiente de trabajo, ya que estos pueden afectar la salud de los trabajadores.

2. Ambiente psicosocial

Relacionado a factores como las actitudes, presiones, prácticas, valores de la empresa, cultura de trabajo y la relación que existe entre los diferentes actores de la organización.

3. Recursos personales de salud en el trabajo

Relacionada a fomentar espacios de descanso y dar flexibilidad en los horarios.

4. Participación de la empresa en la comunidad

Crear un entorno que pueda beneficiar a los trabajadores, ofreciéndoles servicios como transporte, atención de salud o por medio de políticas en la organización que favorezcan la igualdad. (p. 81)

**2.2.3.4 Principios Fundamentales para Evaluar el Desempeño Laboral.** De acuerdo a Carlos (2019) está basado en los siguientes principios:

- Primero, considerar la experiencia profesional de cada colaborador en esta evaluación.

- Segundo, evaluar al trabajador de acuerdo a una relación directa que deben tener los parámetros de medición con las características del cargo que tiene.
- Tercero, establecer la finalidad del estudio, o sea el para qué se realiza la medición, de antemano considerar que está ligado a la mejora del rendimiento de los individuos.
- Cuarto, el proceso requiere que el empleado de su conformidad a lo que se pretende alcanzar con la evaluación.
- Quinto, las propuestas que surjan del supervisor o encargado se deben poner en práctica para seguir mejorando. (p. 93)

**2.2.3.5 Medición del Desempeño Laboral.** Se recomienda llevar a cabo las evaluaciones como mínimo una vez por año. Esto permitirá realizar ajustes oportunos y el rendimiento estará en ventaja ante cualquier percance en el desempeño. Por lo general, recursos humanos otorgan a una comisión llevar a cabo la medición del desempeño.

Las comisiones lo conforman personal permanente como pueden ser; el gerente, director de RR. HH, técnicos en evaluación del desempeño, y personal transitorio, quienes serían los responsables directos del análisis de los puestos a ser medidos. Y por otro lado suelen hacer la medición personal de mando medio.

El fin de una evaluación del desempeño laboral radica en que todo colaborador se encuentre motivado. Es esa motivación que impulsa a lograr los objetivos económicos y productivos de la organización con la respectiva subsanación de errores e incrementando la productividad en general. (Dueñas, 2015, p. 32)

**2.2.3.6 Beneficios de la Evaluación del Desempeño.** Chiavenato (2009) señala que los resultados benefician:

- A la organización, permitiéndole evaluar a corto, mediano y a largo plazo el potencial de sus empleados, así también, podrá perfeccionar y seleccionar a aquellos trabajadores que reúnen las condiciones necesarias para que aprovechen oportunidades como ascender, progresar, estimular y mejorar en las relaciones humanas.

- Al jefe quien aportará proponiendo, orientando y determinando medidas y acciones pertinentes que contribuyan al impulso de mejorar el desempeño laboral del empleado.
- Al trabajador, como conocer las expectativas de su superior para esmerarse en desempeñarse mejor. Saber que lo que más valora una organización de sus empleados es que esté capacitado para desarrollar un trabajo eficiente y en caso de no contar con algún conocimiento o herramienta, es la empresa misma quien le brindara los recursos necesarios o sea él mismo quien por iniciativa propia consiga lo que necesite y continuar mejorando. (p. 121)

### **2.2.3.7 Dimensiones del Desempeño Laboral.**

Según Castillo (2017) afirma que:

La importancia de la evaluación del desempeño radica en que permite a la administración de la empresa determinar cuán efectiva y eficiente está siendo la labor de los empleados en el logro de los objetivos y, por ende, el cumplimiento de la misión organizacional o si, por el contrario, se tiene problemas que requieren acciones de mejora. (p. 36)

Según Rodas y Silva (2021) sus dimensiones son:

**Desempeño de tareas:** Las organizaciones requieren de las personas para alcanzar sus objetivos, es por ello que se adjudican la potestad de evaluar constantemente el desenvolvimiento del personal, con la finalidad de que estos logren llegar a los resultados esperados.

**Desempeño contextual:** Es un enfoque para evaluar la función de un empleado dentro de los límites de sus responsabilidades asignadas, la idea es evaluar ese desempeño en términos de no solo cumplir un nivel aceptable de funcionamiento sino también tomar nota de las situaciones en las que el empleado demuestra habilidades y otros atributos que conducen a un comportamiento ejemplar en el trabajo.

**Desempeño organizacional:** Entendemos el desempeño de una organización como un proceso gestionable que integra una serie de componentes tales como

el talento, la estructura, el ambiente de negocios y los resultados esperados en la organización. (p. 28)

### 2.2.3.8 Métodos de evaluación de desempeño

Para Alles (2008), los métodos de evaluación de desempeño se clasifican de acuerdo a los aspectos que miden: características, conductas o resultados. Los más usados son aquellos que miden características.

**A). Métodos basados en características:** “Su diseño sirve para medir las características que posee el trabajador, estas pueden ser: confiabilidad, creatividad, iniciativa o liderazgo, que la organización considera imprescindibles para su desarrollo. Son populares por ser sencillos de administrar” (Alles, 2008, p. 49).

- **Escalas gráficas de calificación.** Se evalúa cada característica mediante una escala en el que se indica hasta qué grado el trabajador posee esas características.

- **Método de escalas mixtas.** Evalúa las características de los trabajadores a través de tres descripciones específicas para cada característica: superior, promedio e inferior.

- **Método de formas narrativas.** El evaluador elabora un ensayo en el que se describe de manera lo más precisa posible el desempeño del trabajador. Es aquí donde el superior tiene la oportunidad de expresar su opinión sobre el trabajador. Este método es subjetivo y puede ser perjudicial para el trabajador evaluado. (p. 49)

Las evaluaciones de desempeño por características son subjetivas. Para eliminar la subjetividad se les da a las características una descripción del comportamiento a lo largo de la escala.

**B). Métodos basados en el comportamiento:** según Alles (2008) estos permiten describir de manera específica qué acciones deberían mostrarse o no en el puesto. Su utilidad es ofrecer a los trabajadores una retroalimentación de desarrollo.

- **Método de incidente crítico:** tiene que ver con la conducta del evaluado, cuando esta conducta produce un éxito o un fracaso inusual en algún punto del

trabajo. Una ventaja es que engloba todo el periodo evaluado y así se facilita el desarrollo y la autoevaluación por parte del empleado. Se deben de considerar los aspectos favorables y desfavorables, para así evitar que la evaluación sea incorrecta.

**Escala fundamentada para la medición del comportamiento:** está compuesta de una serie de escalas verticales, una para cada dimensión fundamental del desempeño laboral.

**Escala de observación de comportamiento.** Mide la frecuencia observada en una conducta. La escala está diseñada para medir la frecuencia con que se observa cada una de las conductas. (p. 51)

**C). Método basado en resultados:** Los métodos basados en resultados, evalúan los logros de los empleados, los resultados que obtienen en su trabajo. Algunos investigadores afirman que este método es más objetivo que los otros métodos. La observación de resultados, tales como cifras de ventas o producción, representan menos subjetividad, lo que supone se reduzcan los sesgos u opiniones subjetivas de los evaluadores. (Alles, 2008)

**Mediciones de productividad.** Mide la productividad de los trabajadores y permite de este modo alinear a los empleados con los objetivos organizacionales. Este método presenta algunos inconvenientes, las evaluaciones por resultados pueden viciarse por factores externos (escasez de una materia prima o recesión en un mercado determinado, asignación de una zona mala) en los cuales no tienen influencia los trabajadores.

**Administración por objetivos.** Aquí se califica el desempeño en base al cumplimiento de metas que se fijaron por acuerdo entre el trabajador y la empresa. Es una filosofía ejecutiva propuesta por Peter Drucker, según la cual los empleados fijan objetivos mediante la consulta con sus superiores, luego se utilizan estos objetivos para la evaluación de desempeño. La administración por objetivos es un sistema que conforma un ciclo, comienza por el establecimiento de metas y objetivos comunes de la organización y termina volviendo al mismo punto. (p. 53)

### 2.2.3.9 Pasos para una evaluación del desempeño laboral

Alles (2008), sostiene que para realizar una evaluación del desempeño de personal se debe seguir los siguientes pasos:

- **Definir el puesto:** Ratificar que los trabajadores estén de acuerdo con las responsabilidades y los criterios de desempeño del puesto de trabajo.
- **Evaluar el desempeño en función del puesto:** incluye una calificación en relación con una escala definida anteriormente.
- **Retroalimentación:** Explicar el desempeño y los progresos que tienen los trabajadores. (p.55)

## 2.3 Bases conceptuales

•**Gestión:** Trabajar en y con diferentes disciplinas tiene que ser el denominador común de este proceso de gestión, así podemos planificar, elaborar información y conocimientos.

•**Talento:** Son características de aquellas personas cuyas capacidades se encuentran comprometidas a hacer cosas que mejoren los resultados de la organización.

•**Actitud:** Considera a saber conllevar a que suceda, consciente de lograr y prevalecer propósitos, proceder con carácter de cambios positivos, llegar a la excelencia, agregar valor y orientarse a alcanzar al individuo a la autorrealización de su potencial. Envuelve los siguientes indicadores: innovación, actitud, emprendedora, asumir riesgos, agente de cambio, y enfoque en los resultados de autorrealización.

•**Habilidad:** Considera el saber hacer, simboliza y utiliza el conocimiento, sea el caso de remediar problemas o situaciones, innovar y organizar. Por otro lado, la habilidad en efecto es la evolución del conocimiento. Los siguientes indicadores implican: el conocimiento ser aplicado en equipo visión metódica y universal trabajo, motivación, liderazgo y comunicación.



- Motivación:** el deseo de hacer mucho esfuerzo por alcanzar las metas de la organización, condicionado por la posibilidad de satisfacer alguna necesidad individual.
- Reclutamiento:** proceso en el cual la organización atrae a sus futuros empleados para así cumplir con sus objetivos.
- Selección:** es el proceso que permite diferenciar a los candidatos más adecuados de los que no lo son, para esto se emplean diversas herramientas.
- Contratación:** es el proceso para la formalización del vínculo entre el trabajador y la organización, buscando con este proceso garantizar los intereses, derechos del trabajador de la organización.
- Capacitación:** es el proceso que le permite al trabajador adquirir mayores destrezas, conocimientos y habilidades para su mejor desempeño dentro de la organización.
- Competencias:** capacidad con la que cuenta el trabajador para poder realizar de manera efectiva y eficiente sus actividades dentro del área de la organización.
- Desempeño:** Implica el cumplimiento efectivo de las actividades y funciones inherentes a un cargo, un trabajo.
- Remuneración:** Es todo lo que el trabajador recibe por sus actividades laborales ya sea en dinero o especies.
- Ascensos:** Es la promoción de un trabajador a un cargo superior, con mejores condiciones y mejor salario.
- Retribución:** es un conjunto de recompensas cuantificables que recibe el colaborador por su trabajo. Está compuesto por incentivos salariales, sueldo base y retribuciones indirectas.

## CAPÍTULO III. METODOLOGÍA

### 3.1 Ámbito

El ámbito de estudio de esta investigación fue micro administrativo porque se ejecutó en una sola institución universitaria, la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Huánuco.

### 3.2 Población

Hernández et al. (2010), refieren que la población “es el conjunto de todos los casos que concuerda con una serie de especificaciones, que pueden ser estudiados y sobre los que se pretende generalizar” (p. 239).

La población de estudio estuvo constituida por todos los colaboradores de la UNHEVAL, entre personal nombrado y el personal CAS. Siendo un total de 475, los datos se obtuvieron de la oficina de La Unidad de Recursos Humano de la UNHEVAL.

**Tabla 1**

*Personal Administrativo de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán*

Cargos	Total de colaboradores
Personal Administrativos Nombrados	198
Personal CAS	277
<b>TOTAL</b>	<b>475</b>

Nota: Oficina de personal de la UNHEVAL

### 3.3 Muestra

Según el autor Arias (2006) define como muestra “un subconjunto representativo y finito que se extrae de la población accesible” (p 83). Siendo así que la muestra estuvo conformada por 212 colaboradores; para poder determinar el tamaño de la muestra se aplicó la siguiente fórmula:

$$n = \frac{z^2 Npq}{e^2 (N - 1) + z^2 pq}$$

Donde:

n = Tamaño de la muestra

$z$  = Desviación de la curva normal

$p$  = Probabilidad de éxito

$q = 1$

$p = 0.5$

$N$  = Población

$e$  = Margen de error permitido

$$n = \frac{(1.96)^2(475)(0.5)(0.5)}{(0.05)^2(475 - 1) + (1.96)^2(0.5)(0.5)}$$

$$n = \frac{456.19}{2.14} = 212.6$$

$$n = 212$$

<b>Cargos</b>		<b>Total, de colaboradores</b>	<b>Estratos</b>
Personal Nombrados	Administrativos	198	88
Personal CAS		277	123
<b>TOTAL</b>		<b>475</b>	<b>212</b>

### **Muestreo:**

Se realizó un muestreo probabilístico aleatorio simple, sobre esto, Gallardo (2017), indicó que este tipo de muestreo es un proceso automatizado que se utiliza mayormente en poblaciones grandes.

## **3.4 Nivel y tipo de estudio**

### **3.4.1 Nivel de investigación**

Fue descriptivo correlacional porque mediremos, entenderemos y evaluaremos las 2 variables sin ejercer influencia en ninguna de ellas, este tipo de investigación se sustenta sobre realidades de hecho. Tiene como atributo principal la presentación de

interpretaciones correctas. Asimismo, en su condición de estudios correlacionales, se refieren al uso de dos o más variables vinculadas entre sí. (Tamayo, 2003).

Según Hernández et al. (2010), consiste en:

La búsqueda de las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. Asimismo, se busca especificar las propiedades de las variables de estudio; es decir, se pretende medir y recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a las que se refieren. (p. 117)

En la investigación correlacional según Tamayo (2003) se busca establecer el nivel de variación de los factores en función de si son concomitantes con la variación de otros factores.

La investigación buscó establecer dicha relación considerando la gestión del talento humano y el desempeño laboral.

### ***3.4.2 Tipo de investigación***

La investigación es de tipo básica, se denomina investigación básica, pura, teórica o dogmática, se caracteriza porque parte de un marco teórico y permanece en él.

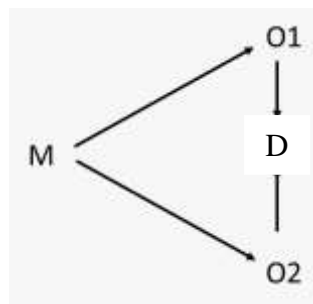
Su finalidad radica en formular nuevas teorías o modificar las existentes, en incrementar los conocimientos científicos o filosóficos, pero sin contrastarlos con ningún aspecto práctico. Busca el conocimiento por el conocimiento mismo, más allá de sus posibles aplicaciones prácticas. Su objetivo consiste en ampliar y profundizar cada vez nuestro saber de la realidad y, en tanto este saber que se pretende construir es un saber científico. Por ello tiene como propósito obtener generalizaciones cada vez mayores (hipótesis, leyes, teorías). (Guzmán, 2013, pp. 3-4)

La investigación tuvo un enfoque de tipo cuantitativo, por el método que se emplea para el manejo de los datos, porque en el procesamiento de datos implica procedimientos estadísticos. El enfoque cuantitativo busca la recolección de datos y así probar hipótesis, sustentándose en el análisis estadístico y en la medición numérica, buscando probar teorías y lograr establecer patrones de comportamiento (Hernández et al., 2010).

La investigación cuantitativa recolecta datos para describir las variables, dimensiones e indicadores mediante el análisis estadístico; contrastar teorías e investigaciones precedentes con los resultados empíricos.

### 3.5 Diseño de investigación

El diseño empleado en la presente investigación es correlacional según Sánchez et al., (2018) menciona que este tipo de diseño de investigación “tiene como objetivo establecer el grado de correlación estadística que hay entre dos variables en estudio. Funcionalmente permite observar el grado de asociación entre dos variables”



Dónde:

M: Muestra

O<sub>1</sub>: (Variable 1) Gestión del talento humano

O<sub>2</sub>: (Variable 2) Desempeño laboral

r: Relación entre las variables.

### **3.6 Métodos, técnicas e instrumentos**

#### **3.6.1 Técnicas**

Arias (2006) “son las distintas formas o maneras de obtener la información” (p.53). Por medio de estas se recopilan todos los datos que estos sujetos emiten o producen.

Es por tanto que la técnica que se usó en este estudio fue la encuesta ya que permitirá recoger información para luego ser analizada. Es una técnica que pretende recoger información que suministra un grupo o muestra de sujetos acerca de sí mismos, o en relación con un tema. (Arias, 2012)

#### **3.6.2 Instrumentos**

Según Tamayo (2003) el instrumento “permite al observador situarse de manera sistemática en aquello que realmente es objeto de estudio para la investigación; también es el medio que conduce la recolección y obtención de datos e información de un hecho o fenómeno” (p. 34).

El instrumento que se usó fue el cuestionario. Según Arias G. (2020) “El cuestionario es un instrumento de recolección de datos utilizado comúnmente en los trabajos de investigación científica. Consiste en un conjunto de preguntas presentadas y enumeradas en una tabla y una serie de posibles respuestas que el encuestado debe responder” (p. 21).

### **3.7 Validación y confiabilidad del instrumento**

Según, Hernández et al., (2014) explican que: “la validez se define como el grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir” (p. 200). La validación del instrumento de investigación se realizará mediante juicio de expertos, actividad que se revisará durante el desarrollo de la investigación, sometándose a consideración y juicio de profesionales conocedores de la materia conformados por los docentes de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán.

Para Hernández et al. (2014), la confiabilidad “se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo individuo u objeto produce resultados iguales” (p.200).

La confiabilidad del instrumento se demostrará por medio de una prueba piloto, cuyos resultados se someterán al estadístico alfa de Cronbach a través del programa estadístico SPSS, el cual permitirá determinar una confiabilidad en el Alfa de Cronbach que demuestra la escala de fiabilidad.

### **3.8 Procedimiento**

- Lo primero que se realizó es la búsqueda de bibliografía para el desarrollo del estudio.
- También se requirió realizar las validaciones del instrumento para corroborar que este puede ser aplicado a la muestra.
- Luego se realizó el cálculo de la confiabilidad mediante el Alfa de Cronbach, con un nivel de significancia al 95% y grado de error del 5%.
- Se realizó las solicitudes necesarias para obtener el permiso de realizar el estudio en el ámbito elegido, así como también solicitar de manera voluntaria el consentimiento firmado de los que desean ser partícipes de este estudio.
- Posterior a ella a la muestra previamente seleccionada se les aplicó la encuesta.
- Los datos que se obtengan serán clasificados y tabulados, usando Excel y el programa estadístico SPSS.
- Se realizó la prueba de hipótesis por medio de la prueba estadística paramétrica  $t$  de Pearson con su respectivo análisis y,
- Por último, se elaboró el informe final para presentarlo.

### **3.9 Tabulación y análisis de datos**

Los datos recopilados fueron tabulados en una hoja de Excel, organizados, analizados en el programa SPSS v.23. mediante la estadística descriptiva donde se evidenciarán las frecuencias de los datos y su tendencia central. Para determinar la asociación y determinar la contrastación de hipótesis de la estadística inferencial mediante las pruebas de Pearson, regresión lineal y múltiple y algunos gráficos.

### **3.10 Consideraciones éticas**

El presente estudio adquirió información teniendo en consideración principios éticos. Con la presente investigación se pretende reservar el derecho de vulnerar la información proporcionada por los actores que podrían desvirtuarlo ante la sociedad, sea personas o instituciones. Asimismo, en la investigación se respetó la voluntad de las personas mediante la firma de un consentimiento informado, protegiendo la identidad de las personas que participan y colaboran con la encuesta para la ejecución de la investigación. Además, se respetó el derecho de autor de las citas que se utilicen empleando el formato de las normas APA en su séptima edición, lo que permitió que se realicen las referencias bibliográficas de manera adecuada.



## CAPÍTULO IV. RESULTADOS

### 4.1 Análisis descriptivo

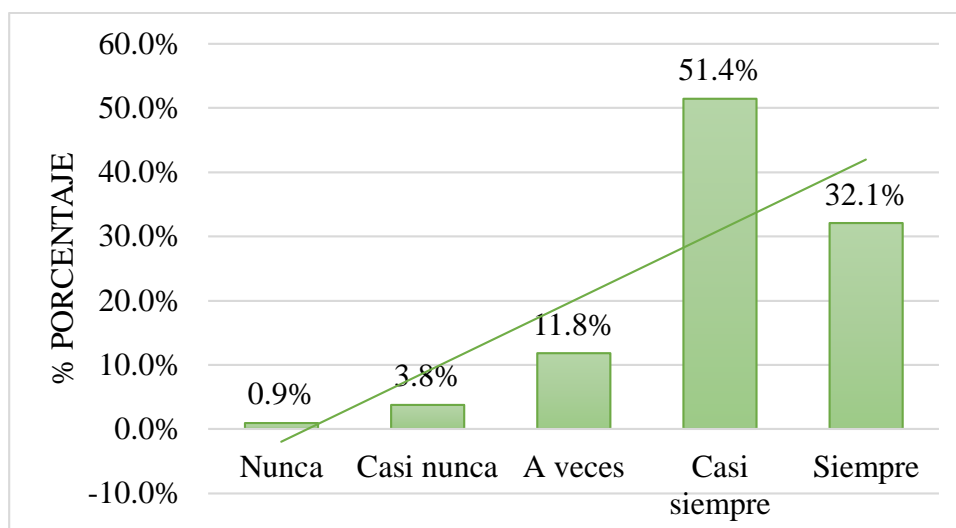
**Tabla 2**

*Frecuencia de resultado respecto al ítem se realiza una difusión de la convocatoria adecuada para un proceso eficiente.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	2	.9	.9	.9
Casi nunca	8	3.8	3.8	4.7
A veces	25	11.8	11.8	16.5
Casi siempre	109	51.4	51.4	67.9
Siempre	68	32.1	32.1	100.0
Total	212	100.0	100.0	

**Figura 2**

*Frecuencia de resultado respecto al ítem se realiza una difusión de la convocatoria adecuada para un proceso eficiente.*



**Interpretación:** Los hallazgos de la tabla y figura 2 indican que los trabajadores administrativos de la UNHEVAL en su mayoría con un 51.4% indican que “Casi siempre” se realiza la difusión de la convocatoria para un proceso eficiente, un 32,1% indicaron que “Siempre”, el 11.8 % indicaron “A veces”, el 3.8% señalaron “Casi nunca”

y en porcentaje minoritario el 0.9 % indico que “Nunca” evidenciándose de ese modo que el proceso para seleccionar al personal inicia con la realización de la difusión para que de esa manera lleguen a todas aquellas personas interesadas y que cumplan con los requisitos que se establecen para que ocupen el puesto libre.

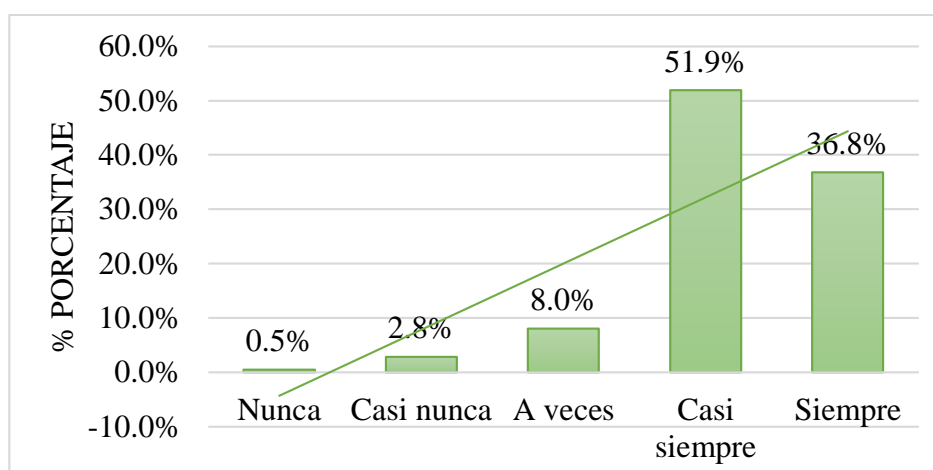
**Tabla 3**

*Frecuencia de resultado respecto al ítem la etapa de entrevista es realizada por un profesional*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	1	.5	.5	.5
Casi nunca	6	2.8	2.8	3.3
A veces	17	8.0	8.0	11.3
Casi siempre	110	51.9	51.9	63.2
Siempre	78	36.8	36.8	100.0
Total	212	100.0	100.0	

**Figura 3**

*Frecuencia de resultado respecto al ítem la etapa de entrevista es realizada por un profesional*



**Interpretación:** Los hallazgos de la tabla y figura 3 indican que los trabajadores administrativos de la UNHEVAL en su mayoría con un 51.9% indican que “Casi siempre” la etapa de entrevista es realizada por un profesional, un 36,8% indico que

“Siempre”, el 8.0 % indicaron “A veces”, el 2.8% señalaron “Casi nunca” y en porcentaje minoritario el 0.5 % indico que “Nunca” evidenciándose de ese modo que cuando se llega a la fase de la entrevista en la mayoría de los casos esta etapa lo llevan a cabo con un profesional competente que evalué al postulante para determinar si es apto para el puesto requerido.

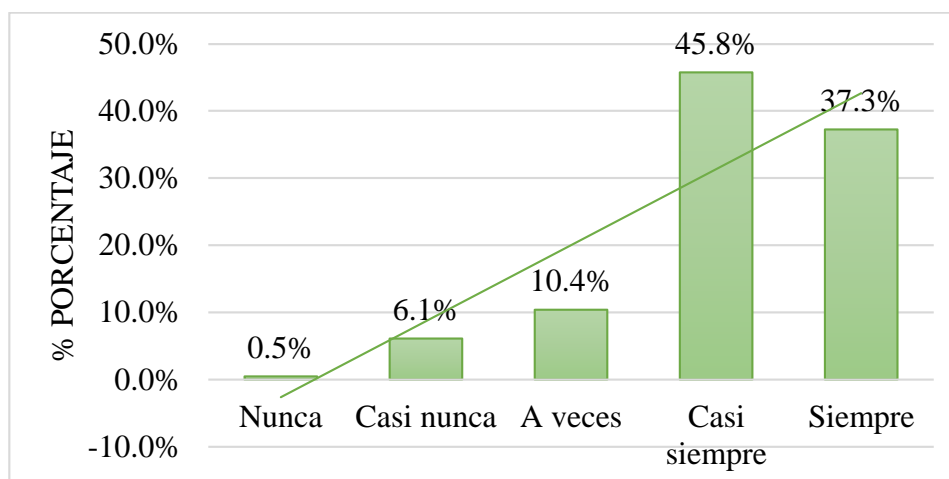
**Tabla 4**

*Frecuencia de resultado respecto al ítem las políticas para admitir a nuevo personal son claras.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	1	.5	.5	.5
Casi nunca	13	6.1	6.1	6.6
A veces	22	10.4	10.4	17.0
Casi siempre	97	45.8	45.8	62.7
Siempre	79	37.3	37.3	100.0
Total	212	100.0	100.0	

**Figura 4**

*Frecuencia de resultado respecto al ítem las políticas para admitir a nuevo personal son claras.*



**Interpretación:** Los hallazgos de la tabla y figura 4 indican que los trabajadores administrativos de la UNHEVAL en su mayoría con un 45.8% indican que “Casi

siempre” las políticas para admitir a nuevo personal son claras, un 37,3% indico que “Siempre”, el 10.4 % indicaron “A veces”, el 6.1% señalaron “Casi nunca” y en porcentaje minoritario el 0.5 % indico que “Nunca” evidenciándose de ese modo que las políticas de la UNHEVAL se encuentran bien definidas por el área de Recursos Humanos para poder admitir a los nuevos personales que van a laborar en la institución.

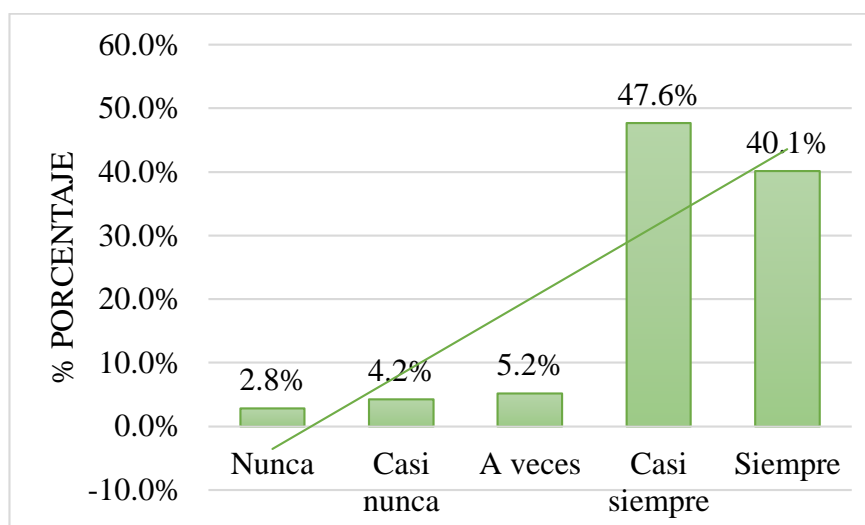
**Tabla 5**

*Frecuencia de resultado respecto al ítem las funciones que debe cumplir el personal para cada área están bien establecidas.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	6	2.8	2.8
	Casi nunca	9	4.2	7.1
	A veces	11	5.2	12.3
	Casi siempre	101	47.6	59.9
	Siempre	85	40.1	100.0
	Total	212	100.0	100.0

**Figura 5**

*Frecuencia de resultado respecto al ítem las funciones que debe cumplir el personal para cada área están bien establecidas.*



**Interpretación:** Los hallazgos de la tabla y figura 5 indican que los trabajadores administrativos de la UNHEVAL en su mayoría con un 47.6% indican que “Casi siempre” las funciones que debe cumplir el personal para cada área están bien establecidas, un 40,1% indico que “Siempre”, el 5.2 % indicaron “A veces”, el 4.2 % señalaron “Casi nunca” y en porcentaje minoritario el 2.8 % indico que “Nunca” evidenciándose de ese modo que las funciones y actividades que se van a realizar en la UNHEVAL se encuentran bien definidas esto puede ser a causa de su buena elaboración ROF Institucional, en donde se detalla el alcance de las mismas.

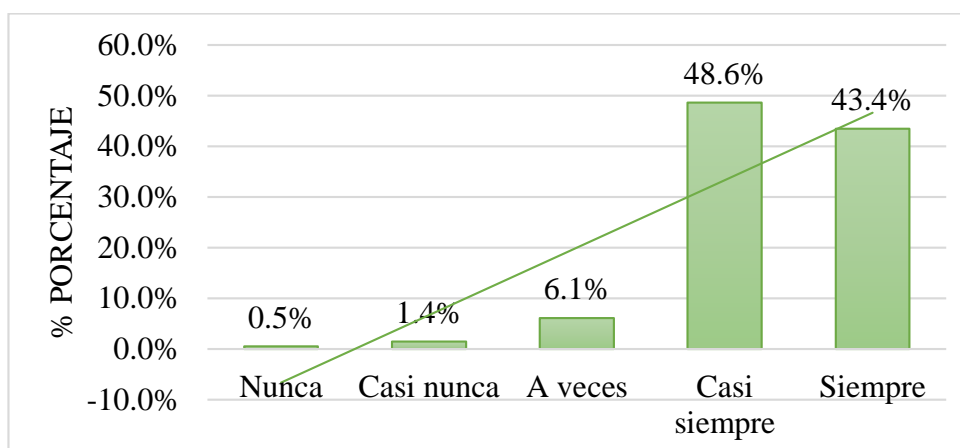
**Tabla 6**

*Frecuencia de resultado respecto al ítem se capacita al personal para que se desempeñe en el área que ocupe.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	1	.5	.5	.5
Casi nunca	3	1.4	1.4	1.9
A veces	13	6.1	6.1	8.0
Casi siempre	103	48.6	48.6	56.6
Siempre	92	43.4	43.4	100.0
Total	212	100.0	100.0	

**Figura 6**

*Frecuencia de resultado respecto al ítem se capacita al personal para que se desempeñe en el área que ocupe.*



**Interpretación:** Los hallazgos de la tabla y figura 6 indican que los trabajadores administrativos de la UNHEVAL en su mayoría con un 48.6% indican que “Casi siempre” se capacita al personal para que se desempeñe en el área que ocupe, un 43,4% indico que “Siempre”, el 6.1 % indicaron “A veces”, el 1.4 % señalaron “Casi nunca” y en porcentaje minoritario el 0.5 % indico que “Nunca” evidenciándose de ese modo que la Alta Dirección realiza constantes capacitaciones, cursos y/o talleres para poder capacitar a los trabajadores de la UNHEVAL para que pueda desempeñar de manera óptima sus funciones de acuerdo al área en donde se encuentre.

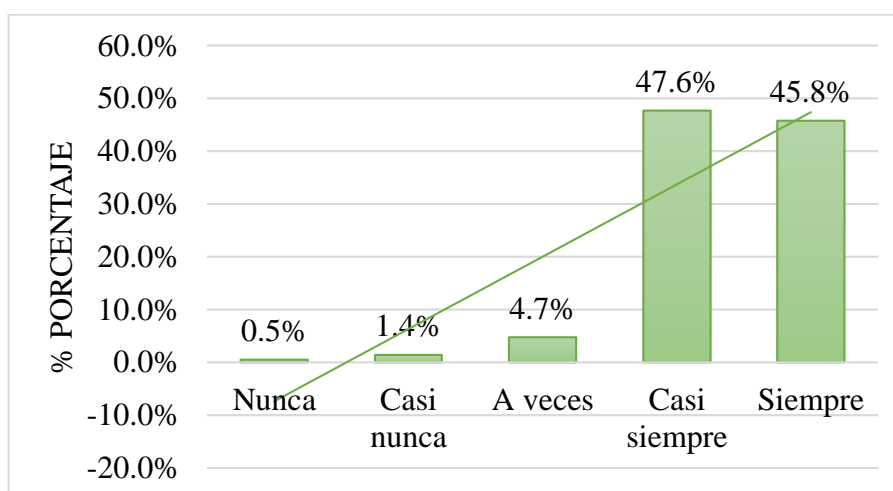
**Tabla 7**

*Frecuencia de resultado respecto al ítem se fomenta el desarrollo de habilidades sociales.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	1	.5	.5	.5
Casi nunca	3	1.4	1.4	1.9
A veces	10	4.7	4.7	6.6
Casi siempre	101	47.6	47.6	54.2
Siempre	97	45.8	45.8	100.0
Total	212	100.0	100.0	

**Figura 7**

*Frecuencia de resultado respecto al ítem se fomenta el desarrollo de habilidades sociales.*



**Interpretación:** Los hallazgos de la tabla y figura 7 indican que los trabajadores administrativos de la UNHEVAL en su mayoría con un 47.6% indican que “Casi siempre” se fomenta el desarrollo de habilidades sociales, un 45,8% indico que “Siempre”, el 4.7 % indicaron “A veces”, el 1.4 % señalaron “Casi nunca” y en porcentaje minoritario el 0.5 % indico que “Nunca” evidenciándose de ese modo que la Alta Dirección de la UNHEVAL fomenta y difunde a través de talleres sociales el desarrollo de las habilidades sociales de los trabajadores administrativos de la misma.

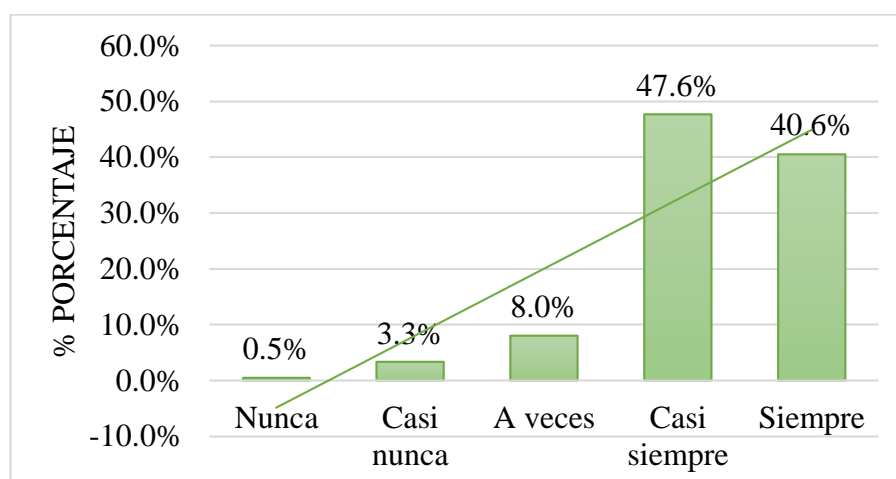
**Tabla 8**

*Frecuencia de resultado respecto al ítem existe comunicación asertiva entre sus colegas que genere un buen ambiente laboral.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	1	.5	.5	.5
Casi nunca	7	3.3	3.3	3.8
A veces	17	8.0	8.0	11.8
Casi siempre	101	47.6	47.6	59.4
Siempre	86	40.6	40.6	100.0
Total	212	100.0	100.0	

**Figura 8**

*Frecuencia de resultado respecto al ítem existe comunicación asertiva entre sus colegas que genere un buen ambiente laboral.*



**Interpretación:** Los hallazgos de la tabla y figura 8 indican que los trabajadores administrativos de la UNHEVAL en su mayoría con un 47.6% indican que “Casi siempre” existe comunicación asertiva entre sus colegas que genere un buen ambiente laboral, un 40,6% indico que “Siempre”, el 8.0 % indicaron “A veces”, el 3.3 % señalaron “Casi nunca” y en porcentaje minoritario el 0.5 % indico que “Nunca” evidenciándose de ese modo que entre las personas que laboran en la UNHEVAL existe una comunicación buena, fluida y respetuosa y producto de esto hace que se genera un muy buen clima laboral en el centro de trabajo mientras realizan sus actividades laborales.

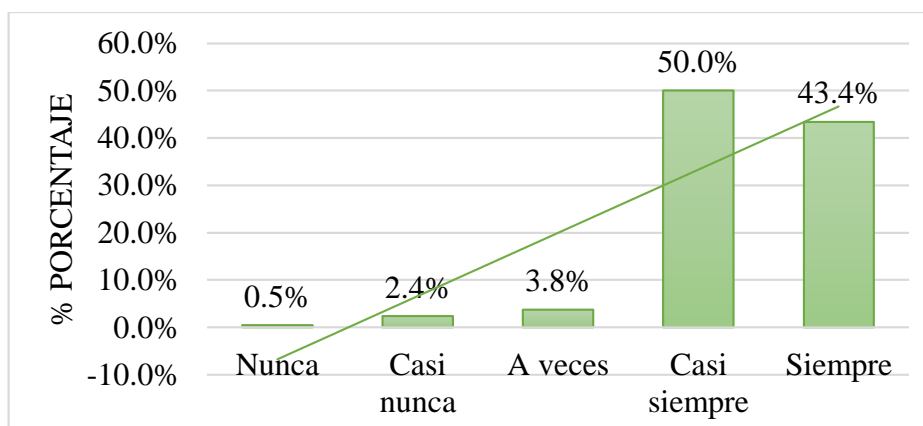
**Tabla 9**

*Frecuencia de resultado respecto al ítem existe oportunidades de ascenso del personal.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	.5	.5
	Casi nunca	5	2.4	2.8
	A veces	8	3.8	6.6
	Casi siempre	106	50.0	56.6
	Siempre	92	43.4	100.0
	Total	212	100.0	100.0

**Figura 9**

*Frecuencia de resultado respecto al ítem existe oportunidades de ascenso del personal.*





**Interpretación:** Los hallazgos de la tabla y figura 9 indican que los trabajadores administrativos de la UNHEVAL en su mayoría con un 50.0% indican que “Casi siempre” existe oportunidades de ascenso del personal, un 43.4% indico que “Siempre”, el 3.8 % indicaron “A veces”, el 2.4 % señalaron “Casi nunca” y en porcentaje minoritario el 0.5 % indico que “Nunca” evidenciándose de ese modo que las personas que laboran en la institución de la UNHEVAL tienen las oportunidades de poder crecer y ascender profesionalmente dentro de la institución.

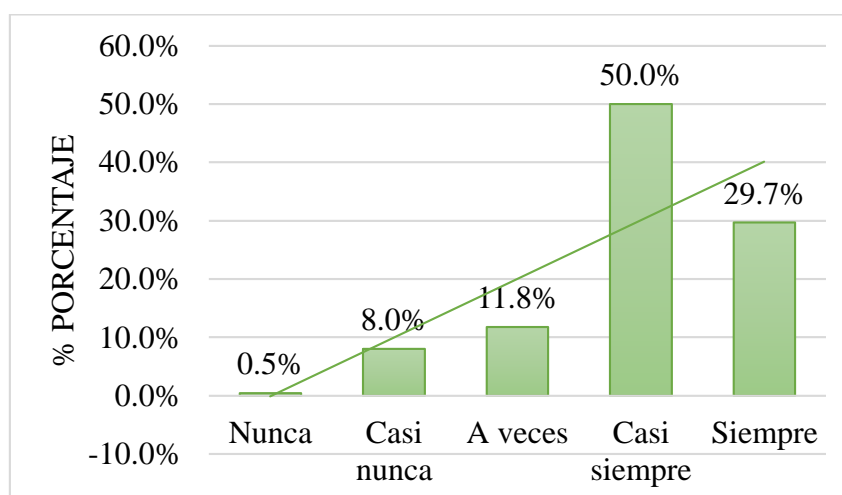
**Tabla 10**

*Frecuencia de resultado respecto al ítem las políticas de remuneración son adecuadas.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	1	.5	.5	.5
Casi nunca	17	8.0	8.0	8.5
A veces	25	11.8	11.8	20.3
Casi siempre	106	50.0	50.0	70.3
Siempre	63	29.7	29.7	100.0
Total	212	100.0	100.0	

**Figura 10**

*Frecuencia de resultado respecto al ítem las políticas de remuneración son adecuadas.*



**Interpretación:** Los hallazgos de la tabla y figura 10 indican que los trabajadores administrativos de la UNHEVAL en su mayoría con un 50.0% indican que “Casi siempre” las políticas de remuneración son adecuadas, un 29.7% indicio que “Siempre”, el 11.8 % indicaron “A veces”, el 8.0 % señalaron “Casi nunca” y en porcentaje minoritario el 0.5 % indicio que “Nunca” evidenciándose de ese modo que las personas que laboran en UNHEVAL tienen un sueldo o remuneración económica que sea adecuada para las labores que desempeñan.

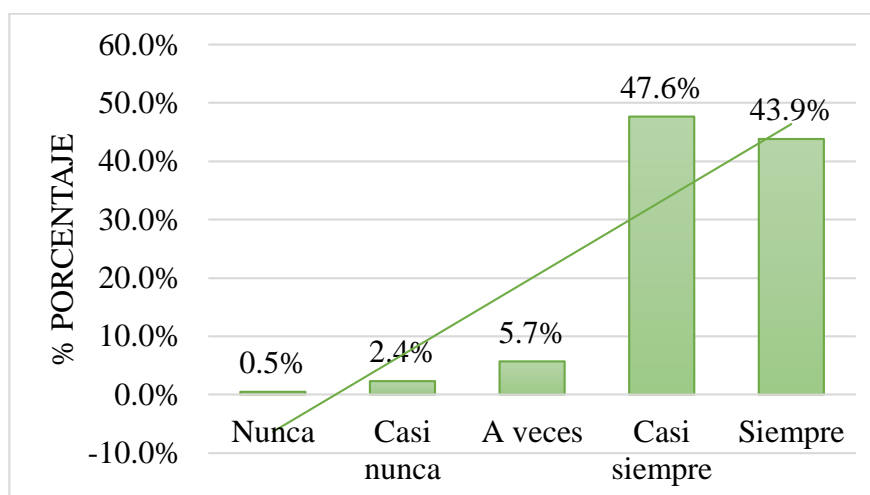
**Tabla 11**

*Frecuencia de resultado respecto al ítem existe promoción laboral.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	.5	.5
	Casi nunca	5	2.4	2.8
	A veces	12	5.7	8.5
	Casi siempre	101	47.6	56.1
	Siempre	93	43.9	100.0
	Total	212	100.0	100.0

**Figura 11**

*Frecuencia de resultado respecto al ítem existe promoción laboral.*



**Interpretación:** Los hallazgos de la tabla y figura 11 indican que los trabajadores administrativos de la UNHEVAL en su mayoría con un 47.6% indican que “Casi siempre” existe promoción laboral, un 43.9% indico que “Siempre”, el 5.7 % indicaron “A veces”, el 2.4 % señalaron “Casi nunca” y en porcentaje minoritario el 0.5 % indico que “Nunca” evidenciándose de ese modo que las personas que laboran en la parte administrativa en la UNHEVAL tienen difusión laboral o promoción del empleo a través de campañas o estrategias laborales.

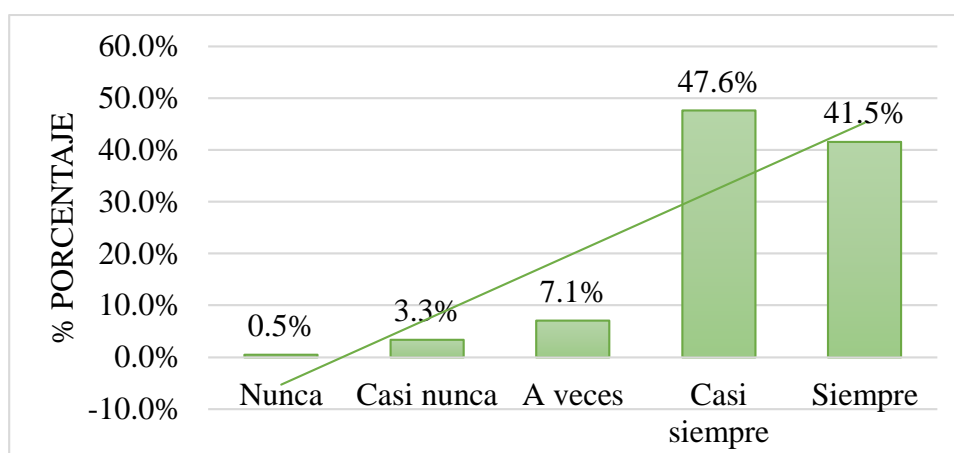
**Tabla 12**

*Frecuencia de resultado respecto al ítem se reconoce la labor de todo personal.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	.5	.5
	Casi nunca	7	3.3	3.8
	A veces	15	7.1	10.8
	Casi siempre	101	47.6	58.5
	Siempre	88	41.5	100.0
	Total	212	100.0	100.0

**Figura 12**

*Frecuencia de resultado respecto al ítem se reconoce la labor de todo personal.*



**Interpretación:** Los hallazgos de la tabla y figura 12 indican que los trabajadores administrativos de la UNHEVAL en su mayoría con un 47.6% indican que “Casi

siempre” se reconoce la labor de todo personal, un 41.5% indico que “Siempre”, el 7.1 % indicaron “A veces”, el 3.3 % señalaron “Casi nunca” y en porcentaje minoritario el 0.5 % indico que “Nunca” evidenciándose de ese modo que existe un reconocimiento al trabajo que realiza el personal dentro de la institución UNHEVAL a través de los diferentes tipos de incentivos que puedan existir ya sean monetarios, honoríficos entre otros.

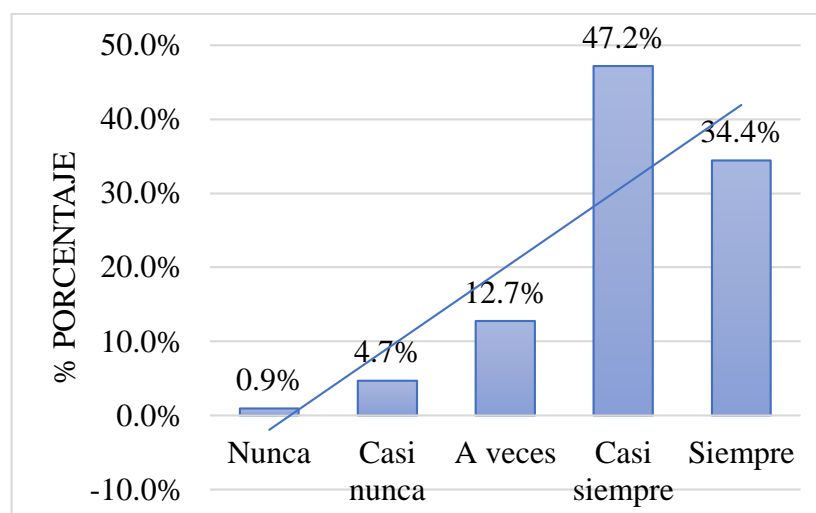
**Tabla 13**

*Frecuencia de resultado respecto al ítem usted tiene conocimientos técnicos de su área.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	2	.9	.9	.9
Casi nunca	10	4.7	4.7	5.7
A veces	27	12.7	12.7	18.4
Casi siempre	100	47.2	47.2	65.6
Siempre	73	34.4	34.4	100.0
Total	212	100.0	100.0	

**Figura 13**

*Frecuencia de resultado respecto al ítem usted tiene conocimientos técnicos de su área.*



**Interpretación:** Los hallazgos de la tabla y figura 13 indican que los trabajadores administrativos de la UNHEVAL en su mayoría con un 47.2% indican que “Casi

siempre” tienen conocimientos técnicos de su área, un 34.4% indico que “Siempre”, el 12.7% indicaron “A veces”, el 4.7 % señalaron “Casi nunca” y en porcentaje minoritario el 0.9% indico que “Nunca” evidenciándose de ese modo que existe muchos conocimientos por parte del personal administrativo de la UNHEVAL con respecto al desenvolvimiento de su trabajo en su área, ya que cuentan con las capacidades para poder desarrollar sus actividades.

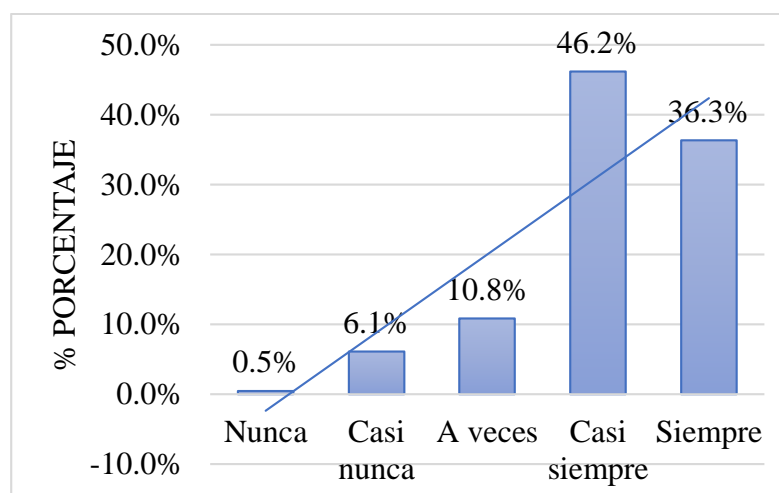
**Tabla 14**

*Frecuencia de resultado respecto al ítem usted es capaz de tomar decisiones*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi nunca	9	4.2	4.2	4.2
A veces	16	7.5	7.5	11.8
Válido Casi siempre	110	51.9	51.9	63.7
Siempre	77	36.3	36.3	100.0
Total	212	100.0	100.0	

**Figura 14**

*Frecuencia de resultado respecto al ítem usted es capaz de tomar decisiones*



**Interpretación:** Los hallazgos de la tabla y figura 14 indican que los trabajadores administrativos de la UNHEVAL en su mayoría con un 51.9% indican que “Casi siempre” el personal administrativo de la UNHEVAL es capaz de tomar decisiones,

un 36.3% indico que “Siempre”, el 7.5 % indicaron “A veces”, el 4.2 % señalaron “Casi nunca” evidenciándose de ese modo que el personal administrativo que trabaja en la UNHEVAL son capaces de tomar decisiones por sí mismo de acuerdo a sus mejores criterios y puntos de vista.

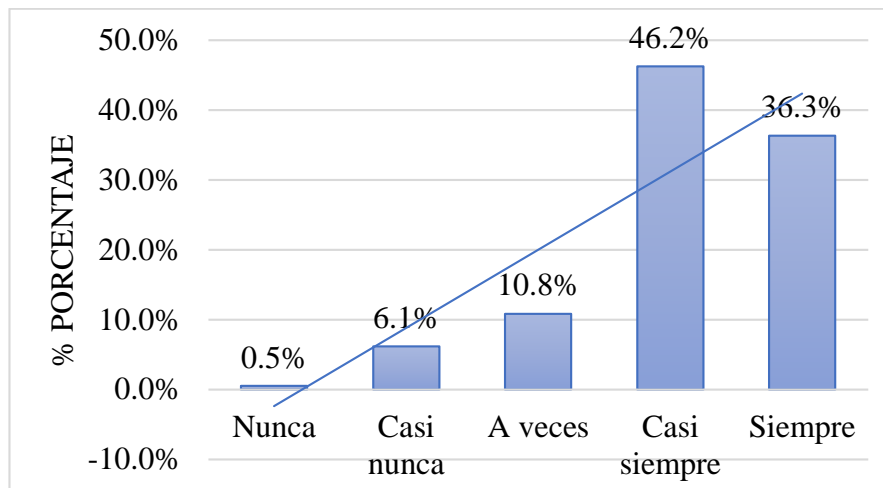
**Tabla 15**

*Frecuencia de resultado respecto al ítem usted organiza y planifica actividades*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	.5	.5
	Casi nunca	13	6.1	6.6
	A veces	23	10.8	17.5
	Casi siempre	98	46.2	63.7
	Siempre	77	36.3	100.0
	Total	212	100.0	100.0

**Figura 15**

*Frecuencia de resultado respecto al ítem usted organiza y planifica actividades*



**Interpretación:** Los hallazgos de la tabla y figura 15 indican que los trabajadores administrativos de la UNHEVAL en su mayoría con un 46.2% indican que “Casi siempre” el personal administrativo de la UNHEVAL organiza y planifica sus actividades, un 36.3% indico que “Siempre”, el 10.8 % indicaron “A veces”, el 6.1 % señalaron “Casi nunca” y en porcentaje minoritario el 0.5 % indico que “Nunca”

evidenciándose de ese modo que las personas que laboran en la parte administrativa de la UNHEVAL organizan y planifican sus actividades, llevan un orden para realizarlas y de esta manera obtener resultados laborales más favorables.

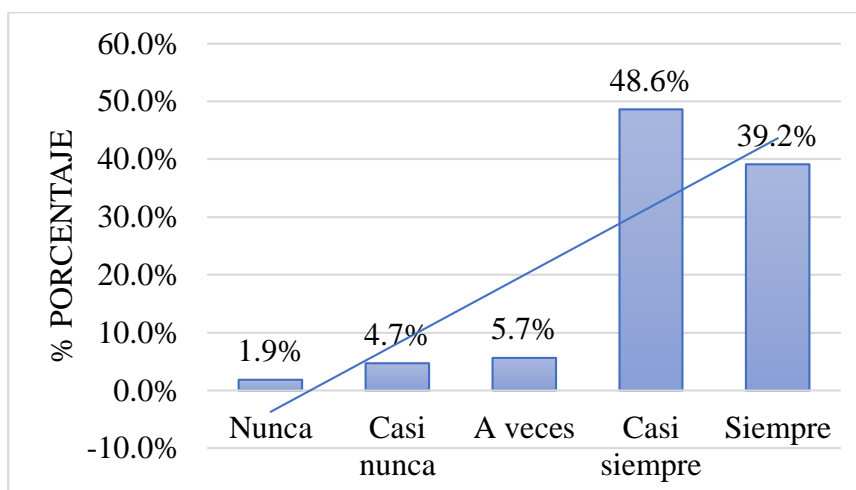
**Tabla 16**

*Frecuencia de resultado respecto al ítem usted usa apropiadamente su tiempo de trabajo*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	4	1.9	1.9
	Casi nunca	10	4.7	6.6
	A veces	12	5.7	12.3
	Casi siempre	103	48.6	60.8
	Siempre	83	39.2	100.0
	Total	212	100.0	100.0

**Figura 16**

*Frecuencia de resultado respecto al ítem usted usa apropiadamente su tiempo de trabajo*



**Interpretación:** Los hallazgos de la tabla y figura 16 indican que los trabajadores administrativos de la UNHEVAL en su mayoría con un 48.6% indican que “Casi siempre” el personal usa apropiadamente su tiempo de su trabajo, un 39.2% indicio que “Siempre”, el 5.7 % indicaron “A veces”, el 4.7 % señalaron “Casi nunca” y en porcentaje minoritario el 1.9 % indicio que “Nunca” evidenciándose de ese modo que

las personas administrativas que trabajan en la UNHEVAL hacen un uso adecuado del tiempo que tienen en el área de trabajo y lo aprovechan al máximo para poder lograr de mejor manera sus objetivos propuestos.

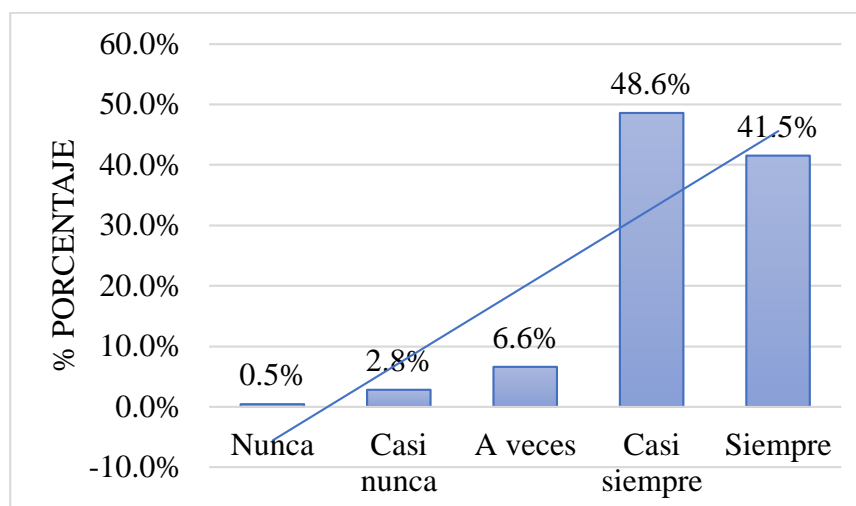
**Tabla 17**

*Frecuencia de resultado respecto al ítem realiza con eficacia sus actividades.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	1	.5	.5	.5
Casi nunca	6	2.8	2.8	3.3
A veces	14	6.6	6.6	9.9
Casi siempre	103	48.6	48.6	58.5
Siempre	88	41.5	41.5	100.0
Total	212	100.0	100.0	

**Figura 17**

*Frecuencia de resultado respecto al ítem realiza con eficacia sus actividades*



**Interpretación:** Los hallazgos de la tabla y figura 17 indican que los trabajadores administrativos de la UNHEVAL en su mayoría con un 48.6% indican que “Casi siempre” realizan con eficacia sus actividades, un 41.5% indicaron que “Siempre”, el 6.6 % indicaron “A veces”, el 2.8 % señalaron “Casi nunca” y en porcentaje minoritario el 0.5 % indicaron que “Nunca” evidenciándose de ese modo que existe una realización del trabajo por parte de los colaboradores con eficacia en sus actividades y pueden llegar a sus objetivos planteados.



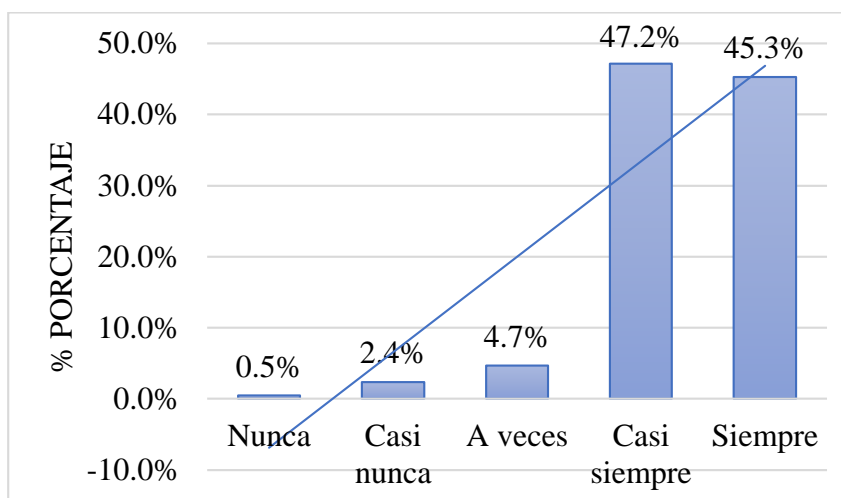
**Tabla 18**

*Frecuencia de resultado respecto al ítem llega puntual a su centro de labor.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	.5	.5
	Casi nunca	5	2.4	2.8
	A veces	10	4.7	7.5
	Casi siempre	100	47.2	54.7
	Siempre	96	45.3	100.0
	Total	212	100.0	100.0

**Figura 18**

*Frecuencia de resultado respecto al ítem llega puntual a su centro de labor.*



**Interpretación:** Los hallazgos de la tabla y figura 18 indican que los trabajadores administrativos de la UNHEVAL en su mayoría con un 47.2% indican que “Casi siempre” los trabajadores llegan de manera puntual al centro de labor, un 45.3% indicio que “Siempre”, el 4.7 % indicaron “A veces”, el 2.4 % señalaron “Casi nunca” y en porcentaje minoritario el 0.5 % indicio que “Nunca” evidenciándose de ese modo que las personas que trabajan en la UNHEVAL mayormente llegan a la institución UNHEVAL dentro de la hora de iniciar sus actividades de modo puntual, y tienen menos tiempo perdido ya que es aprovechado al máximo.

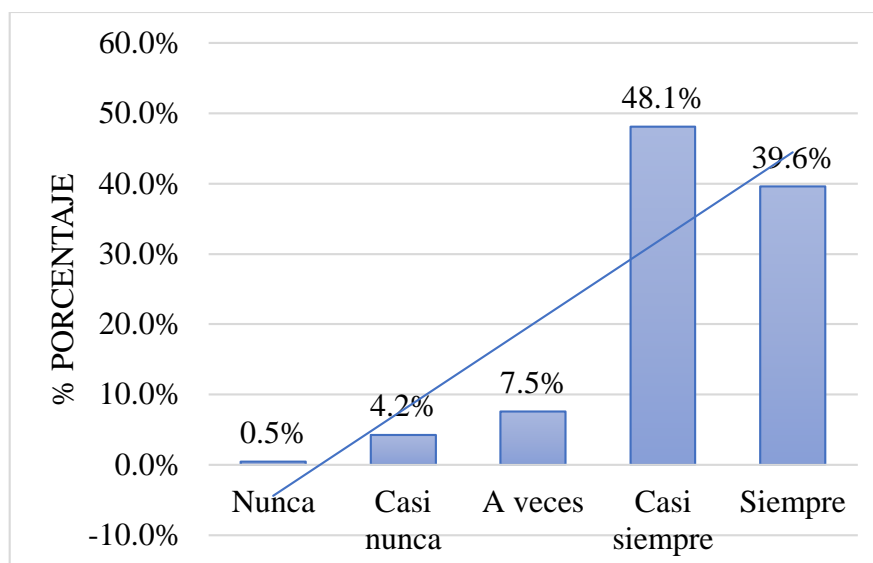
**Tabla 19**

*Frecuencia de resultado respecto al ítem muestra disposición para el trabajo.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	.5	.5
	Casi nunca	9	4.2	4.7
	A veces	16	7.5	12.3
	Casi siempre	102	48.1	60.4
	Siempre	84	39.6	100.0
	Total	212	100.0	100.0

**Figura 19**

*Frecuencia de resultado respecto al ítem muestra disposición para el trabajo.*



**Interpretación:** Los hallazgos de la tabla y figura 19 indican que los trabajadores administrativos de la UNHEVAL en su mayoría con un 48.1% indican que “Casi siempre” se reconoce la disposición para el trabajo, un 39.6% indicaron que “Siempre”, el 7.5 % indicaron “A veces”, el 4.2 % señalaron “Casi nunca” y en porcentaje minoritario el 0.5 % indicaron que “Nunca” evidenciándose de ese modo que las personas que trabajan en la UNHEVAL poseen la disposición para desarrollar las actividades que se les han designado y pueden lograr de modo más asertivo sus objetivos planteados.

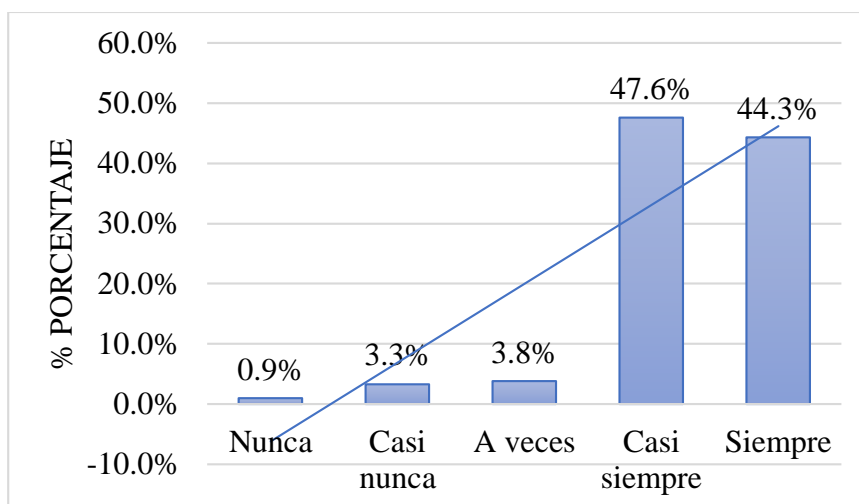
**Tabla 20**

*Frecuencia de resultado respecto al ítem tiene la capacidad de resolver problemas*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	.9	.9
	Casi nunca	7	3.3	4.2
	A veces	8	3.8	8.0
	Casi siempre	101	47.6	55.7
	Siempre	94	44.3	100.0
	Total	212	100.0	100.0

**Figura 20**

*Frecuencia de resultado respecto al ítem tiene la capacidad de resolver problemas*



**Interpretación:** Los hallazgos de la tabla y figura 20 indican que los trabajadores administrativos de la UNHEVAL en su mayoría con un 47.6% indican que “Casi siempre” se reconoce la capacidad de resolver problemas, un 44.3% indicio que “Siempre”, el 3.8 % indicaron “A veces”, el 3.3 % señalaron “Casi nunca” y en porcentaje minoritario el 0.9 % indicio que “Nunca” evidenciándose de ese modo que el personal administrativo que labora en la UNHEVAL tiene la capacidad de resolver problemas de acuerdo al juicio adecuado que poseen y tener alternativas buenas de soluciones posibles.

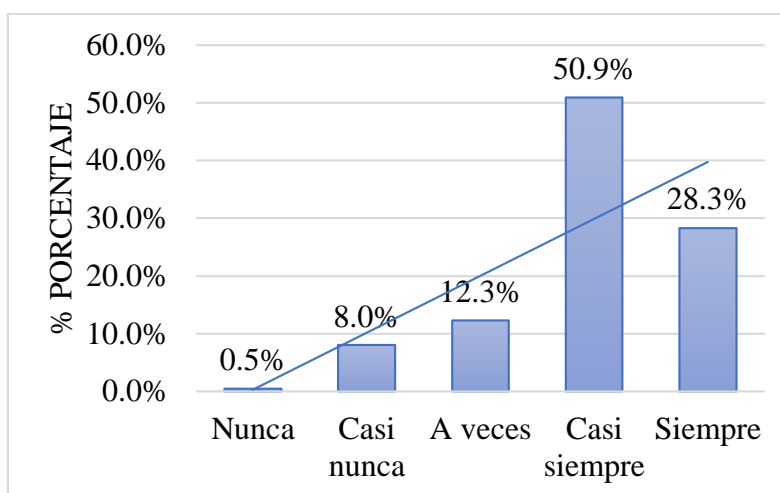
**Tabla 21**

*Frecuencia de resultado respecto al ítem se muestra con actitud positiva.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	.5	.5
	Casi nunca	17	8.0	8.5
	A veces	26	12.3	20.8
	Casi siempre	108	50.9	71.7
	Siempre	60	28.3	100.0
	Total	212	100.0	100.0

**Figura 21**

*Frecuencia de resultado respecto al ítem se muestra con actitud positiva.*



**Interpretación:** Los hallazgos de la tabla y figura 21 indican que los trabajadores administrativos de la UNHEVAL en su mayoría con un 50.9% indican que “Casi siempre” se reconoce la muestra con actitud positiva, un 28.3% indico que “Siempre”, el 12.3 % indicaron “A veces”, el 0.8 % señalaron “Casi nunca” y en porcentaje minoritario el 0.5 % indico que “Nunca” evidenciándose de ese modo que el personal administrativo que trabaja en la UNHEVAL posee y muestran conductas y comportamientos que van positivamente de acuerdo a los objetivos planteados por la institución y lograrlos de mejor manera.

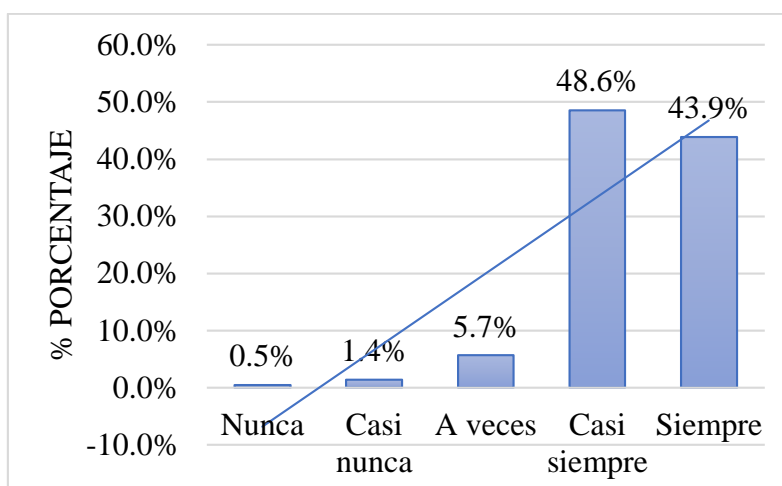
**Tabla 22**

*Frecuencia de resultado respecto al ítem se muestra con actitud positiva.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	.5	.5
	Casi nunca	3	1.4	1.9
	A veces	12	5.7	7.5
	Casi siempre	103	48.6	56.1
	Siempre	93	43.9	100.0
	Total	212	100.0	100.0

**Figura 22**

*Frecuencia de resultado respecto al ítem se muestra con actitud positiva.*



**Interpretación:** Los hallazgos de la tabla y figura 22 indican que los trabajadores administrativos de la UNHEVAL en su mayoría con un 48.6% indican que “Casi siempre” se reconoce que muestra actitud positiva, un 43.9% indicio que “Siempre”, el 5.7 % indicaron “A veces”, el 1.4 % señalaron “Casi nunca” y en porcentaje minoritario el 0.5 % indicio que “Nunca” evidenciándose de ese modo que el personal administrativo que trabaja en la UNHEVAL posee y muestran conductas y comportamientos que van positivamente de acuerdo a los objetivos planteados por la institución y lograrlos de mejor manera.

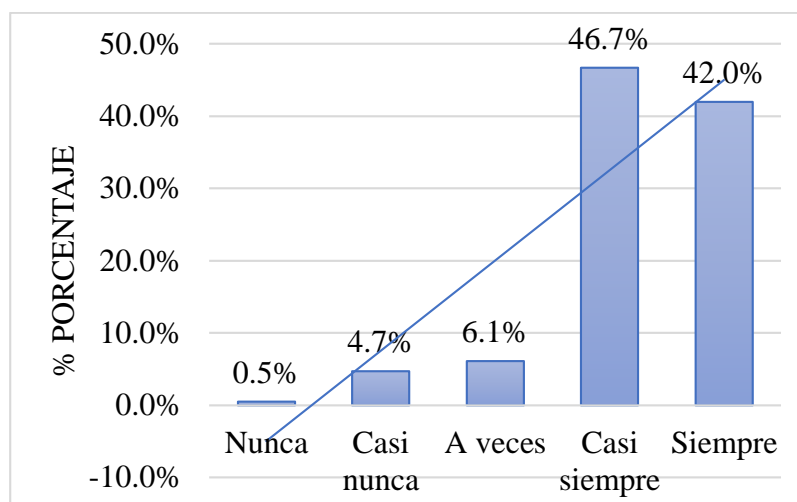
**Tabla 23**

*Frecuencia de resultado respecto al ítem trabaja con objetividad.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	.5	.5
	Casi nunca	10	4.7	5.2
	A veces	13	6.1	11.3
	Casi siempre	99	46.7	58.0
	Siempre	89	42.0	100.0
	Total	212	100.0	100.0

**Figura 23**

*Frecuencia de resultado respecto al ítem trabaja con objetividad.*



**Interpretación:** Los hallazgos de la tabla y figura 23 indican que los trabajadores administrativos de la UNHEVAL en su mayoría con un 46.7% indican que “Casi siempre” se reconoce el trabajo con objetividad, un 42% indicaron que “Siempre”, el 6.1 % indicaron “A veces”, el 4.7 % señalaron “Casi nunca” y en porcentaje minoritario el 0.5 % indicaron que “Nunca” evidenciándose de ese modo que las personas que trabajan en la parte administrativa de la UNHEVAL realizan sus actividades del trabajo con objetividad esto nos quiere decir que actúan atendiendo criterios objetivos relacionados con el objeto sometido a consideración y nunca con los sujetos interesados ni con el sentir personal de quien actúa.

## 4.2 Contrastación de hipótesis

### 4.2.1 Prueba de hipótesis general

HGi: Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán 2022.

HGo: No existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán 2022.

**Tabla 24**

*Correlación de Pearson entre la variable gestión del talento humano y la variable desempeño laboral*

		Gestión del talento humano	Desempeño laboral
Gestión del talento humano	Correlación de Pearson	1	.791**
	Sig. (bilateral)		.000
	N	212	212
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	.791**	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	212	212

**Interpretación:** En la Tabla se observa que existe una relación en un nivel alto entre la variable gestión del talento humano y la variable desempeño laboral, debido a que  $p = 0,000 < 0,05$  y  $r = 0.791$ . De ello rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación, es decir, “Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán 2022”. Estos resultados demuestran que todo el personal administrativo de la UNHEVAL logra un trabajo eficaz porque trabajan colectivamente comunicándose, recibiendo información de las actividades a realizar y tienen un ambiente laboral adecuado donde se cumple con lo estipulado en el contrato y todos son tratados con igualdad lo cual genera que el colaborador se sienta identificado con la empresa y sus objetivos, por ello muestran un buen desempeño

laboral. Demostrando que la buena gestión del recurso humano permite que los trabajadores empleen el máximo de su potencial, ya que están satisfechos con su labor y logran ser parte del equipo de trabajo.

VALOR O GRADO "r"	INTEPRETACIÓN
1, 00	Correlación perfecta (positiva o negativa)
De + 0,90 a + 0,99	Correlación muy alta (positiva o negativa)
De + 0,70 a + 0,89	Correlación alta (positiva o negativa)
De + 0,40 a + 0,68	Correlación moderada (positiva o negativa)
De + 0,20 a + 0,39	Correlación baja (positiva o negativa)
De + 0,01 a + 0,19	Correlación muy baja (positiva o negativa)
0,00	Correlación nula (positiva o negativa)

#### 4.2.2 Prueba de la hipótesis específica 1

Hi1: La admisión de nuevo personal se relaciona positivamente con el desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán 2022.

Ho1: La admisión de nuevo personal se relaciona negativamente con el desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán 2022.

**Tabla 25**

*Correlación de Pearson entre la dimensión admisión de un nuevo personal y la variable desempeño laboral*

		Admisión de un nuevo personal	Desempeño laboral
Admisión de un nuevo personal	Correlación de Pearson	1	.634**
	Sig. (bilateral)		.000
	N	212	212
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	.634**	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	212	212



**Interpretación:** En la Tabla se observa que existe una relación en un nivel moderado entre la dimensión admisión de un nuevo personal y la variable desempeño laboral, debido a que  $p = 0,000 < 0,05$  y  $r = 0.634$ . De ello rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación, es decir, “La admisión de nuevo personal se relaciona positivamente con el desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán 2022”. Estos resultados demuestran que realizar el proceso de selección del personal adecuadamente para el área que se requiere es importante porque ello se verá reflejado en su desempeño ya que si se selección a una persona que cumple con las características necesarias para el puesto libre esta persona podrá adaptarse fácilmente al puesto de trabajo.

#### 4.2.3 Prueba de la hipótesis específica 2

Hi2: El desarrollo de los colaboradores se relaciona positivamente con el desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán 2022.

Ho2: El desarrollo de los colaboradores se relaciona negativamente con el desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán 2022.

**Tabla 26**

*Correlación de Pearson entre la dimensión admisión de un nuevo personal y la variable desempeño laboral*

		Desarrollo de los colaboradores	Desempeño laboral
Desarrollo de los colaboradores	Correlación de Pearson	1	.829**
	Sig. (bilateral)		.000
	N	212	212
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	.829**	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	212	212

**Interpretación:** En la Tabla se observa que existe una relación en un nivel alto entre la dimensión admisión de un nuevo personal y la variable desempeño laboral, debido a que  $p = 0,000 < 0,05$  y  $r = 0.829$ . De ello rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación, es decir, “El desarrollo de los colaboradores se relaciona positivamente con el desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán 2022”. Estos resultados demuestran que, si la universidad propicia el desarrollo de los colaboradores capacitándoles de acuerdo a sus funciones, así como también brindarles oportunidades de ascenso permitirá que este personal mejore su desempeño porque con la capacitación reforzara conocimientos sobre como desempeñarse mejor en su puesto de trabajo y si desea superarse y ascender va a esforzarse más para lograrlo.

#### 4.2.4 Prueba de la hipótesis específica 3

Hi3: Las retribuciones se relaciona positivamente con el desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán 2022.

Ho3: Las retribuciones se relaciona negativamente con el desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán 2022.

**Tabla 27**

*Correlación de Pearson entre la dimensión retribuciones y la variable desempeño laboral*

		Desempeño laboral	
		Retribuciones	
Retribuciones	Correlación de Pearson	1	.763**
	Sig. (bilateral)		.000
	N	212	212
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	.763**	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	212	212

**Interpretación:** En la Tabla se observa que existe una relación en un nivel alto entre la dimensión admisión de un nuevo personal y la variable desempeño laboral, debido a que  $p = 0,000 < 0,05$  y  $r = 0.763$ . De ello rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación, es decir, “Las retribuciones se relaciona positivamente con el desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán 2022”. Estos resultados demuestran que, si los colaboradores perciben que su trabajo está siendo remunerado correctamente ello hará que el personal continúe con un buen desempeño y se esfuerce en realizar bien las funciones que se le asignen.

## CAPÍTULO V. DISCUSIÓN

Posterior a cada resultado obtenido se determina respecto a la hipótesis general de esta tesis que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación, es decir, “Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán 2022”. Ello a razón de que se halló una relación en un nivel alto entre la variable gestión del talento humano y la variable desempeño laboral, debido a que  $p = 0,000 < 0,05$  y  $r = 0.791$  entre las variables demostrando con ello que todo el personal administrativo de la UNHEVAL logra un trabajo eficaz porque trabajan colectivamente comunicándose, recibiendo información de las actividades a realizar y tienen un ambiente laboral adecuado donde se cumple con lo estipulado en el contrato y todos son tratados con igualdad lo cual genera que el colaborador se sienta identificado con la empresa y sus objetivos, por ello muestran un buen desempeño laboral. Demostrando que la buena gestión del recurso humano permite que los trabajadores empleen el máximo de su potencial, ya que están satisfechos con su labor y logran ser parte del equipo de trabajo.

Este resultado obtenido guarda concordancia con lo hallado en el estudio realizado por Sarmiento (2017), quien concluye que:

La relación entre la forma de gestión del talento humano y los resultados obtenidos en el diagnóstico de desempeño, muestran que la gestión de talento humano establecido, tiene una alta incidencia en el desempeño de los servidores, pues al sentirse amenazados ante una evaluación, muestran reticencia en sus actividades desempeñadas y en su actuar dentro de la institución. (p. 115).

Asimismo, también se asemeja a lo hallado por Peralta (2018), quien en su investigación concluye que:

La gestión del talento humano influye significativamente en el desempeño laboral del personal administrativo de la Zona Registral N° VIII - Sede Huancayo en tiempos de COVID, 2021, debido a que la correlación  $r$  de

Pearson ( $r= 0,769$ ), con una significancia de  $p= 0,000$  y demuestra una correlación positiva y buena, es decir, cuando la gestión del talento humano aumenta significativamente, mejora el desempeño laboral del personal administrativo de la Zona Registral N° VIII - Sede Huancayo. Asimismo, la influencia entre las variables conlleva a la identificación y fidelización con la entidad, estableciendo relaciones positivas para un adecuado clima laboral. (p.76)

Respecto a la primera hipótesis específica de esta tesis se determina el rechazo de la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación, es decir, “La admisión de nuevo personal se relaciona positivamente con el desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán 2022”. Ello a razón de que se halló una relación en un nivel moderado entre la dimensión y la variable, debido a que  $p = 0,000 < 0,05$  y  $r= 0.634$ , demostrando con ello que realizar el proceso de selección del personal adecuadamente para el área que se requiere es importante porque ello se verá reflejado en su desempeño ya que si se selección a una persona que cumple con las características necesarias para el puesto libre esta persona podrá adaptarse fácilmente al puesto de trabajo.

Estos resultados son similares a lo hallado en la tesis de Ponce (2014), quien concluye que:

En el Reclutamiento y Selección, el 90% de la muestra encuestada no ingresó por concurso de merecimiento al ministerio, además en un 73% afirma tener los conocimientos y experiencia necesaria para cumplir con sus funciones, dejando entendido que el proceso de selección que se realizó a ellos cumplió con todos los parámetros establecidos en la norma precedente. (p. 100)

Respecto a la segunda hipótesis específica de esta tesis se determina el rechazo de la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación, es decir, “El desarrollo de los colaboradores se relaciona positivamente con el desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán 2022”. Ello a razón de

que se halló una relación en un nivel alto entre la dimensión y la variable, debido a que  $p = 0,000 < 0,05$  y  $r = 0.829$ , demostrando con ello que si la universidad propicia el desarrollo de los colaboradores capacitándoles de acuerdo a sus funciones, así como también brindarles oportunidades de ascenso permitirá que este personal mejore su desempeño porque con la capacitación reforzará conocimientos sobre como desempeñarse mejor en su puesto de trabajo y si desea superarse y ascender va a esforzarse más para lograrlo.

Estos resultados son similares a lo hallado por Condori (2018), en su estudio donde una de sus conclusiones fue que:

El desarrollo del talento humano se relaciona directamente con el desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones – Puno, donde el 39.1% indica que el desarrollo del talento humano se da algunas veces porque no se programa anualmente capacitaciones constantes por la inversión mínima que se designa para las capacitaciones y por ende el desempeño laboral es regular, por lo que el desarrollo del talento humano está constituido a la capacitación que constituye el núcleo de un esfuerzo continuo diseñado con el objeto de proporcionar a los talentos el conocimiento y las habilidades que necesitan para un eficiente desempeño laboral. Por ende, el desarrollo del talento humano simboliza una correlación moderada en un  $0,632^{**}$  con el desempeño laboral. (p. 68)

Respecto a la tercera hipótesis específica de esta tesis también se determina el rechazo de la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación, es decir, “Las retribuciones se relaciona positivamente con el desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán 2022”. Ello a razón de que se halló una relación en un nivel alto entre la dimensión y la variable, debido a que  $p = 0,000 < 0,05$  y  $r = 0.763$ , demostrando con ello que si los colaboradores perciben que su trabajo está siendo remunerado correctamente ello hará que el personal continúe con un buen desempeño y se esfuerce en realizar bien las funciones que se le asignen.

Este hallazgo es lo contrario a lo hallado por Mamani (2020), quien en su tesis concluye que:

La evaluación y retribución del talento humano no se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Autoridad local del agua de Huancané, 2017; en este caso hemos encontrado que la significación bilateral es de 0,112 la cual es mayor a 0,05 por lo que se acepta la hipótesis nula. (p. 79)

### **5.1 Aporte científico**

Al finalizar se tiene como un valioso aporte la contribución en cuanto a ofrecer datos actuales sobre las variables en estudio debido a que se profundizó en determinar la relación de la variable gestión del talento humano y la variable desempeño laboral, asimismo permitió corroborar los resultados con otros estudios anteriores sobre el tema para que de esa manera de refuercen la literatura existente de estas variables.

Además, es un aporte para los trabajadores ya que será de conocimiento para la universidad la importancia de la adecuada gestión del talento humano, y de esa manera las autoridades pertinentes que están a cargo podrá tomar decisiones en base a los resultados que se conocen haciendo posible que el personal logre un óptimo desempeño lo cual también es beneficioso para la universidad debido a que tendrán trabajadores comprometidos e identificados que desarrollaran bien sus funciones para que puedan cumplir con las metas propuestas.

Asimismo, se tiene como aporte el instrumento presentado el cual se usó para recolectar los datos, dicho instrumento es un aporte para posteriores estudios los cuales pueden usarlo como modelo para otros estudios del tema y lo pueden emplear para medir en otros ámbitos.

Y también sirve con un antecedente para estudios futuros en los cuales usaran este estudio para contrastar sus resultados y determinar nuevos datos actuales de las variables.

## CONCLUSIONES

1. Existe relación entre la gestión del talento humano con el desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán 2022, debido a que los resultados mostraron que existe una relación en un nivel alto entre la variable gestión del talento humano y la variable desempeño laboral, debido a que  $p = 0,000 < 0,05$  y  $r = 0.791$ . Por ello se acepta la hipótesis de investigación, es decir, que la buena gestión del recurso humano permite que los trabajadores empleen el máximo de su potencial, ya que están satisfechos con su labor y logran ser parte del equipo de trabajo mostrando un buen desempeño laboral.
2. Existe relación entre la admisión del nuevo personal y el desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán 2022, debido a que los resultados mostraron que existe una relación en un nivel moderado entre la dimensión admisión de un nuevo personal y la variable desempeño laboral, debido a que,  $p = 0,000 < 0,05$  y  $r = 0.634$ . Por ello se acepta la hipótesis de investigación, es decir, que realizar el proceso de selección del personal adecuadamente para el área que se requiere es importante porque ello se verá reflejado en su desempeño ya que si se selección a una persona que cumple con las características necesarias para el puesto libre esta persona podrá adaptarse fácilmente al puesto de trabajo.
3. Existe relación entre el desarrollo de los colaboradores y el desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán 2022, debido a que los resultados mostraron que existe una relación en un nivel alto entre la dimensión admisión de un nuevo personal y la variable desempeño laboral, debido a que  $p = 0,000 < 0,05$  y  $r = 0.829$ . Por ello se acepta la hipótesis de investigación, es decir, que, si la universidad propicia el desarrollo de los colaboradores capacitándoles de acuerdo a sus funciones, así como también brindarles oportunidades de ascenso permitirá que este personal mejore su desempeño porque con la capacitación reforzara conocimientos sobre como



desempeñarse mejor en su puesto de trabajo y si desea superarse y ascender va a esforzarse más para lograrlo.

4. Existe relación entre las retribuciones con el desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán 2022, ello debido a que los resultados mostraron que existe una relación en un nivel alto entre la dimensión admisión de un nuevo personal y la variable desempeño laboral, debido a que  $p = 0,000 < 0,05$  y  $r = 0.763$ . Por ello se acepta la hipótesis de investigación, es decir, que, si los colaboradores perciben que su trabajo está siendo remunerado correctamente ello hará que el personal continúe con un buen desempeño y se esfuerce en realizar bien las funciones que se le asignen.

## SUGERENCIAS

1. Se sugiere a las autoridades pertinentes que dirigen la Universidad Nacional Hermilio Valdizán que continúen gestionando el talento humano adecuadamente ya que se demostró cuan beneficioso es para la universidad como para el personal. Es importante que se realice adecuadamente el proceso de admisión del nuevo personal ya que de esa manera se podrá captar y seleccionar al personal idóneo para el puesto vacante, este podrá adaptarse al ritmo de trabajo sin complicaciones porque contara con las capacidades necesarias.
2. Se recomienda diversificar los canales de difusión para ampliar la cobertura de postulantes más competitivos mediante el uso de redes sociales, así como también aplicar nuevos instrumentos como rubricas de evaluación de competencias al momento de realizar el proceso de admisión, y aplicar políticas más rígidas que permitan seleccionar personal más idóneo con perfiles adecuados a las funciones.
3. Asimismo, se sugiere el fomento del desarrollo de los colaboradores, puesto que repercute en el desempeño laboral del personal administrativo siendo esta una responsabilidad muy importante para el jefe de Recursos Humanos porque informa al personal sobre la línea de carrera a la cual podrán tener acceso si continúa laborando en la universidad que ayudará a mejorar las capacidades del personal no solo en lo profesional sino ser un trabajador eficiente que sabe lo que hace.
4. Finalmente, una sugerencia importante es que la universidad retribuya adecuadamente el desempeño que cumple el personal en su área de trabajo para que se sientan valorados, para ello es necesario que realicen evaluaciones para conocer si el personal está satisfecho trabajando en la universidad, así como también las funciones que se le asignan en su área de trabajo de no ser así tomen decisiones para que se tenga un mejor reconocimiento hacía el personal.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alles, M. (2008). *Desarrollo del Talento Humano basado en Competencias*. Chile: Granica de Chile. [https://www.bivica.org/files/talento-humano\\_a.pdf](https://www.bivica.org/files/talento-humano_a.pdf)
- Arias, F. G. (2006). *El proyecto de Investigación. Introducción a la metodología científica*. Episteme.
- Arias, F. G. (2012). *El proyecto de investigación*. Episteme.
- Arias, J. L. (2020). *Técnicas e instrumentos de investigación científica. Para ciencias administrativas, aplicadas, artísticas, humanas*. Enfoques Consulting EIRL.
- Atencia, K., y Caro, T. S. (2018). *Gestión Del Talento Humano Y Su Relación Con El Desempeño Laboral De Los Trabajadores De La Municipalidad Distrital De Amarilis - 2018*. [Tesis de pregrado, Universidad nacional Hermilio Valdizán]. <https://hdl.handle.net/20.500.13080/74>
- Caballana. (2011). *Funciones del talento humano*.
- Calderón, H. G. (2004). Gerencia del talento humano en el sector público: análisis en entidades públicas de Manizales, Pereira y Armenia. *Cuadernos de Administración*, 17(28), 71-90.
- Carlos, L. (2019). *Evaluación de la gestión del talento humano en entorno hospitalario cubano. Zona hospital*.
- Castillo, A. Y. (2017). *La gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo - 2016*. Universidad César Vallejo. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8939/Del%20Castillo\\_MAY.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8939/Del%20Castillo_MAY.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano, El nuevo papel de los recursos* (5ta edición ed.). McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos*. McGraw – Hill.
- Condori, M. N. (2018). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño*. [Tesis pregrado, Universidad Nacional del Altiplano].

- [http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/7907/Condori\\_Mamani\\_Miriam\\_Noemi.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/7907/Condori_Mamani_Miriam_Noemi.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Corvo, H. (2018). *Desempeño laboral y características*.  
<https://www.lifeder.com/desempeno-laboral/>.
- Crisóstomo, S. (2019). *Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal asistencial en el departamento de farmacia, hospital regional de Huacho 2018*. [Tesis posgrado, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión].  
<http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/2884/MAR%C3%8DA%20RITA%20CRIS%C3%93STOMO%20SALVATIERRA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Dueñas, R. (2015). *Ekos Recursos Humanos*.  
<https://issuu.com/ekosnegocios/docs/rrhh>
- Fernandez, M. (1999). *Diccionario de Recursos Humanos: Organización y Dirección*. Díaz de Santos.
- Gallardo, E. E. (2017). *Metodología de la Investigación* (Primera edición ed.). Universidad Continental.  
[https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4278/1/DO\\_UC\\_EG\\_MAI\\_UC0584\\_2018.pdf](https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4278/1/DO_UC_EG_MAI_UC0584_2018.pdf)
- García, A. (2013). *Análisis de la Gestión del Recurso Humano por Competencias y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo y de servicios del Instituto Superior Pedagógico Ciudad de San Gabriel*. Ecuador: [Tesis de pregrado, Universidad Politécnica Estatal de Carchi Tulcán].  
<http://repositorio.upec.edu.ec/bitstream/123456789/145/1/138%20AN>
- Gibson, J., Ivancevich, J., Donnelly, J., y Konopaske, R. (2006). *Organizaciones: Comportamiento estructura, procesos*. McGraw – Hill.
- Guillén, G. S. (2022). *Gestión del talento humano y desempeño laboral en la municipalidad distrital de Haqira, Provincia de Cotabambas, Apurímac - 2019*. [Tesis pregrado, Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac].  
[http://repositorio.unamba.edu.pe/bitstream/handle/UNAMBA/1052/T\\_0684.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unamba.edu.pe/bitstream/handle/UNAMBA/1052/T_0684.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Guzmán, E. (25 de abril de 2013). *Módulo de investigación*.  
[https://www.eafit.edu.co/innovacion/diplomado-oat/sesion1/sesion%201\\_diplomado.pdf](https://www.eafit.edu.co/innovacion/diplomado-oat/sesion1/sesion%201_diplomado.pdf)
- Hernández, S., Fernández, C., y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill.
- Hernández, S., Fernández, C., y Baptista, M. (2006). *Metodología de la investigación* (Vol. 4). McGraw-Hill.
- Lledó, P. (2011). *Gestión de los Recursos Humanos Director profesional de proyectos*. Victoria BC.  
[file:///E:/GESTI%C3%93N%20DE%20TALENTO%20HUMANO/TS\\_HTML\\_2021.pdf](file:///E:/GESTI%C3%93N%20DE%20TALENTO%20HUMANO/TS_HTML_2021.pdf)
- Louffat, E. (2012). *Administración del Potencial Humano*. Cengage learning.
- Lozano, L. J. (2007). El talento humano, una estrategia de éxito en las empresas culturales. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, 147-164.  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=20606008>
- Mamani, E. (2020). *Gestión Del Talento Humano Y Su Relación Con El Desempeño Laboral En La Autoridad Local Del Agua De Huancané, 2017*. Huacho: [Tesis de pregrado, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión].  
<file:///C:/Users/HP/Desktop/PROYECTO%20NOELIA%20ENCARNACI%C3%93N/EFREN%20FERRER%20MAMANI%20MACHACA.pdf>
- Martel, D. J. (2019). *Gestión del talento humano y su relación con el clima organizacional en la Municipalidad Provincial de Pachitea 2018*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Hermilio Valdizán].  
<https://hdl.handle.net/20.500.13080/4547>
- Martínez, V. (2013). *Gestión del talento humano por competencias para una empresa de artes gráficas*. Instituto Politécnico Nacional.
- Méndez, C. E. (2009). *Metodología. Diseño y Desarrollo del Proceso de Investigación con Énfasis en Ciencias Empresariales*. Limusa.

- Moreno, F., y Godoy, E. (2008). Los nuevos desafíos en la gerencia de los recursos humanos: Calidad de vida laboral. *International Journal of Good Conscience*, 11. [http://www.spentamexico.org/v3-n2/3\(2\)%201-11.pdf](http://www.spentamexico.org/v3-n2/3(2)%201-11.pdf)
- Norberto, M. C. (2017). *Gestión Del Talento Humano Y El Desempeño Laboral De La Municipalidad Distrital De Pichanaqui, 2017*. [Tesis de pregrado, Universidad De Huánuco]. <http://repositorio.udh.edu.pe/123456789/408>
- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E., y Villagómez, A. (2014). *Metodología de la investigación. Cualitativa – cualitativa y redacción de tesis*. Ediciones de la U.
- Palacios, A. M. (28 de noviembre de 2018). *Linkedin*. La Gestión del Talento en las Universidades: <https://es.linkedin.com/pulse/la-gesti%C3%B3n-del-talento-en-las-universidades-mariano-palacios-acuache>
- Peralta, L. (2018). *Gestión del talento humano y el desempeño laboral en el Centro de Atención Residencial “JESUS MI LUZ” del INABIF - Cusco 2018*. [Tesis de posgrado, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/34087>
- Ponce, B. J. (2014). *La Gestión Del Talento Humano Y Su Incidencia En El Desempeño Laboral En El Ministerio De Justicia, Derechos Humanos Y Cultos Planta Central- Quito*. [Tesis de posgrado, Universidad Tecnológica Equinoccial]. [http://repositorio.ute.edu.ec/bitstream/123456789/12797/1/59157\\_1.pdf](http://repositorio.ute.edu.ec/bitstream/123456789/12797/1/59157_1.pdf)
- Prieto, P. G. (2013). *Gestión del talento humano como estrategia para la retención del personal*. [Tesis posgrado, Universidad de Medellín]. <https://repository.udem.edu.co/bitstream/handle/11407/160/Gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano%20como%20estrategia%20para%20retenci%C3%B3n%20del%20personal.pdf>
- Ramos, R. (2019). *Gestión del talento humano y desempeño laboral en la pastelería Miraflores*.
- Realpe, K. R. (2020). Perspectivas de la gestión de talento humano en las universidades. Una revisión documental. *Polo del conocimiento*, 503-518.

file:///C:/Users/PC%202/Downloads/Dialnet-

PerspectivasDeLaGestionDeTalentoHumanoEnLasUnivers-8042555.pdf

Robbins, S., y Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional*. Pearson Educación.

Rodas, G., y Cortegana, P. (2021). *Gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral del personal en la chola Cajacha S.R.L.* [Tesis pregrado, Universidad Privada Antonio Urrello].  
<http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/1946/TESIS%20-%20GESTI%C3%93N%20DEL%20TALENTO%20HUMANO%20Y%20SU%20INFLUENCIA%20EN%20EL%20DESEMPE%C3%91O%20LABORAL%20DEL%20PERSONAL%20EN%20LA%20CHOLA%20CAJACHA%20S.R.L.%20CAJAMARCA%202021%20%281%29.pdf?>

Sánchez, H., Reyes, C., y Katia, M. (2018). *Manuel de término en investigación científica, tecnológica y humanística*. Universidad Ricardo Palma.

Sarmiento de la Torre, J. (2017). *Relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal del área central de la Universidad Central*. [Tesis de pregrado, Escuela Politécnica Nacional].  
[https://node2.123dok.com/dt02pdf/123dok\\_es/000/566/566347.pdf.pdf?X-Amz-Content-Sha256=UNSIGNED-PAYLOAD&X-Amz-Algorithm=AWS4-HMAC-SHA256&X-Amz-Credential=aa5vJ7sqx6H8Hq4u%2F20220705%2F%2Fs3%2Faws4\\_request&X-Amz-Date=20220705T222220Z&X-Amz-SignedHeaders=ho](https://node2.123dok.com/dt02pdf/123dok_es/000/566/566347.pdf.pdf?X-Amz-Content-Sha256=UNSIGNED-PAYLOAD&X-Amz-Algorithm=AWS4-HMAC-SHA256&X-Amz-Credential=aa5vJ7sqx6H8Hq4u%2F20220705%2F%2Fs3%2Faws4_request&X-Amz-Date=20220705T222220Z&X-Amz-SignedHeaders=ho)

Tamayo, M. (2003). *El proceso de la investigación científica*. LIMUSA y GRUPO NORIEGA EDITORES.

Werther, W., y Davis, K. (2008). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las empresas*. McGraw-Hill.

## **ANEXOS**



**Anexo 01. Matriz de consistencia**

**“LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN-2022”**

<b>PROBLEMA</b>	<b>OBJETIVO</b>	<b>HIPÓTESIS</b>	<b>VARIABLE Y DIMENSION</b>	<b>MÉTODO</b>	<b>POBLACIÓN Y MUESTRA</b>	<b>TÉCNICA E INSTRUMENTO</b>
<p><b>Problema General:</b> ¿Cómo se relaciona la gestión del talento humano con el desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán 2022?</p> <p><b>Problemas Específicos:</b> - ¿Cómo se relaciona la admisión de nuevo personal con el desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán 2022?</p>	<p><b>Objetivo General:</b> Determinar cómo se relaciona la gestión del talento humano con el desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán 2022.</p> <p><b>Objetivos Específicos:</b> - Determinar el grado de relación que existe entre la admisión del nuevo personal y el desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad</p>	<p><b>Hipótesis General:</b> HG<sub>i</sub>: Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán 2022. HG<sub>o</sub>: No existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán 2022.</p> <p><b>Hipótesis Específicas:</b> Hi1: La admisión de nuevo personal se relaciona positivamente con el desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán 2022. Ho1: La admisión de nuevo personal se relaciona negativamente con el desempeño</p>	<p><b>VARIABLE 1:</b> Gestión del talento humano <b>Dimensiones:</b> -Admisión de nuevo personal -Desarrollo de los colaboradores -Retribuciones</p> <p><b>VARIABLE 2:</b> Desempeño laboral <b>Dimensiones:</b> -Desempeño de tareas -Desempeño organizacional -Desempeño contextual</p>	<p><b>Tipo de Investigación:</b> Aplicada</p> <p><b>Nivel de Investigación:</b> Correlacional</p> <p><b>Diseño:</b> No experimental</p>	<p><b>Población:</b> 475 colaboradores de la UNHEVAL, entre personal nombrado y personal CAS</p> <p><b>Muestra:</b> Conformada por 212 colabores</p>	<p><b>Técnica:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumento:</b> Cuestionario</p>

<p>- ¿De qué manera se relaciona de desarrollo de los colaboradores con el desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán 2022?</p> <p>- ¿Cómo se relaciona las retribuciones con el desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán 2022?</p>	<p>Nacional Hermilio Valdizán 2022.</p> <p>- Determinar el grado de relación que existe entre el desarrollo de los colaboradores y el desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán 2022.</p> <p>- Determinar el grado de relación que existe entre las retribuciones con el desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán 2022.</p>	<p>laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán 2022.</p> <p>Hi2: El desarrollo de los colaboradores se relaciona positivamente con el desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán 2022.</p> <p>Ho2: El desarrollo de los colaboradores se relaciona negativamente con el desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán 2022.</p> <p>Hi3: Las retribuciones se relaciona positivamente con el desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán 2022.</p> <p>Ho3: Las retribuciones se relaciona negativamente con el desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán 2022.</p>				
---	--	---	--	--	--	--

## **Anexo 02. Consentimiento informado**

**TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:** “La gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en los trabajadores administrativos en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán-2022”.

**OBJETIVO:** Determinar cómo se relaciona la gestión del talento humano con el desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán 2022

### **Consentimiento / Participación voluntaria**

Acepto que mi representado participe en este estudio:

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 que mi representado participe en este estudio y entiendo que tiene el derecho de no participar si no lo desea, sin que le afecte de ninguna manera.

Firma del participante: \_\_\_\_\_

Firma del investigador responsable: \_\_\_\_\_



### Anexo 03. Instrumento



#### CUESTIONARIO SOBRE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Fecha: / /

**TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN.** La gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en los trabajadores administrativos en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán- 2022.

**INDICACIONES:** Marque la respuesta que considere adecuada. Encontrará las siguientes alternativas como respuesta:

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

Le agradecemos anticipadamente por su colaboración.

ITEMS	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
	1	2	3	4	5
<b>VARIABLE: Gestión del talento humano</b>					
<b>DIMENSIÓN: Admisión de nuevo personal</b>					
Se realiza una difusión de la convocatoria adecuada para un proceso eficiente.					
La etapa de entrevista es realizada por un profesional competente.					
Las políticas para admitir a nuevo personal son claras.					
Las funciones que debe cumplir el personal para cada área están bien establecidas.					
<b>DIMENSIÓN: Desarrollo de los colaboradores</b>					
Se capacita al personal para que se desempeñe en el área que ocupe.					
Se fomenta el desarrollo de habilidades sociales.					
Existe comunicación asertiva entre sus colegas que genere un buen ambiente laboral.					

Existe oportunidades de ascenso del personal.					
DIMENSIÓN: Retribuciones					
Las políticas de remuneración son adecuadas.					
Existe promoción laboral.					
Se reconoce la labor de todo personal.					

### CUESTIONARIO SOBRE EL DESEMPEÑO LABORAL

**Fecha:** / /

**TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN.** La gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en los trabajadores administrativos en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, 2022.

**INDICACIONES:** Marque la respuesta que considere adecuada. Encontrará las siguientes alternativas como respuesta:

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

**Le agradecemos anticipadamente por su colaboración**

ITEMS	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
	1	2	3	4	5
<b>VARIABLE 2: Desempeño laboral</b>					
DIMENSIÓN: Desempeño de tareas					
Usted tiene conocimientos técnicos de su área.					
Usted es capaz de tomar decisiones					
Usted organiza y planifica actividades					
DIMENSIÓN: Desempeño organizacional					
Usted usa apropiadamente su tiempo de trabajo					
Realiza con eficacia sus actividades.					
Llega puntual a su centro de labor.					
DIMENSIÓN: Desempeño contextual					

Muestra disposición para el trabajo.					
Tiene la capacidad de resolver problemas					
Se muestra con actitud positiva.					
Se muestra con actitud positiva.					
Trabaja con objetividad.					

## Anexo 04. Validación de los instrumentos



**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**



“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

### FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

#### I. DATOS INFORMATIVOS

Apellidos y Nombre del Experto	Cargo o Institución donde Labora el Experto	Nombre del Instrumento de Evaluación	Autor del Instrumento
SANTIAGO TRUJILLO, Richard	Coordinador de proyectos en ICTCE	Cuestionario sobre la gestión de talento humano	Noelia, Encarnación Gerónimo

Título: LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZAN 2022

#### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN (Marque con una X)

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0- 20% 4 puntos	Regular 21- 40% 8 puntos	Buena 41- 60 % 12 puntos	Muy buena 61-80% 16 puntos	Excelente 81- 100% 20 puntos
CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado				15	
OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables				16	
ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología				15	
ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				15	
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				14	
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias				15	
CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos				15	
COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones				15	
METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico				15	

#### III. OPINION DE APLICACIÓN:

EL PRESENTE INSTRUMENTO ESTÁ EN CONDICIONES DE SER APLICADO PARA EL CUMPLIMIENTO DEL OBJETIVO DE LA INVESTIGACIÓN.

#### IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN: 15.00

Huánuco, 18 de octubre de 2022	40728379		921 301 700
Lugar y fecha	DNI	Sello y Firma del Experto	Teléfono Fijo/Celular/



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN  
ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO



I. DATOS INFORMATIVOS

Apellidos y Nombre del Experto	Cargo o Institución donde Labora el Experto	Nombre del Instrumento de Evaluación	Autor del Instrumento
SANTIAGO TRUJILLO, Richard	Coordinador de proyectos en ICTCE	Cuestionario sobre el desempeño laboral	Noelia, Encarnación Gerónimo

Título: LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZAN 2022

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN (Marque con una X)

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0- 20% 4 puntos	Regular 21- 40% 8 puntos	Buena 41- 60 % 12 puntos	Muy buena 61-80% 16 puntos	Excelente 81- 100% 20 puntos
CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado				15	
OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables				16	
ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología				15	
ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				15	
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				14	
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias				15	
CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos				15	
COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones				15	
METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico				16	

III. OPINION DE APLICACIÓN:

EL PRESENTE INSTRUMENTO ESTÁ EN CONDICIONES DE SER APLICADO PARA EL CUMPLIMIENTO DEL OBJETIVO DE LA INVESTIGACIÓN.

IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN: 15.00

Huánuco, 18 de octubre de 2022	40728379		921 301 700
Lugar y fecha	DNI	Sello y Firma del Experto	Teléfono Fijo/Celular/





**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**



"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

**FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

**I. DATOS INFORMATIVOS**

Apellidos y Nombre del Experto	Cargo o Institución donde Labora el Experto	Nombre del Instrumento de Evaluación	Autor del Instrumento
GARCÍA CÉSPEDES, Juan	DOCENTE PRINCIPAL DE LA CARRERA FCAT	Cuestionario sobre la gestión del talento humano	Noelía, Encarnación Gerónimo
Título: LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN, 2022			

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN (Marque con una X)**

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0- 20% 4 puntos	Regular 21- 40% 5 puntos	Buena 41- 60 % 12 puntos	Muy buena 61-80% 16 puntos	Excelente 81- 100% 20 puntos
CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado			12		
OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables				16	
ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología					18
ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.			12		
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				16	
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias				16	
CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos				16	
COHERENCIA	Entre los ítems, indicadores y las dimensiones				16	
METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico				16	

**III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:**

EL PRESENTE INSTRUMENTO ESTÁ EN CONDICIONES DE SER APLICADO PARA EL CUMPLIMIENTO DEL OBJETIVO DE LA INVESTIGACIÓN.

**IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN: 16.3**

Huánuco, 11 de noviembre de 2022	22405502		962524357
Lugar y fecha	DNI	Sello y Firma del Experto	Teléfono Fijo/Celular/



**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"



**FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

**I. DATOS INFORMATIVOS**

Apellidos y Nombre del Experto	Cargo o Institución donde Labora el Experto	Nombre del Instrumento de Evaluación	Autor del Instrumento
GARCIA CÉSPEDES, Juan	DOCENTE PRINCIPAL DE LA CARRERA FCAT	Cuestionario sobre el desempeño laboral	Noelia, Encarnación Gerónimo
Título: LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACION CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN, 2022			

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN (Marque con una X)**

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0- 20% 4 puntos	Regular 21- 40% 8 puntos	Buena 41- 60 % 12 puntos	May buena 61-80% 16 puntos	Excelente 81- 100% 20 puntos
CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado				16	
OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables				16	
ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología				16	
ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					16
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad			12		
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias				16	
CONSISTENCIA	Basado en aspectos técnico-científicos				16	
COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones				16	
METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico				16	

**III. OPINION DE APLICACIÓN:**

EL PRESENTE INSTRUMENTO ESTÁ EN CONDICIONES DE SER APLICADO PARA EL CUMPLIMIENTO DEL OBJETIVO DE LA INVESTIGACIÓN.

**IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN: 16.8**

Huánuco, 11 de noviembre de 2022	22405602		962524357
Lugar y fecha	DNI	Sello y Firma del Experto	Teléfono Fijo/Celular/



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN  
ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIA E ADMINISTRATIVA 3



"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS INFORMATIVOS

Apellidos y Nombre del Experto	Cargo o Institución donde Labora el Experto	Nombre del Instrumento de Evaluación	Autor del Instrumento
OLIVEROS DÁVILA, Juvenal	DOCENTE PRINCIPAL DE LA CARRERA PCAT	Cuestionario sobre la gestión del talento humano	Noela, Encarnación Gerónimo
Título: LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACION CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZAN, 2022			

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN (Marque con una X)

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0- 20% 4 puntos	Regular 21- 40% 8 puntos	Buena 41- 60 % 12 puntos	Muy buena 61-80% 16 puntos	Excelente 81- 100% 20 puntos
CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado				16	
OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables				16	
ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología					18
ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				16	
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				16	
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias.					18
CONSISTENCIA	Basado en aspectos técnico-científicos				16	
COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones					18
METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico				15	

III. OPINION DE APLICACIÓN:

EL PRESENTE INSTRUMENTO ESTÁ EN CONDICIONES DE SER APLICADO PARA EL CUMPLIMIENTO DEL OBJETIVO DE LA INVESTIGACIÓN.

IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN: 18.4

Huánuco, 26 de octubre del 2022	22428396		962344384
Lugar y fecha	DNI	Sello y Firma del Experto	Teléfono Fijo/Celular/



**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**



"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

**FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

**I. DATOS INFORMATIVOS**

Apellidos y Nombre del Experto	Cargo o Institución donde Labora el Experto	Nombre del Instrumento de Evaluación	Autor del Instrumento
GARCÍA CÉSPEDES, Juan	DOCENTE PRINCIPAL DE LA CARRERA FCAT	Cuestionario sobre el desempeño laboral	Noelia, Encarnación Gerónimo
Título: LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACION CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZAN, 2022			

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN (Marque con una X)**

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0- 20% 4 puntos	Regular 21- 40% 8 puntos	Buena 41- 60 % 12 puntos	Muy buena 61-80% 16 puntos	Excelente 81- 100% 20 puntos
CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado				15	
OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables				16	
ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología					18
ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				16	
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				15	
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias				14	
CONSISTENCIA	Basado en aspectos técnico-científicos				16	
COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones				15	
METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico				16	

**III. OPINION DE APLICACIÓN:**  
EL PRESENTE INSTRUMENTO ESTÁ EN CONDICIONES DE SER APLICADO PARA EL CUMPLIMIENTO DEL OBJETIVO DE LA INVESTIGACIÓN.

**IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN: 16.7**

Huánuco, 26 de octubre del 2022	22428396		962344384
<b>Lugar y fecha</b>	<b>DNI</b>	<b>Sello y Firma del Experto</b>	<b>Teléfono Fijo/Celular/</b>



**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILO VALDIZÁN**  
Licenciada con Resolución de Consejo Directivo N° 099-2019-SUNEDU/CD  
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y TURISMO

**RESOLUCIÓN DE DECANO N°0305-2022-UNHEVAL/FCAT.**

Cayhuayna, 06 de julio de 2022.

Vistos los documentos que se adjuntan en un (01) archivo virtual;

**CONSIDERANDO:**

Que con solicitud virtual presentado por la exestudiante, **NOELIA ENCARNACIÓN GERÓNIMO** de la Escuela Profesional de **Ciencias Administrativas**; de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo; solicitan designación de Asesor de Tesis Individual y proponen al profesor, **Dr. REITER LOZANO DÁVILA** para seguir con el trámite correspondiente al desarrollo de la tesis;

Que con Resolución de Consejo Universitario N° 3098-2019-UNHEVAL se aprobó las líneas de investigación alineadas a las áreas y sub áreas definidas por la OCDE y CONCYTEC, recomendadas por la SUNEDU;

*Que en el Reglamento de Grados y Títulos aprobado con Resolución Consejo Universitario N° 0734-2022-UNHEVAL, de fecha 07 de marzo de 2022, en el Art. 35° señala: "El interesado que va a obtener el Título Profesional... por la modalidad de tesis, debe solicitar al Decano de la Facultad, mediante solicitud, en el último año de estudios la designación de un Asesor de Tesis, adjuntando un (1) ejemplar del Proyecto de Tesis cuantitativa, cualitativa o mixto, aprobado en el desarrollo de la asignatura de tesis o similar, con el visto bueno del docente. Previamente deberá contar con la Constancia de Exclusividad del Tema que será expedida y remitido por la Unidad de Investigación de la Facultad. Asimismo, en el Capítulo I Del Asesor de Tesis, en el Artículo 58° señala "...El Asesor de Tesis debe ser docente ordinario de la UNHEVAL, con el grado de maestro o doctor, tener experiencia en el tema de investigación y estar registrado en DINA o REGINA en forma actualizada. ...";*

Estando a las atribuciones conferidas a la Decana por la nueva Ley Universitaria N°30220, por el Estatuto de la UNHEVAL, aprobado con Resolución de Asamblea Universitaria N°001-2018-UNHEVAL de fecha 29.ENE.2018; por el Reglamento General de la UNHEVAL, aprobado con Resolución de Consejo Universitario N°2547-2018-UNHEVAL, de fecha 10.JUL.2018; por la Resolución de del Comité Electoral Universitario N°077-2020-UNHEVAL-CEU, de fecha 11 de diciembre de 2020, que proclama y acredita a la Dra. Mérida Sara Rivero Lazo como Decana titular de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo a partir del 14 de diciembre de 2020,

**SE RESUELVE:**

- 1° **DESIGNAR** al profesor, **Dr. REITER LOZANO DÁVILA**, como Asesor de Tesis Individual de la exestudiante, **NOELIA ENCARNACIÓN GERÓNIMO** de la Escuela Profesional de **Ciencias Administrativas**; de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo por lo expuesto en los considerandos de la presente Resolución.
- 2° **DISPONER** a la tesista y al docente asesor que los trabajos de tesis estén debidamente alineados de acuerdo con las líneas de investigación de la UNHEVAL y de la Carrera Profesional de Ciencias Administrativas, asimismo a las áreas y subáreas definidas por la OCDE y CONCYTEC, recomendadas por la SUNEDU.
- 3° **DISPONER** a la docente Asesora de tesis designada para que apoye en la elaboración del Proyecto, desarrollo de tesis e informe final (borrador) de la tesis individual de los exalumnos precedentes.
- 4° **DAR A CONOCER** la presente Resolución al docente Asesor, interesados y a quienes corresponda.

Regístrese, comuníquese y archívese.

Dra. Mérida Sara Rivero Lazo  
DECANA FCAT



**RESOLUCIÓN DE DECANO N° 0590-2022- UNHEVAL/FCAT-D.**  
Cayhuayna 28 de diciembre de 2022

Visto los documentos que se acompañan en tres (03) archivos virtuales mas el borrador de tesis;

**CONSIDERANDO:**

Que con Resolución de Decano N° 0305-2022-UNHEVAL/FCAT-D, de fecha 06.JUL.2022, se designó al docente **Dr. REITER LOZANO DÁVILA** como Docente Asesor de tesis Individual de la exestudiante **NOELIA ENCARNACIÓN GERÓNIMO** de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas y Turismo; de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo;

Que, con RESOLUCIÓN DE DECANO 0440-2022-UNHEVAL/FCAT., de fecha 06.OCT.2022, se reestructuró y designó a los miembros del Jurado Adhoc para la revisión y dictamen del Proyecto de Tesis Individual "**LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN-2022**", presentado por la exestudiante **NOELIA ENCARNACIÓN GERÓNIMO** de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas y Turismo; de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo; conformados por los docentes, Dr. ROGER CÉSPEDES REVELO, Metodólogo, Dr. NIKER JHÓN SALINAS ALEJANDRO, Especialista 1; Dr. CARLOS BUSTAMANTE OCHOA, Especialista 2 y Mg. JOHNY CALDERÓN CAHUE, Accesorio;

Que, con RESOLUCIÓN DE DECANO 0491-2022-UNHEVAL/FCAT., de fecha 29.AGO.2022, se aprobó el Proyecto de Tesis Individual "**LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN -2022**", presentado por la exestudiante **NOELIA ENCARNACIÓN GERÓNIMO** de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas; de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo;

Que, con RESOLUCIÓN DE DECANO N°0586-2022-UNHEVAL/FCAT de fecha 07.DIC.2022 se designó a los Miembros del Jurado de Tesis para la revisión del Informe Final Tesis Individual "**LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN-2022**", presentado por la exestudiante **NOELIA ENCARNACIÓN GERÓNIMO** de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas y Turismo; de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo; conformado por los docentes: Dr. ROGER CÉSPEDES REVELO, PRESIDENTE; Dr. NIKER JHÓN SALINAS ALEJANDRO, SECRETARIO; Dr. CARLOS BUSTAMANTE OCHOA, VOCAL Y Mg. JOHNY CALDERÓN CAHUE, ACCESORIO;

Que, con INFORME S/N emitido el 26.DIC.2022 por el ROGER CÉSPEDES REVELO, PRESIDENTE; OFICIO N° S/N -2022-UNHEVAL/FCAT/NJSA emitido el 27.DIC.2022 por el Dr. NIKER JHÓN SALINAS ALEJANDRO, SECRETARIO e INFORME N°001 emitido el 28.DIC.2022 por el Dr. CARLOS BUSTAMANTE OCHOA en sus condiciones de miembros titulares del jurado de tesis, habiendo revisado el borrador de tesis, han dictaminado acerca de la suficiencia del trabajo del Borrador de Tesis Individual "**LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN-2022**", presentado por la exestudiante **NOELIA ENCARNACIÓN GERÓNIMO** de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas y Turismo;

Que, con solicitud vía correo electrónico dirigido a la Decana de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo, Dra. Mérida Sara Rivero Lazo por la exalumna **NOELIA ENCARNACIÓN GERÓNIMO** de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas y Turismo de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas; de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo solicita se fije hora, lugar y fecha para la sustentación en acto público de Tesis Individual "**LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN-2022**" toda vez que los jurados han informado acerca de la suficiencia del trabajo de tesis; por lo que proponen que el acto público de sustentación sea el día **VIERNES 30 DE DICIEMBRE DE 2022 A LAS 09:00 horas; EN EL AUDITORIO DE USOS MÚLTIPLES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y TURISMO DE LA UNHEVAL.**



"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de libertad"  
**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN**  
Licenciada con Resolución de Consejo Directivo N° 099-2019-SUNEDU/CD  
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y TURISMO

Que, estando reunidos para el desarrollo de la sustentación de la tesis; se deja constancia que los docentes: Dr. ROGER CÉSPEDES REVELO y Dr. JORGE ROMERO VELA, solicitan su inasistencia por motivos de viaje para el acto previsto del presente día, cediendo su lugar al docente accesitario; Mg. JOHNY CALDERON CAHUE y adicionar un docente de la Carrera Profesional de Ciencias Administrativas. Por lo tanto y de acuerdo al Reglamento de Grados y Títulos aprobado con RESOLUCIÓN CONSEJO UNIVERSITARIO N°3415-2022-UNHEVAL de fecha 24.OCT.2022 en la sexta disposición complementaria dice: ".../Por ninguna razón el acto fijado para el examen o el acto público presencial o virtual será suspendido por la falta de Miembros del Jurado. La inasistencia injustificada de los Miembros del Jurado será comunicada a las Instancias correspondientes para las acciones que corresponde. El horario de clases no justifica la inasistencia de los Miembros del Jurado" en vista de lo manifestado, la Decana de la Facultad, tomó la decisión de nombrar a dos docentes de la misma Facultad para el Desarrollo del acto de sustentación, siendo designados los siguientes: Mg. JOHNY CALDERON CAHUE y Mg. LUIS BAMBAREN MATA para cumplir con dicho Acto;

Que, el Reglamento General de Grados y Títulos de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, aprobado con Resolución Consejo Universitario N°0734-2022-UNHEVAL, de fecha 07.MAR.2022, Artículo 28° que señala: "El Decano emitirá la resolución fijando el lugar, fecha y hora para la sustentación del Trabajo de Investigación. Asimismo, el Artículo 29° señala: "Los miembros del Jurado Evaluador pueden formular observaciones durante el acto de la sustentación del Trabajo de Investigación, que no impliquen cambios de la estructura del informe, debiendo el egresado levantar dichas observaciones; de no existir observaciones, firmarán el Acta por cuadruplicado y por cada integrante...";

Estando a las atribuciones conferidas a la Decana por la nueva Ley Universitaria N° 30220, por el Estatuto de la UNHEVAL, aprobado con Resolución de Asamblea Universitaria N°003-2021-UNHEVAL de fecha 25.ENE.2021; por el Reglamento General de la UNHEVAL, aprobado con Resolución de Consejo Universitario N°2547-2018-UNHEVAL, de fecha 10.JUL.2018; por la Resolución del Comité Electoral Universitario N° 077-2020-UNHEVAL-CEU, de fecha 11 de diciembre de 2020, que proclama y acredita a la Dra. Mélida Sara Rivero Lazo como Decana titular de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo a partir del 14 de diciembre de 2020;

**SE RESUELVE:**

- 1° **FIJAR** hora, lugar y fecha, para el acto de sustentación presencial en el auditorio de usos múltiples de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo, de la Tesis **Individual "LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN-2022"**, presentado por la exestudiante **NOELIA ENCARNACIÓN GERÓNIMO** de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas y Turismo; para el día **VIERNES 30 DE DICIEMBRE DE 2022 A LAS 09:00 horas**; por lo expuesto en los considerandos de la presente Resolución.
- 2° **RECOMENDAR** a los siguientes miembros del jurado calificador el cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la UNHEVAL y de acuerdo con la solicitud precedente, el Jurado Calificador queda conformado de la siguiente manera:

<b>Dr. NIKER JHON SALINAS ALEJANDRO</b>	<b>PRESIDENTE</b>
<b>Mg. JOHNY CALDERON CAHUE</b>	<b>SECRETARIO</b>
<b>Mg. LUIS BAMBAREN MATA</b>	<b>VOCAL</b>
- 3° **DARA CONOCER** la presente Resolución a quienes correspondan y a los interesados.

Regístrese, comuníquese, archívese



  
**Dra. Mélida Sara Rivero Lazo**  
DECANA FCAT



"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN

Licenciada con Resolución de Consejo Directivo N° 099-2019-SUNEDU/CD

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y TURISMO

## RESOLUCIÓN DE CANO N° 0491-2022-UNHEVAL/FCAT.

Cayhuayna, 29 de agosto de 2022

Visto los documentos que se acompaña en un archivo virtual, más el ejemplar del proyecto de tesis;

CONSIDERANDO:

Que, con Resolución de Decano N°0305-2022-UNHEVAL/FCAT-D, de fecha 06..JUL.2021, se designó al docente **Dr. REITER LOZANO DÁVILA**, como docente Asesor de Tesis Individual de la ex estudiante **NOELIA ENCARNACIÓN GERÓNIMO** de la Carrera Profesional de ciencias Administrativas de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo;

Que, con RESOLUCIÓN DE DECANO 0440-2022-UNHEVAL/FCAT., de fecha 06.OCT.2022, se designó a los miembros del Jurado Adhoc para la revisión y dictamen del Proyecto de Tesis Individual "**LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN - 2022**" presentado la ex estudiante **NOELIA ENCARNACIÓN GERÓNIMO** de la Carrera Profesional de ciencias Administrativas de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo, conformados por los docentes, **Dr. ROGER CÉSPDES REVELO**, Metodólogo, **Dr. NIKER SALINAS ALEJANDRO**, Especialista 1 y **Dr. CARLOS BUSTAMANTE OCHOA**, Especialista 2;

Que, mediante INFORME S/N de fecha 21.SET.2022, emitido por **Dr. ROGER CÉSPDES REVELO**, Metodólogo. OFICIO S/N-2022-UNHEVAL/FCAT/NJSA de fecha 21.SET.2022 INFORME N°001 emitido el 14.OCT.2022 por el **Dr. CARLOS BUSTAMANTE OCHOA**, Especialista 2, en condiciones de miembros del Jurado AdHoc, habiendo revisado proyecto Tesis Individual "**LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN - 2022**" presentado la ex estudiante **NOELIA ENCARNACIÓN GERÓNIMO** de la Carrera Profesional de ciencias Administrativas de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo, emiten informes con opinión FAVORABLE y sugieren su aprobación, por encontrarse de acuerdo a lo establecido en el Reglamento de Grados y Títulos de la UNHEVAL;

Que, en concordancia al Art. 26° Inciso a) del Reglamento General de Grados y Títulos de la UNHEVAL, Aprobado con Resolución Consejo Universitario N°0734-2022-UNHEVAL, el 07. MAR.2022, que expone: "El Jurado de Tesis será designado considerando el récord de participación de los docentes de cada Escuela Profesional. El Jurado de Tesis estará integrado por tres (3) docentes ordinarios como titulares y un docente ordinario como accesitario, de los cuales dos docentes titulares deben ser de la especialidad. El Jurado estará compuesto de: Presidente, Secretario y Vocal; presidido por el docente de mayor categoría y antigüedad; Jurado de Tesis que emitirá un informe colegiado al Decano, en un plazo no mayor de quince (15) días calendario, acerca del Proyecto de Tesis...". Asimismo, el Art. 25° inciso a) y b) señala: "La tesis puede ser la continuación del Trabajo de Investigación que fue sustentado para la obtención del Grado Académico de Bachiller y la Presentación de solicitud y con el informe de conformidad del Asesor solicitando la designación de un Jurado Evaluador para su revisión; adjuntando cuatro (4) ejemplares del Borrador de Tesis, un ejemplar para cada miembro del Jurado, precisando además haber cumplido con el **control antiplagio**, cuya constancia de apto debe ser anexada por la Dirección Unidad de Investigación de la Facultad."; y;

Estando a las atribuciones conferidas a la Decana por la nueva Ley Universitaria N° 30220, por el Estatuto de la UNHEVAL, aprobado con Resolución de Asamblea Universitaria N°001-2018-UNHEVAL de fecha 29.ENE.2018; por el Reglamento General de la UNHEVAL, aprobado con Resolución de Consejo Universitario N°2547-2018-UNHEVAL, de fecha 10.JUL.2018; por la Resolución de del Comité Electoral Universitario N°077-2020-UNHEVAL-CEU, de fecha 11 de diciembre de 2020, que proclama y acredita a la Dra. Mérida Sara Rivero Lazo como Decana titular de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo a partir del 14 de diciembre de 2020,

### SE RESUELVE:

- 1° **APROBAR** el Proyecto de Tesis Individual "**LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN - 2022**" presentado la ex estudiante **NOELIA ENCARNACIÓN GERÓNIMO** de la Carrera Profesional de Ciencias Administrativas de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo, por lo expuesto en los considerandos de la presente Resolución
- 2° **INSCRIBIR**, el presente Proyecto en el libro de Proyectos de Tesis de la Carrera Profesional de Ciencias Administrativas, de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo. Asimismo, debe registrarse la exclusividad del tema en la Unidad de Investigación de la Facultad.
- 3° **DAR A CONOCER** la presente Resolución a los interesados (as) y a quienes correspondan.  
Regístrese, comuníquese y archívese.

Dra. Mérida Sara Rivero Lazo  
DECANA





**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN**  
Licenciada con Resolución de Consejo Directivo N° 099-2019-SUNEDU/CD  
**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y TURISMO**  
**CARRERA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**  
**CARRERA PROFESIONAL DE TURISMO Y HOTELERIA**

**CONSTANCIA DE APTO DE SIMILITUD**  
**N°003-2023-FCAT-UNHEVAL-DUI**

De acuerdo al Reglamento General de Grados y Títulos modificado de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco, aprobado con Resolución de Consejo Universitario N° 03412-2022 UNHEVAL de fecha 22 de octubre de 2022 y en atención a la 4ta. Disposición Complementaria, donde estipula que los trabajos de investigación y tesis de pregrado deberán de tener una similitud máxima del 35%.

El Director de la Unidad de Investigación de la FCAT-UNHEVAL, hace **CONSTAR** que después de aplicado el Software Turnitin, se evidencia una similitud del **10%** encontrándose bajo los parámetros reglamentarios, en consecuencia se considera **APTO**, adjuntando el reporte de similitud.

**Tesis para optar el título Profesional de Licenciado(a) en Administración**

**"LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON EL  
DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES  
ADMINISTRATIVOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL  
HERMILIO VALDIZÁN- 2022"**

**Tesista(s)**

Bach. ENCARNACIÓN GERÓNIMO, NOELIA

**Asesor(a)**

Dr. LOZANO DÁVILA, Reiter

Se expide la presente constancia para fines pertinentes.

Huánuco, 18 de enero de 2023.



Dr. Edward L. Zevallos Choy  
Director de la Unidad de Investigación  
FCAT – UNHEVAL



**ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS**  
**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO (A) EN ADMINISTRACIÓN**  
**MODALIDAD DE TESIS**

En la ciudad universitaria de Cayhuayna, a los treinta días del mes de diciembre del año 2022, siendo las nueve horas en mérito a la Resolución de N° 0590-2022-UNHEVAL/FCAT., de fecha 28 de diciembre de 2022, con el cual se programó fijar hora, lugar y fecha, para el acto de sustentación de tesis colectiva, se reunieron en la sala de Grados de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo, los miembros integrantes del Jurado Examinador de Tesis Individual intitulado: **"LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN-2022"**, presentado por la exestudiante **NOELIA ENCARNACIÓN GERÓNIMO** de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas y Turismo, de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo, siendo Asesor de Tesis el docente Dr. REITER LOZANO DÁVILA designado con Resolución de Decano N°0305-2022-UNHEVAL/FCAT-D, de fecha 06.JUL.2022. Procediendo a dar inicio al Acto de Sustentación de tesis para optar el Título Profesional en Administración, siendo los Miembros del Jurado de tesis, los siguientes Profesores, designados con RESOLUCIÓN DE DECANO N° 0586-2022-UNHEVAL/FCAT. del 07.DIC.2022. Que, de acuerdo a la Resolución de N° 0590-2022-UNHEVAL/FCAT. se reestructuró la designación de los Miembros del Jurado para la fecha programada de la sustentación de tesis de la ex alumna **NOELIA ENCARNACIÓN GERÓNIMO** de la Carrera Profesional de Ciencias Administrativas de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo; se toma la decisión de **NO SUSPENDER DICHO ACTO** en mérito a la **DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA** en su **SEXTA CLÁUSULA** del RELAMENTO DE GRADOS Y TÍTULOS 2022 donde dice: **"/...Por ninguna razón el acto fijado para el examen o el acto público será suspendido por la falta de Miembros del Jurado. La inasistencia injustificada de los Miembros del Jurado será comunicada a las instancias correspondientes para las acciones que corresponde"**; quedando conformado los Miembros del Jurado de la siguiente manera:

**Dr. LUIS HENRRY BARRUETA SALAZAR**  
**Mg. CARLOS INGA BLAS**  
**Mg. LUIS ALBERTO BAMBAREN MATA**

**PRESIDENTE**  
**SECRETARIO**  
**VOCAL**

Finalizado el Acto de Sustentación de Tesis, se procedió a deliberar y verificar la calificación, habiendo obtenido la nota y resultados siguientes:

TESISTA	Presidente	Secretario	Vocal	PROMEDIO FINAL	PROMEDIO EN LETRAS
<b>NOELIA ENCARNACIÓN GERÓNIMO</b>	17	16	15	16	Dieciséis

**Dr. Luis Henry Barrueta Salazar**  
**PRESIDENTE**

**Mg. Carlos Inga Blas**  
**SECRETARIO**

**Mg. Luis Alberto Bambaren Mata**  
**VOCAL**

## AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DIGITAL Y DECLARACIÓN JURADA DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR UN GRADO ACADÉMICO O TÍTULO PROFESIONAL

### 1. Autorización de Publicación: (Marque con una "X")

<b>Pregrado</b>	X	<b>Segunda Especialidad</b>		<b>Posgrado:</b>	Maestría		Doctorado
-----------------	---	-----------------------------	--	------------------	----------	--	-----------

Pregrado (tal y como está registrado en **SUNEDU**)

<b>Facultad</b>	CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y TURISMO
<b>Escuela Profesional</b>	CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
<b>Carrera Profesional</b>	CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
<b>Grado que otorga</b>	-----
<b>Título que otorga</b>	LICENCIADO(A) EN ADMINISTRACIÓN

Segunda especialidad (tal y como está registrado en **SUNEDU**)

<b>Facultad</b>	-----
<b>Nombre del programa</b>	-----
<b>Título que Otorga</b>	-----

Posgrado (tal y como está registrado en **SUNEDU**)

<b>Nombre del Programa de estudio</b>	-----
<b>Grado que otorga</b>	-----

### 2. Datos del Autor(es): (Ingrese todos los **datos** requeridos **completos**)

<b>Apellidos y Nombres:</b>	ENCARNACIÓN GERONIMO, NOELIA						
<b>Tipo de Documento:</b>	DNI	X	Pasaporte		C.E.	<b>Nro. de Celular:</b>	920809592
<b>Nro. de Documento:</b>	77177628				<b>Correo Electrónico:</b>	encarnacionnoelia2016@gmail.com	

<b>Apellidos y Nombres:</b>							
<b>Tipo de Documento:</b>	DNI		Pasaporte		C.E.	<b>Nro. de Celular:</b>	
<b>Nro. de Documento:</b>					<b>Correo Electrónico:</b>		

<b>Apellidos y Nombres:</b>							
<b>Tipo de Documento:</b>	DNI		Pasaporte		C.E.	<b>Nro. de Celular:</b>	
<b>Nro. de Documento:</b>					<b>Correo Electrónico:</b>		

### 3. Datos del Asesor: (Ingrese todos los **datos** requeridos **completos** según DNI, no es necesario indicar el Grado Académico del Asesor)

<b>¿El Trabajo de Investigación cuenta con un Asesor?:</b> (marque con una "X" en el recuadro del costado, según corresponda)	SI	x	NO			
<b>Apellidos y Nombres:</b>	LOZANO DÁVILA, REITER			<b>ORCID ID:</b>	https://orcid.org/0000-0002-2027-6421	
<b>Tipo de Documento:</b>	DNI	X	Pasaporte		<b>Nro. de documento:</b>	22514721

### 4. Datos del Jurado calificador: (Ingrese solamente los **Apellidos y Nombres** completos según DNI, no es necesario indicar el Grado Académico del Jurado)

<b>Presidente:</b>	BARRUETA SALAZAR, LUIS HENRRY
<b>Secretario:</b>	INGA BLAS, CARLOS
<b>Vocal:</b>	BAMBAREN MATA, LUIS ALBERTO
<b>Vocal:</b>	
<b>Vocal:</b>	
<b>Accesitario</b>	

**5. Declaración Jurada:** (Ingrese todos los **datos** requeridos **completos**)

a) <b>Soy Autor (a) (es) del Trabajo de Investigación Titulado:</b> (Ingrese el título tal y como está registrado en el <b>Acta de Sustentación</b> )
“LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN-2022”
b) <b>El Trabajo de Investigación fue sustentado para optar el Grado Académico ó Título Profesional de:</b> (tal y como está registrado en <b>SUNEDU</b> )
TITULO PROFESIONAL DE LICENCIADO(A) EN ADMINISTRACIÓN
c) El Trabajo de investigación no contiene plagio (ninguna frase completa o párrafo del documento corresponde a otro autor sin haber sido citado previamente), ni total ni parcial, para lo cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias.
d) El trabajo de investigación presentado no atenta contra derechos de terceros.
e) El trabajo de investigación no ha sido publicado, ni presentado anteriormente para obtener algún Grado Académico o Título profesional.
f) Los datos presentados en los resultados (tablas, gráficos, textos) no han sido falsificados, ni presentados sin citar la fuente.
g) Los archivos digitales que entrego contienen la versión final del documento sustentado y aprobado por el jurado.
h) Por lo expuesto, mediante la presente asumo frente a la Universidad Nacional Hermilio Valdizan (en adelante LA UNIVERSIDAD), cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido del Trabajo de Investigación, así como por los derechos de la obra y/o invención presentada. En consecuencia, me hago responsable frente a LA UNIVERSIDAD y frente a terceros de cualquier daño que pudiera ocasionar a LA UNIVERSIDAD o a terceros, por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar causas en la tesis presentada, asumiendo todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse de ello. Asimismo, por la presente me comprometo a asumir además todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse para LA UNIVERSIDAD en favor de terceros con motivo de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontraren causa en el contenido del trabajo de investigación. De identificarse fraude, piratería, plagio, falsificación o que el trabajo haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Nacional Hermilio Valdizan.



**6. Datos del Documento Digital a Publicar:** (Ingrese todos los **datos** requeridos **completos**)

Ingrese solo el año en el que sustentó su Trabajo de Investigación: (Verifique la Información en el <b>Acta de Sustentación</b> )			2022			
Modalidad de obtención del Grado Académico o Título Profesional: (Marque con X según Ley Universitaria con la que inició sus estudios)	Tesis	<input checked="" type="checkbox"/>	Tesis Formato Artículo	<input type="checkbox"/>	Tesis Formato Patente de Invención	<input type="checkbox"/>
	Trabajo de Investigación	<input type="checkbox"/>	Trabajo de Suficiencia Profesional	<input type="checkbox"/>	Tesis Formato Libro, revisado por Pares Externos	<input type="checkbox"/>
	Trabajo Académico	<input type="checkbox"/>	Otros (especifique modalidad)	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
Palabras Clave: (solo se requieren 3 palabras)	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		DESEMPEÑO		RENDIMIENTO DEL PERSONAL	
Tipo de Acceso: (Marque con X según corresponda)	Acceso Abierto	<input checked="" type="checkbox"/>	Condición Cerrada (*)	<input type="checkbox"/>		
	Con Periodo de Embargo (*)	<input type="checkbox"/>	Fecha de Fin de Embargo:			
¿El Trabajo de Investigación, fue realizado en el marco de una Agencia Patrocinadora? (ya sea por financiamientos de proyectos, esquema financiero, beca, subvención u otras; marcar con una “X” en el recuadro del costado según corresponda):	SI	<input type="checkbox"/>	NO	<input checked="" type="checkbox"/>		
Información de la Agencia Patrocinadora:						

El trabajo de investigación en digital y físico tienen los mismos registros del presente documento como son: Denominación del programa Académico, Denominación del Grado Académico o Título profesional, Nombres y Apellidos del autor, Asesor y Jurado calificador tal y como figura en el Documento de Identidad, Título completo del Trabajo de Investigación y Modalidad de Obtención del Grado Académico o Título Profesional según la Ley Universitaria con la que se inició los estudios.

### 7. Autorización de Publicación Digital:

A través de la presente. Autorizo de manera gratuita a la Universidad Nacional Hermilio Valdizán a publicar la versión electrónica de este Trabajo de Investigación en su Biblioteca Virtual, Portal Web, Repositorio Institucional y Base de Datos académica, por plazo indefinido, consintiendo que con 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. Se autoriza cambiar el contenido de forma, más no de fondo, para propósitos de estandarización de formatos, como también establecer los metadatos correspondientes.

<b>Firma:</b> 		
<b>Apellidos y Nombres:</b>	ENCARNACIÓN GERONIMO, NOELIA	<b>Huella Digital</b>
<b>DNI:</b>	77177628	
<b>Firma:</b>		
<b>Apellidos y Nombres:</b>		<b>Huella Digital</b>
<b>DNI:</b>		
<b>Firma:</b>		
<b>Apellidos y Nombres:</b>		<b>Huella Digital</b>
<b>DNI:</b>		
<b>Fecha: 05 de Enero de 2023</b>		

### Nota:

- ✓ No modificar los textos preestablecidos, conservar la estructura del documento.
- ✓ Marque con una X en el recuadro que corresponde.
- ✓ Llenar este formato de forma digital, con tipo de letra **calibri**, **tamaño de fuente 09**, manteniendo la alineación del texto que observa en el modelo, sin errores gramaticales (*recuerde las mayúsculas también se tildan si corresponde*).
- ✓ La información que escriba en este formato debe coincidir con la información registrada en los demás archivos y/o formatos que presente, tales como: DNI, Acta de Sustentación, Trabajo de Investigación (PDF) y Declaración Jurada.
- ✓ Cada uno de los datos requeridos en este formato, es de carácter obligatorio según corresponda.