

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**  
**VICERRECTORADO ACADEMICO**  
**ESCUELA DE POSGRADO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS**



**Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral del  
Personal Administrativo Universidad Nacional del Santa 2017**

Tesis para obtener el Grado de:  
Maestro en Gestión Pública

Autor:

Bach. Wilber Ibarra Márquez

Asesor:

Mg. Eberth Arquímedez Pereda Chavez

**Chimbote – Perú**

**2019**

**Palabras Clave:**

---

**Tema** Talento Humano

---

**Especialidad** Gestión Publica.

---

**Línea de investigación:**

Código OCDE

Ciencias Sociales

Economía y negocios

Economía

Talento Humano

**Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral del Personal  
Administrativo Universidad Nacional del Santa 2017**

**Management of Human Talent and Work Performance of  
Administrative Personnel Universidad Nacional del Santa 2017**

## **Resumen:**

La presente investigación denominada Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo en la Universidad Nacional del Santa-U.N.S., la misma que tuvo como objetivo general determinar la relación entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo en la U.N.S. – Chimbote 2017“

El estudio en mención, tuvo un enfoque cuantitativo, el tipo de alcance es correlacional, y su diseño es no experimental: transversal. La población la conformó: 100 administrativos nombrados con régimen laboral 276 de la U.N.S., la muestra tomada fue de 30 servidores del área administrativa de la U.N.S., y se ha analizado a través por medio de la prueba estadística Chi cuadrado de Pearson  $p=0.00<0.05$  nos indica que la gestión del talento humano está relacionada significativamente en el desempeño laboral de los servidores administrativos de la U.N.S. Se puede decir que la gestión de talento humano es un factor determinante en el desempeño laboral, 50% del personal administrativo tiene un nivel de Gestión del talento humano medio 46.7%” bajo y menor proporción nivel alto en 3.3%. En el desempeño laboral se observa que el 70% del personal administrativo tiene un nivel de desempeño medio 16.7% bajo y en 13.3% alto. La gestión del talento humano en la” U.N.S. y la evaluación del desempeño no fue interpretada como una fuente de datos con el fin de planear capacitaciones, identificando personas con potencial de desarrollo, sino como una obligación.

## **Abstract**

The present investigation called Management of human talent and work performance of administrative staff at the National University of Santa-U.N.S., the same one that had as general objective to determine the relationship between the management of human talent and the work performance of administrative staff at the U.N.S. - Chimbote 2017 ".

The study in question had a quantitative approach, the type of scope is correlational, and its design is non-experimental: cross-sectional. The population was made up of: 100 administrative officers appointed with employment status 276 of the UNS, the sample taken was of 30 servers from the administrative area of the UNS, and it has been analyzed through the Pearson's Chi-square statistical test  $p = 0.00 < 0.05$  indicates that the management of human talent is significantly related to the work performance of the administrative servants of the UNS It can be said that human talent management is a determining factor in job performance, 50% of the administrative staff has a low level of human talent management 46.7% "and a lower proportion of the high level at 3.3%. Regarding job performance, it is observed that 70% of administrative personnel have a medium performance level, 16.7% low and 13.3% high. The management of human talent in the "U.N.S. and the performance evaluation was not interpreted as a source of data in order to plan training, identifying people with development potential, but as an obligation.

## Índice

PALABRAS CLAVE .....	i
TITULO.....	ii
RESUMEN .....	iv
ABSTRACT .....	v
ÍNDICE .....	vi
<b>CAPÍTULO I</b>	
<b>INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>1</b>
1.1. Antecedentes y Fundamentación Científica .....	1
1.2. Justificación de la Investigación .....	4
1.3. Problema de Investigación .....	5
1.3.1. Problema general .....	5
1.3.2. Problemas específicos .....	5
1.4. Marco Referencial .....	6
1.4.1. Marco teórico .....	6
1.4.2. Marco conceptual .....	8
1.5. Hipótesis .....	11
1.5.1. Hipótesis general .....	11
1.5.2. Hipótesis específicas .....	11
1.6 Objetivos .....	11
1.6.1. Objetivo general .....	11
1.6.2. Objetivos específicos .....	11
<b>CAPÍTULO II</b>	
<b>METODOLOGÍA .....</b>	<b>12</b>
2.1. Tipo y Diseño de Investigación .....	13
2.1.1. Tipo de investigación .....	13
2.1.2. Diseño de investigación .....	13
2.2. Población y Muestra .....	13
2.2.1. Unidad de análisis .....	13

2.2.2. Población .....	14
2.2.3. Muestra .....	14
2.3. Instrumentos y Fuentes de Investigación .....	14
2.3.1. Técnica de investigación .....	14
2.3.2. Instrumentos de investigación .....	14
2.3.3. Fuentes de investigación .....	14
2.4. Procedimiento y Análisis de la Información .....	14
<b>CAPÍTULO III</b>	
<b>RESULTADOS .....</b>	<b>15</b>
3.1. Análisis Resultados .....	16
<b>CAPÍTULO IV</b>	
<b>ANÁLISIS Y DISCUSIÓN .....</b>	<b>26</b>
<b>CAPÍTULO V</b>	
<b>CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....</b>	<b>30</b>
5.1. Conclusiones .....	31
5.2. Recomendaciones .....	32
<b>AGRADECIMIENTO .....</b>	<b>33</b>
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....</b>	<b>35</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>40</b>
Anexo 01. Cuestionario .....	41
Anexo 02. Matriz de Consistencia Metodológica .....	42

# **CAPÍTULO I**

## **Introducción**

## 1. ANTECEDENTES

### 1.1. Antecedentes y Fundamentación Científica

La presente investigación, mejorará la gestión de talento humano para los servidores administrativos de la Universidad y beneficiará su desenvolvimiento, generando valor agregado a esta casa superior de estudios.

**Aguirre, J. (2015)**, en esta investigación luego de someterse al coeficiente de Spearman arrojó un valor de 0.819, lo que manifiesta que hay una correlación positiva, entre el desempeño laboral y el mandato de talento humano. Demostrando un buen desarrollo en materia de personal, se apreciará en el ejercicio laboral del empleado. Como se puede observar las variables indicadas en dicha entidad son aplicables en su contexto general.

**Benítez, A. (2012)**, en su investigación establece que, existe dominio inmediata del de la alta dirección, sobre el interno y externo en las organizaciones, que tiendan a brindar un adecuado servicio en las prestaciones de bienes y servicios...“resultando tener en cuenta que los aspectos relevantes que deben brindarse en las corporaciones para lo cual los propietarios y directivos deben mantener una fluida comunicación entre sus pares a fin de lograr el cumplimiento de metas y objetivos dentro de un periodo económico.

**Bittel H. (2000)** en su investigación determina que, diseña algunas posibilidades de los participantes con un dinamismo, así como el compromiso en conformidad, las prácticas e instrucciones las cuales apoyan las acciones de personal con la finalidad de conseguir metas en las corporaciones, se le conoce como desempeño laboral en favor de estas.

**La Torre, J (2012)** en su investigación tuvo como objetivo el análisis de la percepción de los empleados con respecto a la gestión de los trabajadores, así como su desempeño

dentro de la empresa. Concluyendo que la percepción del personal comprometida con la empresa se relaciona positivamente con su desempeño.

**Martín, M. (2011)** en su investigación tuvo su objetivo era poder realizar el análisis en qué medida la habilidad de salvaguardia del cardinal humano produce resultados esperados. Se concluye en este trabajo que, el resarcimiento expresado en remuneración monetario competitivos es indefectible para estancar el talento del humano en la entidad.

**Ponce, B. (2014)** en su investigación tuvo como objetivo era determinar la relación entre el cumplimiento de actividades del empleado y funcionario público y el mandato del recurso humano. Los servidores públicos en su totalidad no ingresan por selección de méritos, precisando que estos no muestran pertinencia ni instrucciones y prácticas para desarrollar sus actividades; en gran parte de estos casos, es necesario contar con un adecuado plan de capacitación, que permita al personal contra con mejores capacidades para su desempeño.

**Guerrero, H. (2014)**, en su investigación tuvo como objetivo identificar elementos para reconocer las destrezas del empleado enfocadas en sus aptitudes profesionales. A través de la encuesta y su instrumento como técnicas en este estudio, concluyendo que la gestión del recurso humano por capacidades tiene como partes de la organización donde presta sus servicios el empleado las condiciones laborales y la estructura de la empresa.

**Tito, B. (2012)** en su investigación, establece como objetivo de su estudio era manifestar que la comisión por aptitudes conlleva a la mejora en la producción de mejores actividades del trabajador. Se utilizó una guía mixta, su instrumento fue el cuestionario y la encuesta la técnica. A la conclusión que se llegó fue que los culturas y las destrezas del empleado son vitales en las organizaciones, toda vez que de esta manera se puede contar con mejores oportunidades de selección de personal que se identifiquen con las corporaciones.

**Quispitupac, C. y Mateo, M. (2014)** en su investigación establece que el recurso humano a través de diversas destrezas adopta posturas de líder en las organizaciones, lo que se reflejado en las mediciones de indicadores lo que aumentará el conocimiento de los empleados en el manejo de la información contable y financiera en las corporaciones, que permita a la lata dirección la mejor toma de decisiones gerenciales a favor de estas.

**Prado, F. (2015)** en su investigación indica que existe una correspondencia considerablemente reveladora entre la ocupación laboral de los empleados administrativos de la UCV sede Trujillo y el clima laboral. Esto demuestra que un dispositivo esencial para conservar un horizonte de ocupación conveniente en los empleados al interior de una institución es el clima laboral.

**Pérez y Verastegui (2013)** en su investigación señala que al interior del perfeccionamiento de la indagación se logró delinear la proposición emotiva que permita perfeccionar el cumplimiento de actividades de los empleados de una organización de Lima Sur”. Como se puede observar la motivación, es una herramienta de gestión, donde influye en el desempeño laboral.

**Cevallos, P. (2013)** en su investigación señala que las mejoras en el cumplimiento de actividades laborales por parte de los empleados en las organizaciones, está enfocado en capacitaciones, sobre la parte administrativa de una organización, favoreciendo el beneficio exhaustivo de las direcciones y/o jefaturas, donde sus empleados cumplan con las tareas establecidas de la empresa. Al respecto se aprecia que el desempeño laboral es un instrumento de vital importancia, fundamentándolo en las capacitaciones hacia los trabajadores.

## **1.2 Justificación de la Investigación**

Permitió realizar un análisis de investigaciones de igual similitud, como, en las teorías y modelos enfocándose a los servidores administrativos, donde se ha identificado el nivel de relación de los diversos componentes o dimensiones.

Se establecerá un diagnóstico in situ de como se desarrolla la gestión del gestor humano en la U.N.S. y el beneficio de modernización de la gestión pública.

Se diseñó un instrumento para medición en la recopilación de información del trabajo de investigación, la cual cumple las condiciones de validez y confiabilidad; y servirá para poder determinar la gestión del servidor.

Así mismo se busca profundizar los estudios hechos en gestión pública y también el trabajo que desempeñan los gestores; y con estos resultados servirá de referencia para otros estudios.

## **1.3 PROBLEMA**

La Jefatura de Recursos Humanos de la U.N.S., es una dirección que depende jerárquicamente de la Dirección General de Administración y que tiene como fin potencializar el talento humano, para que los colaboradores trabajen con actitud positiva y mantenerlos satisfechos dando el máximo de sí mismos permitiendo fortalecer los valores institucionales.

Los colaboradores necesitan ser motivados y premiados por sus tareas logradas, lo cual deberá ser tomado en cuenta por la Dirección General de Administración, por lo que el talento humano necesita potencializar sus habilidades y destrezas para estar enfocado netamente en sus labores, para que esto suceda se necesita mejorar la gestión de capacitaciones a través del desarrollo de las personas, dando respuesta a través de los programas de información, inducción de cambio, de formación y desarrollo de los colaboradores.

De tal manera, la Comisión del personal en la Universidad Nacional del Santa, debe analizar los primordiales procedimientos, analizando la unificación de actividades de los colaboradores, que permita tener respuesta cuando prestamos atención a los métodos de incorporación y elección de personal.

En las instituciones públicas, por lo general, se refleja esencialmente la inexistencia de políticas orientadas a mejoras de aspectos relacionados a la planificación y dirección; esto debido al apartamiento en el cumplimiento de las normas que emana el gobierno central y las entidades reguladoras; por tales consideraciones, nos planteamos el siguiente problema.

¿Cómo influye la gestión del talento humano en el desempeño del personal administrativo de la Universidad Nacional del Santa Chimbote 2017?

#### **1.4 Conceptuación y Operacionalización de Variables**

##### **Gestión del Talento Humano**

Chiavenato, I. (2009), indica que la agrupación de medidas y procedimientos son altamente indispensables en las organizaciones, a fin que los mejores cuadros de personal, puedan ostentar cargos gerenciales, debiendo tener en cuenta que la adecuado incorporación, elección, adiestramiento, beneficios y valoración de actividades en el personal, coadyuva a mejorar el rendimiento de las mismas.

##### **Los seis procesos de la Gestión del talento humano**

**Reclutamiento y selección de personal:** “Procesos que se utiliza para captar nuevo personal para la entidad”. Pueden adoptar el nombre de métodos de suministro o provisión de personal, incluye incorporación y elección de personal, (Psicólogos, Sociólogos). (p.56)

**Cargos y salarios:** “Procesos que determina que actividades realizaran el personal dentro de la entidad, y orientar y acompañar su productividad”. (Hurtado, 2015)

**Beneficios sociales:** “Procesos que permite incentivar al personal a lograr mejores ingresos económicos por las prestaciones de sus servicios al interior de la entidad; siempre y cuando cumpla con los requisitos legales. (Hurtado, 2015)

**Capacitación personal:** Métodos utilizados para aumentar la capacidad del progreso competitivo y particular. Contienen adiestramiento y progreso del personal, programas de cambio y desarrollo de las carreras y programas de comunicación e integración”. (Hurtado, 2015)

**Higiene y seguridad:** Mecanismos utilizados con la finalidad de crear condiciones apropiadas para las actividades del personal, contiene, gestión de métodos, cuidado, seguridad y propiedad de vida y sostenimiento de las crónicas sindicales. (Hurtado, 2015)

**Evaluación de personal:** Técnicas desarrollados para escoltar e inspeccionar las diversas diligencias del personal y la comprobación de sus corolarios. Contiene información documental a fin de establecer indicadores que permitan conocer el rendimiento del personal y la mejor ubicación en la entidad. (Hurtado, 2015)

**Desempeño Laboral:** Rendimiento profesional en el área laboral que ejerce el personal al realizar sus actividades asignadas por el superior inmediato en las organizaciones. (Hurtado, 2015)

**Trabajo en equipo:** Conformado por diverso individuos al interior de una entidad a fin de lograr mejores metas y resultados a favor de estas. (Robbins, 2000)

## Operacionalización de variables

VARIABLE	DIMENSION	ITEM
Gestión de talento humano	Reclutamiento y selección de personal	¿Los datos que especifican su currículum vitae son importantes para seleccionar al trabajador?
		¿Está usted de acuerdo que la entrevista de personal ayuda a calificar el conocimiento y facilidad de expresión verbal de la persona
		¿Estás de acuerdo que la selección personal es la más adecuada como para contratar al personal más adecuado para el puesto de trabajo?
	Cargos y salarios	¿Se utiliza alguna técnica para el análisis de puesto
		¿Se mantiene la equidad retributiva entre puestos similares?
	Beneficios sociales	¿Se ofrece un paquete de beneficios sociales?
	Capacitación personal	¿El presupuesto asignado para capacitación de personal genera oportunidades de superación?
		¿La capacitación se debe priorizar para que el personal esté actualizado?
		¿Los planes o programas de capacitación ayudan a mejorar el nivel de competencia?
	Higiene y seguridad	¿La universidad usa sistemas de motivación?
		¿La universidad ofrece un programa de inducción?
	Evaluación de personal	¿Reconocen los méritos y logros de los empleados?
¿Se apoyan en equipos de trabajo para incrementar la efectividad organizacional?		
¿La puntualidad es reconocida por la universidad?		
Desempeño laboral	Calidad de Trabajo	¿La universidad promueve la iniciativa del trabajador?
		¿El compromiso es la que prevalece en tu desempeño laboral por encima del cumplimiento?
		¿La presentación personal, distingue y representa la calidad del trabajador?
		¿La creatividad influye para la resolución de problemas?
		¿La capacidad de realización es el cumplimiento de tareas de la mejor manera?
	Trabajo en equipo	¿La experiencia de trabajos realizados en puestos similares ayuda a mejorar el trabajo en equipo?
		¿Los equipos de trabajo obtienen productos de calidad?
		¿Los trabajos en equipo son entregados de manera oportuna?
		¿La exactitud o cumplimiento de tareas es el objetivo de los trabajos en equipo?
		¿Estás de acuerdo que el liderazgo en equipos de trabajo te orienta a lograr una meta?

## **1.5 HIPÓTESIS**

Se encuentra relacionada la gestión del talento humano en forma significativa en la labor del personal administrativo de la Universidad Nacional del Santa - Chimbote 2017.

## **1.6 OBJETIVOS**

### **1.6.1. Objetivo general**

Establecer la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo de la U.N.S., Chimbote 2017.

### **1.6.2. Objetivos específicos**

- Identificar el nivel de Gestión del talento humano
- Identificar el nivel de desempeño laboral
- Determinar la gestión del talento humano y desempeño laboral en la U.N.S. según dimensiones

## **CAPITULO II**

### **Metodología**

## **2.1. TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACION**

### **- Tipo de investigación**

No experimental Prospectivo, de corte transversal, correlacional.

### **- Diseño de investigación**

Relacional

## **2.2. POBLACION Y MUESTRA**

### **- Población**

En el presente trabajo de investigación, la población estuvo conformada por 100 personales administrativos bajo el régimen laboral del DL N° 276, que brindan servicios en la Universidad Nacional del Santa.

### **- Muestra**

La muestra estuvo constituida por 30 personales administrativos bajo el régimen laboral del DL N° 276, que brindan servicios en la U.N.S. El tipo de muestreo fue no probabilístico, por convivencia.

## **2.3. TECNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACION**

### **- Técnicas**

La técnica utilizada fue de encuesta.

### **- Instrumentos**

Para poder obtener información de la muestra se utilizaron dos cuestionarios en escalas de actitudes Likert tanto en la variable desempeño laboral y la variable gestión del talento humano. La variable de la Gestión del talento humano estuvo conformada por 6 dimensiones y 14 ítems y la variable Desempeño laboral por 2 dimensiones y 10 ítems. Se realizó la validez y confiabilidad de instrumento elimina el elemento, no sugiere la eliminación en el

cuestionario de ninguno de los ítems, dado que el Alfa de Cronbach, si se elimina cualquiera de los ítems, no aporta un incremento significativo de este coeficiente en relación al coeficiente Alfa de Cronbach para cada cuestionario Global. Los coeficientes Alfa de Cronbach para cada uno de los de los cuestionarios es de 76.7% y 83.9%.

La escala de actitudes Likert, tiene la siguiente alternativa de puntos:

- (1) Totalmente en Desacuerdo.
- (2) En Desacuerdo.
- (3) Ni de Acuerdo/ Ni en Desacuerdo.
- (4) De Acuerdo.
- (5) Totalmente de Acuerdo.

### **III. PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE INFORMACIÓN.**

En el desarrollo del análisis de datos de la presente investigación se realizaron un análisis descriptivo de cada dimensión de las variables en estudio aplicado al personal administrativo a través de figuras y tablas estadísticas con su debida interpretación. Luego se aplicó la prueba de chi-cuadrado de Pearson para determinar la relación que existe entre las variables. Para la obtención de dicho resultado se apoyó de aplicadores informáticos como de aplicadores SPSS vs25, Minitab 18 y Excel 2017.

## **CAPÍTULO III**

### **Resultados**

Tabla 1. Gestión del talento humano y el desempeño laboral administrativo de la Universidad Nacional del Santa - Chimbote

Gestión	Desempeño Laboral						Total	
	Bajo		Medio		Alto		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%		
Bajo	5	16.7	7	23.3	2	6.7	14	46.7
Medio	0	0.0	14	46.7	1	3.3	15	50.0
Alto	0	0.0	0	0.0	1	3.3	1	3.3
Total	5	16.7	21	70	4	13.3	30	100

Fuente: Resultados de los instrumentos.

Prueba Chi –Cuadrado de Pearson	P-valor	$\alpha$	Decisión
		0.006	0.05

$p < 0.05$  Existe relación estadísticamente significativa entre la gestión del talento humano con el desempeño laboral.

Interpretación:

Se ha determinado, que existe relación estadísticamente significativa entre la gestión del talento humano con el desempeño laboral.

Tabla 2. Nivell de gestión del talentol humanol del personall administrativo de la U.N.S. -  
Chimbote

Nivel	N°	%
Bajo	14	46.7
Medio	15	50.0
Alto	1	3.3
Total	30	100.0

Fuente: Resultados de los instrumentos

Interpretación:

Se determina que el 50% del personal encuestado, correspondiente al personal administrativo, tiene el nivel un Gestión del talentol humano medio, el 46.7% lo presenta bajo y en menor proporción el nivel alto en 3.3% .del total de la muestra.

Tabla 3. Nivel del Desempeño Laboral del personal administrativo en la U.N.S. -  
Chimbote.

Nivel	N°	%
Bajo	5	16.7
Medio	21	70.0
Alto	4	13.3
Total	30	100.0

Fuente: Resultados de los instrumentos

**Interpretación:**

Se determinó que el desempeño laboral el 70% del servidor administrativo tiene un nivel de desempeño medio, 16.7% bajo y un 13.3% alto según resultados de la encuesta.

Tabla 4. Dimensión de Reclutamiento

Gestión	Ítem 1		Ítem 2		Ítem 3	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Totalmente en desacuerdo.	0	0	1	3.3	1	3.3
En desacuerdo.	1	3.3	0	0	0	0
Ni de acuerdo/ Ni en desacuerdo.	0	0.0	4	13.3	4	13.3
De acuerdo.	16	53.3	17	56.7	14	46.7
Totalmente de acuerdo	13	43.3	8	26.7	11	36.7
Total.	30	100	30	100	30	100

Fuente: Resultados de los instrumentos

#### Interpretación:

Se aprecia, en cuanto a la dimensión de Dimensión de Reclutamiento el 53.3% estuvieron de acuerdo que su currículum vitae es importante en la selección del trabajador, el 46.7% que la realización de entrevista personal ayudaría a evaluar la facilidad verbal del gestor y su conocimiento, el 56.7% expresa que la elección del personal es idónea para poder contratar al gestor más adecuado.

Tabla 5. División de cargos

Gestión	Ítem 4		Ítem 5	
	Nº	%	Nº	%
Totalmente en Desacuerdo	5	16.7	5	16.7
En Desacuerdo	6	20.0	11	36.7
Ni de acuerdo/ Ni en Desacuerdo	7	23.3	5	16.7
De Acuerdo	7	23.3	8	26.7
Totalmente de Acuerdo	5	16.7	1	3.3
Total	30	100	30	100

Fuente: Resultados de los instrumentos

Interpretación:

Se registró según la opinión del personal que el 36.7 % está en desacuerdo con la utilización de técnica para el análisis de puestos el 23.3 % no responden al cuestionario y están de acuerdo.

Tabla 6. Beneficios sociales

Gestión	Ítem 6	
	Nº	%
Totalmente en Desacuerdo,	10	33.3
En Desacuerdo,	4	13.3
Ni de acuerdo/ Ni en Desacuerdo,	8	26.7
De Acuerdo,	6	20
Totalmente de Acuerdo,	2	6.7
Total	30	100

Fuente: Resultados de los instrumentos

Interpretación:

Se determinó, que el 33.3% del personal considera que están totalmente en desacuerdo si se ofrece paquetes de beneficios sociales y en 6.7% totalmente de acuerdo.

Tabla 7. Capacitación de personal

Gestión	Ítem 7		Ítem 8		Ítem 9	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Totalmente, en desacuerdo,	6	20.0	2	6.7	1	3.3
En desacuerdo,	4	13.3	2	6.7	3	10.0
Ni de acuerdo/ Ni en desacuerdo,	7	23.3	1	3.3	3	10.0
De Acuerdo,	9	30.0	9	30.0	8	26.7
Totalmente, de Acuerdo,	4	13.3	16	53.3	15	50.0
Total,	30	100	30	100	30	100

Fuente: Resultados de los instrumentos

Interpretación:

Se determino, sobre capacitación de personal, 53.3% del total de encuestados manifestaron que están totalmente de acuerdo con la capacitación priorizando para que el gestor esté actualizado el 50% en los planes o programas de inducción de capacitación ayuden a prevalecer el alto grado de competencia y en 30% manifiesta estar de acuerdo con el presupuesto realizado para efectuar la capacitación del gestor ya que se realiza oportunidades de superación.

Tabla 8. Higiene y Seguridad

Gestión	Ítem 10		Ítem 11	
	Nº	%	Nº	%
Totalmente, en Desacuerdo,	8	26.7	9	30.0
En Desacuerdo,	10	33.3	11	36.7
Ni de acuerdo/ Ni en Desacuerdo,	5	16.7	6	20.0
De Acuerdo,	6	20.0	3	10.0
Totalmente, de Acuerdo,	1	3.3	1	3.3
Total,	30	100	30	100

Fuente: Resultados de los instrumentos

Interpretación:

Respecto a la Higiene y Seguridad el 33.3% respondieron que están en desacuerdo que la universidad use sistemas de motivación, el 36.7% en desacuerdo con que se ofrezca un programa de inducción en la universidad.

Tabla 9. Evaluación de personal

Gestión	Ítem 12		Ítem 13		Ítem 14	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Totalmente de Acuerdo	1	3.3	2	6.7	3	10.0
De Acuerdo	0	0.0	1	3.3	4	13.3
Ni de acuerdo/ Ni en Desacuerdo	11	36.7	10	33.3	5	16.7
En Desacuerdo	5	16.7	8	26.7	7	23.3
Totalmente en Desacuerdo	13	43.3	9	30	11	36.7
Total	30	100	30	100	30	100

Fuente: Resultados de los instrumentos

Interpretación:

Se determinó que el 43.3% estuvieron totalmente de acuerdo en el reconocimiento de los méritos y logros de los servidores, el 36.7% totalmente de acuerdo con la puntualidad es reconocida por la universidad, y el 3.3% no opinan si se apoyan en grupos de trabajo para alcanzar la efectividad organizacional

## Desempeño Laboral

Tabla 10. Calidad de Trabajo

Desempeño	Ítem 15		Ítem 16		Ítem 17		Ítem 18		Ítem 19		Ítem 20	
	N°	%										
Totalmente de Acuerdo	1	3.3	4	13.3	3	10.0	8	26.7	7	23.3	8	26.7
De Acuerdo	3	10.0	12	40.0	7	23.3	13	43.3	13	43.3	15	50.0
Ni de acuerdo/ Ni en Desacuerdo	6	20.0	5	16.7	8	26.7	5	16.7	3	10.0	3	10.0
En Desacuerdo	11	36.7	5	16.7	9	30.0	0	0.0	3	10.0	2	6.7
Totalmente en Desacuerdo	9	30.0	4	13.3	3	10.0	4	13.3	4	13.3	2	6.7
Total	30	100	30	100	30	100	30	100	30	100	30	100

Fuente: Resultados de los instrumentos

Interpretación:

Se estableció que el 50% encuestados opinaron que están de acuerdo que universidad promueva la predisposición del servidor, el 40% está de acuerdo que el compromiso prevalece en el aspecto laboral y alcanzar el objetivo planteado, mientras el 30% está en desacuerdo que la presentación del gestor, distingue y califica la calidad del servidor, el 43.3% está de acuerdo. La creatividad es fundamental para la resolución de los problemas, el 43.3% de acuerdo con la capacidad en la realización del cumplimiento de tareas de la mejor manera, y el 30% en desacuerdo con experiencias de trabajos ejecutados en labores similares los ayudará a prevalecer el equipo laboral.

Tabla 11. Trabajo en Equipo

Desempeño	Ítem 21		Ítem 22		Ítem 23		Ítem 24	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Totalmente en Desacuerdo	0	0.0	1	3.3	2	6.7	1	3.3
En Desacuerdo	2	6.7	4	13.3	3	10.0	1	3.3
Ni de acuerdo / Ni en Desacuerdo	3	10.0	6	20.0	1	3.3	0	0.0
De Acuerdo	16	53.3	16	53.3	9	30.0	10	33.3
Totalmente de Acuerdo	9	30.0	3	10.0	15	50.0	18	60.0
Total	30	100	30	100	30	100	30	100

Fuente: Resultados de los instrumentos

Interpretación:

Se determinó que el 60% del personal estuvieron totalmente de acuerdo que se alcanzan productos de gran calidad, cuando se trabaja en grupo, el 53.3% de acuerdo con los trabajos en forma grupal que fueron entregados de manera óptima, el 50% totalmente de acuerdo con la exactitud y satisfacción de tareas, logrando el propósito de los gestores grupales, y el 60% están totalmente de acuerdo que los liderazgos en grupos de trabajo orientan a alcanzar una meta.

**Capítulo IV**  
**Análisis y Discusión**

#### 4.- **Análisis y discusión:**

En la tabla 1.1, se planteó la interrogante Gestión del talento humano y el desempeño laboral administrativo de la Universidad Nacional del Santa – Chimbote, se puede observar la aplicación estadística chi-cuadrado de Pearson observando que  $p=0.00<0.05$ , la prueba es estadísticamente significativa y nos indica que los gestores está relacionada esencialmente en el desempeño laboral del servidor institucional de la U.N.S.-Chimbote 2017; y se puede decir que el personal gestor humano es un factor primordial en el trabajo operativo. Aspectos que concuerdan con **La Torre, J (2012)**, en la que tuvo como objetivo el análisis de la percepción de los empleados con respecto a la gestión de los trabajadores, así como su desempeño dentro de la empresa. Concluyendo que la percepción del personal comprometida con la empresa se relaciona positivamente con su desempeño”.

En tabla 2, se planteó la interrogante, Nivel de gestión del talento humano del personal administrativo de la U.N.S. – Chimbote, donde se visualiza, los siguientes resultados, que el 50% del personal encuestado, correspondiente al personal administrativo, tiene el nivel un Gestión del talento humano medio, el 46.7% lo presenta bajo y en menor proporción el nivel alto en 3.3%.del total de la muestra. Resultados que también fueron consecuentes con la investigación de **Ponce, B. (2014)** en su investigación tuvo como objetivo era determinar la relación entre el cumplimiento de actividades del empleado y funcionario público y el mandato del recurso humano. Los servidores públicos en su totalidad no ingresan por selección de méritos, precisando que estos no muestran pertinencia ni instrucciones y prácticas para desarrollar sus actividades; en gran parte de estos casos, es necesario contar con un adecuado plan de capacitación, que permita al personal contra con mejores capacidades para su desempeño.

En la tabla 3, se planteó la interrogante, Nivel del Desempeño Laboral del personal administrativo en la U.N.S. – Chimbote, del desempeño laboral se aprecia que el 70% el personal administrativo tiene un nivel de desempeño medio 16.7% bajo y en 13.3% alto, concordante con la investigación establecida por **Tito, B. (2012)**, el objetivo de

su estudio era el demostrar que la gestión por competencias conlleva a la mejora en la productividad del trabajador. En la investigación se utilizó un enfoque mixto, su instrumento fue el cuestionario y la encuesta la técnica. A la conclusión que se llegó fue que los conocimientos y las habilidades del empleado son de gran importancia para la empresa; de la misma manera es de suma importancia poder contar con un personal comprometido y a su vez con una actitud de sumar a la empresa”.

En la tabla 4, se planteó la interrogante, relacionada a la Dimensión de Reclutamiento se puede apreciar en cuanto a la Dimensión de Reclutamiento el 53.3 % estuvieron de acuerdo que su CV son de mucha importancia para la selección del personal, el 46.7% manifiesta que la entrevista personal permite calificar la facilidad verbal y de conocimiento de la persona entrevistada, y el 56.7% manifiesta que la elección del servidor es la más idónea para elegir al gestor en la unidad orgánica de la entidad al que se encuentra postulando, resultados validados también por **Tito, B. (2012)** en su investigación, establece como objetivo de su estudio era manifestar que la comisión por aptitudes conlleva a la mejora en la producción de mejores actividades del trabajador. Se utilizó una guía mixta, su instrumento fue el cuestionario y la encuesta la técnica. A la conclusión que se llegó fue que los culturas y las destrezas del empleado son vitales en las organizaciones, toda vez que de esta manera se puede contar con mejores oportunidades de selección de personal que se identifiquen con las corporaciones. Asimismo, La selección personal y reclutamiento del mismo no se efectúa de la mejor forma técnica empleando instrumentos que consisten en evaluar las habilidades, conocimientos y acciones de los postulantes, y para elegir al mejor candidato.

En la tabla 5, se planteó la interrogante, relacionada a la División de cargos los registros propuestos por opinión del personal que el 36.7% está en desacuerdo con la utilización de alguna técnica para el análisis de puesto el 23.3% no responden al cuestionario y están de acuerdo; los mismos que guardan relación con la investigación planteada con **Aguirre, J. (2015)**, en esta investigación luego de someterse al coeficiente de Spearman arrojó un valor de 0.819, lo que manifiesta que hay una correlación positiva, entre el desempeño laboral y el mandato de talento humano. Demostrando un buen desarrollo en materia de personal, se apreciará en el ejercicio

laboral del empleado. Como se puede observar las variables indicadas en dicha entidad son aplicables en su contexto general.

En la tabla 6, se planteó la interrogante, relacionada a los Beneficios sociales, donde el 33.3% del personal considera que están totalmente en desacuerdo, cuando se ofrece paquetes de beneficios sociales y en 6.7% totalmente de acuerdo. Aspectos de investigación que concuerdan con **Quispitupac, C. y Mateo, M. (2014)** en su investigación establece que el recurso humano a través de diversas destrezas adopta posturas de líder en las organizaciones, lo que se reflejado en las mediciones de indicadores lo que aumentará el conocimiento de los empleados en el manejo de la información contable y financiera en las corporaciones, que permita a la lata dirección la mejor toma de decisiones gerenciales a favor de estas.

En la tabla 7, se planteó la interrogante, relacionada a la Capacitación de personal sobre la capacitación de personal, donde el 53.3% del total de encuestados manifestaron que están totalmente de acuerdo que las capacitaciones se deben realizar para que el personal se encuentre actualizado, el 50% que los programas de acciones de capacitación o planes influyen a mejorar el grado de competencia y en 30% están de acuerdo con disponibilidad presupuestal asignada, con el objetivo de brindar una excelente capacitación al gestor administrativo, generando oportunidades de superación, estudios relacionados con **Prado, F. (2015)** en su investigación indica que existe una correspondencia considerablemente reveladora entre la ocupación laboral de los empleados administrativos de la UCV sede Trujillo y el clima laboral. Esto demuestra que un dispositivo esencial para conservar un horizonte de ocupación conveniente en los empleados al interior de una institución es el clima laboral.

En la tabla 8 se planteó la interrogante, relacionada a la Higiene y Seguridad Respecto a la Higiene y Seguridad, donde el 33.3% respondieron que están en desacuerdo que la universidad use sistemas de motivación, el 36.7% en desacuerdo con la universidad que ofrece un estilo de programa de inducción en la casa de estudios , investigación coherente con

**Pérez y Verastegui (2013)** en su investigación señala que al interior del perfeccionamiento de la indagación se logró delinear la proposición emotiva que permita perfeccionar el cumplimiento de actividades de los empleados de una organización de Lima Sur”. Como se puede observar la motivación, es una herramienta de gestión, donde influye en el desempeño laboral.

En la tabla 9, se planteó la interrogante, relacionada a la Evaluación de personal, donde el 43.3% estuvieron totalmente de acuerdo, reconociéndose los méritos y logros de los servidores en 36.7% totalmente de acuerdo con puntualidad es reconocida por la universidad, 33.3% no opinan si lo efectúan en equipos grupales de trabajo para lograr la eficiencia organizacional, investigación coherente con **Cevallos, P. (2013)** en su investigación señala que las mejoras en el cumplimiento de actividades laborales por parte de los empleados en las organizaciones, está enfocado en capacitaciones, sobre la parte administrativa de una organización, favoreciendo el beneficio exhaustivo de las direcciones y/o jefaturas, donde sus empleados cumplan con las tareas establecidas de la empresa. Al respecto se aprecia que el desempeño laboral es un instrumento de vital importancia, fundamentándolo en las capacitaciones hacia los trabajadores.

En tabla10, se planteó la interrogante, relacionada a la Calidad de Trabajo, donde el 50% encuestados opinaron que están de acuerdo que universidad promueva la iniciativa del trabajador, el 40% se muestra a favor que la identificación institucional es primordial en el trabajo laboral y está por la cúspide del cumplimiento, el 30% no se encuentra de acuerdo que la elección del gestor, distingue y conlleva a la productividad del trabajador, el 43.3% se manifiesta a favor que debe existir la creatividad para que influya en la solución de problemas, el 43.3% se encuentra de acuerdo con la capacidad de realizar el cumplimiento de las acciones de la mejor manera, y el 30% están en desacuerdo que con experiencias laborales efectuados en puestos laborales similares los ayudara a obtener el objetivo en equipo de trabajo, investigación coherente con **Benítez, A.(2012)**, en su investigación establece que, existe dominio inmediata del de la alta dirección, sobre el interno y externo en las organizaciones, que tiendan a brindar un adecuado servicio en las prestaciones de bienes y servicios...“resultando tener en cuenta que los aspectos relevantes que deben

brindarse en las corporaciones para lo cual los propietarios y directivos deben mantener una fluida comunicación entre sus pares a fin de lograr el cumplimiento de metas y objetivos dentro de un periodo económico.

En la tabla 11, se planteó la interrogante, sobre el Trabajo en Equipo, donde el 60% estuvieron de acuerdo que las tareas laborales en equipos obtienen productos de buena calidad, el 53.3% de acuerdo con los trabajos grupales que fueron realizados de manera óptima, el 50% totalmente de acuerdo con respecto a la exactitud o el cumplimiento de labores para lograr los fines alcanzados en equipos de trabajo, y el 60% están totalmente de acuerdo que emplear el liderazgo en grupos de trabajo se obtiene una meta planificada. En ese sentido se indica que **Bittel H. (2000)** en su investigación determina que, diseña algunas posibilidades de los participantes con un dinamismo, así como el compromiso en conformidad, las prácticas e instrucciones las cuales apoyan las acciones de los recursos humanos con la finalidad de conseguir las metas de las corporaciones, se le conoce como desempeño laboral en favor de estas.

Se debe precisar que de la evaluación efectuada al trabajo desarrollado por el personal, se logra evidenciar que existe una responsabilidad funcional y no es apreciada como instrumento informativo, debiéndose proveer la información necesaria para planificar un plan de mejora que agrupe la elaboración y difusión de actividades de capacitación y determinar los gestores con el desarrollo potencial que se requiere para el logro de los objetivos y metas previstas.

El desempeño de las diversas actividades, no cumple con la responsabilidad ni con la obligación de la mejor forma, es necesario lograr una continua mejora y lograr grados más alcanzables, considerando buenas actitudes y con grandes valores. Resultando necesario la formulación de instrumentos normativos de gestión que impulsen una adecuada segregación de funciones.

## **Capítulo V**

### **Conclusiones y recomendaciones**

## 5.1 Conclusiones:

- Se determinó, que el 50% del personal administrativo de esta Casa Superior de Estudios, tiene una capacidad gerencial del Talento Humano medio, causando un efecto medio del 70% del grado de desempeño laboral.
- Se ha determinado, que la relación del talento humano en lo que respecta a la Dimensión de Reclutamiento, el 53.3% estuvieron de acuerdo que su hoja de vida es importante para evaluar al trabajador, 46.7% que la entrevista es un instrumento importante para determinar el conocimiento y la facilidad por parte del recurso y el 56.7% indica que el factor de selección del personal es apropiado para contratar al personal.
- Se ha establecido, que el desempeño laboral en lo concerniente en la Calidad de Trabajo el 50% de encuestados opinaron que están de acuerdo que la universidad promueva iniciativas al trabajador, el 40% está de acuerdo que debe prevalecer el compromiso frente a la evaluación y al cumplimiento laboral, el 30% en desacuerdo que la formalidad presencial, distingue e identifica la predisposición del trabajador, el 43.3% define que el acuerdo dentro de la creatividad es un factor influyente para la resolución de problemas, el 43.3% de acuerdo con la realización para el cumplimiento de tareas en forma objetiva, y el 30% en desacuerdo con experiencias de acciones realizados en puestos de trabajo igualitarios los cuales ayudará a mejorar el accionar entre el personal.
- Se ha determinado, que el talento Humano, en lo concerniente a las dimensiones realizadas se determinó que en la Evaluación de personal el 43.3% estuvieron totalmente de acuerdo, con respecto a los méritos, como también a los logros de los empleados, en 36.7% totalmente en acuerdo la puntualidad que es reconocida por la universidad, y el 33.3% no opinan si se apoyan en equipos laborales, donde se incremente la efectividad organizacional (tabla9), asimismo, En la capacitación de personal, el 53.3% del total de encuestados manifestaron que están totalmente de acuerdo que exista capacitación para que el personal se actualice.

- Se ha establecido, que se logró determinar que el Trabajo en Equipo, el 60% estuvieron totalmente concordante que los equipos de trabajo producen aspectos de gran calidad, el 53.3% de acuerdo con los trabajos que se hacen en unión son producidos en forma oportuna, el 50% totalmente en concordancia con exactitud y cumplimiento en las labores efectivas para conllevar los objetivos de trabajos en equipo, y el 60% están totalmente de acuerdo, indicando que lo líderes implantan espíritu de trabajo para lograr la meta planteada.

## 5.2 Recomendaciones:

- Que, las autoridades de la Universidad Nacional del Santa, dispongan la elaboración de instrumentos normativos de gestión, que permitan contar con lineamientos, concernientes a la segregación de funciones y la responsabilidad que deben asignar en el marco de la gestión del talento humano, con la finalidad de alcanzar un acertado desempeño laboral de los gestores administrativos.
- Que, la Dirección de Recursos Humanos de la Universidad Nacional del Santa, evalúe la designación de gestores administrativos, según su perfil técnico, profesional y/o experiencia, y pertinencia a fin ubicarlos en los puestos laborales, concordantes con la información mostrada en sus curriculum vitae.
- Que, las autoridades de la Universidad Nacional del Santa Universidad, promuevan la realización de reuniones de trabajo, entre las diversas jefaturas, con la finalidad de exponer sus problemáticas y alternativas de solución a fin de lograr el cumplimiento de objetivos y metas en la entidad; de acuerdo a lo establecido en el marco presupuestal y académico.
- Que, las autoridades de la Universidad Nacional del Santa Universidad, evalúen la aplicación de un plan de incentivos a favor de los trabajadores, en cumplimiento al presupuesto por resultados que impulsa el Ministerio de Economía y Finanzas, siendo necesario impulsar la ejecución de talleres de capacitaciones permanentes, con el objetivo de lograr la eficiencia, eficacia y el mejor rendimiento del personal en favor de la comunidad universitaria en general.
- Que, las autoridades de la Universidad Nacional del Santa Universidad, delineen las políticas relacionadas a la contratación de personal, donde se precise que los citados procesos contengan una secuencia de ciclos y diligencias importantes para la selección por concurso público de méritos;

como una práctica sana de control interno y que contengan como mínimo la etapa: Preparatoria, Convocatoria y reclutamiento, y Evaluación y Elección de los mejores cuadros profesionales técnicos y auxiliares que se requieren, a través de procesos por meritocracia.

**Capítulo VI**  
**Agradecimiento**

A las autoridades universitarias y compañeros de labores de la Universidad Nacional del Santa, sin los cuales hubiese sido imposible lograr con éxito el objetivo propuesto.

A los integrantes del Jurado Evaluador de Tesis, por la predisposición hacia la mejora y terminación del Informe y mi asesor por su apoyo y confianza en la realización del presente trabajo. Especialmente al Dr. CPC. Francisco Rafael León Cavero, por sus orientaciones, para culminación de la misma.

En lo personal agradezco a mi madre, hermana que me acompaña desde el cielo, a mi Esposa Silvia del Pilar y a mis hijas e hijo Astrid Lucero, Dayanna Massiel y Rodrigo Adrian, ellos constituyen mi fortaleza, impulso, apoyo y razón permanente en mi desarrollo profesional.

**Capítulo VII**  
**Referencia Bibliográfica**

## Referencias Bibliográficas

- Aguirre, J. (2015) *Gestión del Talento Humano y su relación con el Desempeño Laboral en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas*. Tesis de Grado. Universidad Nacional José María Arguedas.
- Benítez, A. (2012), *Clima organizacional y desempeño laboral de la personal empresa vigilantes asociados costa oriental del lago*. Recuperado el 28 de abril de 2018, de: <http://www.revistanegotium.org.ve/pdf/9/Art2.pdf>
- Bittel H. (2000) *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Territorial Huallaga Central - Juanjui, año 2017*. Recuperado de: [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/1725/solano\\_rs.pdf?sequence1](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/1725/solano_rs.pdf?sequence1)
- Cáceres, L. (2015). *La Gestión del Talento Humano y su incidencia en el desempeño laboral en la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí. Tesis de Grado Académico de Magister*. Universidad Técnica Particular de Loja – Ecuador.
- Cevallos, Paola (2013): *Gestión del Talento Humano y su Incidencia en el Desempeño Laboral, Dirección Provincial Agropecuaria de Santa Elena*. Recuperado 05 de noviembre de 2019, desde: [http://repositorio.upla.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/UPLA/120/Maricarmen\\_Tesis\\_Licenciado\\_2016.pdf?sequence=3&isAllowed=y](http://repositorio.upla.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/UPLA/120/Maricarmen_Tesis_Licenciado_2016.pdf?sequence=3&isAllowed=y)
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. México DF México Pearson Education.
- Dessler, G. (2009). *Administración de los Recursos Humanos*. , México DF, México: Pearson Education.
- 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. Tesis de grado*. Universidad Politécnica Estatal del Carchi Tulcán – Ecuador.

- Guevara, Edwin (2015): *El Clima Organizacional de los Trabajadores Administrativos del ministerio Público Distrito Fiscal Puno y su incidencia en el desempeño Laboral periodo 2013 – 2014*. Tesis de Grado - Universidad Nacional del Altiplano. Puno – Perú.
- Huamani, Nathaly (2015): *El Clima Organizacional y su Influencia en el Desempeño Laboral del Personal de Conducción de Trenes, del área de Transporte del metro de Lima, La Línea 1 en el 2013*. Tesis de Grado – Universidad Nacional Tecnológica de de Lima Sur – Perú.
- La Torre, J (2012) “en su tesis doctoral *La gestión de los recursos humanos y el desempeño laboral* Recuperado 12 de octubre de 2019, de: <https://www.dspace.espol.edu.ec/retrieve/95295/D-CSH179.pdf>
- Magaña, G. (2007). “Motivación y desempeño laboral, Enfoque” (Artículo) s/f. <http://www.monografias.com/trabajos34/motivacion-laboral/motivacion-laboral.shtml#result> (14 de junio del 2007).
- Pazmiño, José L. (2007). *Gestión Administrativa y Financiera de la Unidad del talento Humano de la Escuela Politécnica del Ejército*. Tesis de Grado. Escuela Politécnica del Ejército – Ecuador.
- Perez, J. & Verastegui, A. (2013). *Propuesta motivacional para mejorar el desempeño laboral en los colaboradores de una MYPE de Lima Sur – Caso Avícola Vera EIRL – 2012*. Tesis de Grado – Universidad Autónoma del Perú – 2013 – Lima Perú.
- Prado, C. (2015). *Relación entre Clima Laboral y Desempeño laboral en los Trabajadores Administrativos de la Universidad Cesar Vallejo de Trujillo*. Tesis de Grado Académico de Magister – Universidad Nacional de Trujillo – Trujillo – Perú.

- Quispitupac, C. & Mateo, M. (2014). *Elaboración de una Herramienta para la Toma de Decisiones en Gestión del Talento para Líderes*. Tesis de Grado Académico de Magister. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas – Lima- Perú.
- Huapaya, M. (2017). *Potencial humano escolar y aprendizaje significativo en área de E.P.T. en estudiantes del VII ciclo Colegio Experimental de Aplicación de U.N.E. Chosica 2015. (Tesis de maestría)*. Universidad Cesar Vallejo, Perú Recuperado de: [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/7411/Ventura\\_MJM.pdf?](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/7411/Ventura_MJM.pdf?)
- Villegas, J. (2015). *Influencia Del Coaching En La Gestión De Talento Humano En La Cooperativa De Ahorro Y Credito Fianza Y Garantias Ltda. Miraflores 2015. (Título profesional)*. Universidad Cesar Vallejo, Perú. Recuperado de: [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/149/villegas\\_vj.pdf;jsessionid=372E3382226ABFEFD3355EAD561EB3A9?sequence=1](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/149/villegas_vj.pdf;jsessionid=372E3382226ABFEFD3355EAD561EB3A9?sequence=1)
- Hurtado, R. (2015). *La gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral del personal en la empresa informática Spirall Computer S.A.C. – Pacasmayo 2014. (Título profesional)*. Universidad Nacional de Trujillo, Perú. Recuperado de: [http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/2046/guillermoguanilo\\_jorge.pdf?isAllowed=y&sequence=1](http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/2046/guillermoguanilo_jorge.pdf?isAllowed=y&sequence=1)
- Ramos, G. (2018). *Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de Medicina del Hospital Municipal de los Olivos, Lima-2017. (Grado de Maestría)*. Universidad Cesar Vallejo, Perú. Recuperado de: [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/16619/Ramos\\_JGE.pdf?cv=1&sequence=1](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/16619/Ramos_JGE.pdf?cv=1&sequence=1)
- Apeña, C. (2019). *La gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Huaral*. Recuperado de: <https://es.scribd.com/document/404332226/La-gestion-del-talento-humano-y-el-desempeno-laboral-de-los-trabajadores-administrativos-de-la-Municipalidad-PROVINCIAL-de-HUARAL-VIERNES-docx>

**Capítulo VII**  
**Anexos y Apéndice**



### Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	METODOLOGIA
<p>¿Cómo está relacionada la gestión del talento humano con el desempeño del personal administrativo de la Universidad Nacional del Santa Chimbote 2017?</p>	<p><b>Objetivo general:</b></p> <p>Establecer la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional del Santa, Chimbote 2017.</p> <p><b>Objetivos específicos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Identificar el nivel de Gestión de talento humano</li> <li>• Identificar el nivel de Desempeño laboral</li> <li>• Determinar la gestión del talento humano en la Universidad Nacional del Santa según dimensiones</li> <li>• Determinar el desempeño laboral del personal administrativo en la Universidad Nacional del Santa según dimensiones</li> </ul>	<p>La gestión del talento humano está relacionada significativamente en el desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional del Santa Chimbote 2017.</p> <p><b>Variable independiente:</b></p> <p>Gestión de talento humano</p> <p><b>Variable dependiente:</b></p> <p>Desempeño laboral</p>	<p><b>Población</b></p> <p>La población está conformada por 100 trabajadores administrativos bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276, que prestan servicios en la Universidad Nacional del Santa.</p> <p><b>Muestra:</b></p> <p>30 trabajadores</p> <p><b>Técnicas:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Encuesta</li> </ul> <p><b>Instrumentos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• cuestionarios en escalas de actitudes Likert</li> </ul>

## Anexo 1:

### ENCUESTA SOBRE “LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO - UNIVERSIDAD NACIONAL DEL SANTA – CHIMBOTE – 2017.

#### OBJETIVO:

Identificar la situación laboral del personal administrativo de LA UNIVERSIDAD NACIONAL DEL SANTA, en cuanto a la gestión del talento humano y su repercusión en el desempeño laboral dentro de sus horas de trabajo, para conocer sus necesidades y aplicar un modelo de gestión del talento humano. Sus respuestas son muy importantes para alcanzar nuestro objetivo.

Totalmente en Desacuerdo	En Desacuerdo	Ni de Acuerdo/ Ni en Desacuerdo	De Acuerdo	Totalmente de Acuerdo
1	2	3	4	5

N°	Items	Escala de Valoración				
	<b>VARIABLE 1: GESTION DEL TALENTO HUMANO</b>					
	<b>DIMENSION 1: Reclutamiento y Selección de Personal.</b>	1	2	3	4	5
1	¿Los datos que especifican su currículum vitae son importantes para seleccionar al trabajador?					
2	¿Está usted de acuerdo que la entrevista de personal ayuda a calificar el conocimiento y facilidad de expresión verbal de la persona?					
3	¿Estás de acuerdo que la selección de personal es la más adecuada como para contratar al personal más adecuado para el puesto de trabajo?					
	<b>DIMENSION 2: DIVISION DE CARGOS</b>	1	2	3	4	5
4	¿Se utiliza alguna técnica para el análisis de puestos?					
5	¿Se mantiene la equidad retributiva entre puestos similares?					
6	¿Se utiliza alguna técnica para el análisis de puestos?					
	<b>DIMENSION 3: BENEFICIOS SOCIALES</b>	1	2	3	4	5
7	¿Se ofrece un paquete de beneficios sociales?					
8	¿La universidad usa sistemas de motivación?					
	<b>DIMENSION 4: CAPACITACION DE PERSONAL</b>	1	2	3	4	5
9	¿El presupuesto asignado para capacitación de personal genera oportunidades de superación?					
10	¿La capacitación se debe priorizar para que el personal esté actualizado?					
11	¿Los planes o programas de capacitación ayudan a mejorar el nivel de competencia?					
	<b>DIMENSION 5: HIGIENE Y SEGURIDAD</b>	1	2	3	4	5
12	¿La universidad usa sistemas de motivación?					
13	¿La universidad ofrece un programa de inducción?					
	<b>DIMENSION 6: EVALUACION DE PERSONAS</b>	1	2	3	4	5
14	¿Reconocen los méritos y logros de los empleados?					
15	¿Se apoyan en equipos de trabajo para incrementar la efectividad organizacional?					
	<b>VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL</b>					
	<b>DIMENSION 1: CALIDAD DE TRABAJO</b>	1	2	3	4	5
16	¿La puntualidad es reconocida por la Universidad?					
17	¿La Universidad promueva la iniciativa del trabajador?					
18	¿El compromiso es la que prevalece en tu desempeño laboral por encima del cumplimiento?					
19	¿La presentación personal, distingue y representa la calidad del trabajador?					
20	¿La creatividad influye para la resolución de problemas?					
21	¿La capacidad de realización es el cumplimiento de tareas de la mejor manera?					
	<b>DIMENSION 2: TRABAJO EN EQUIPO</b>	1	2	3	4	5
22	¿La experiencia de trabajos realizados en puestos similares ayuda a mejorar el trabajo en equipo?					
23	¿Los equipos de trabajo obtienen productos de calidad?					
24	¿Los trabajos en equipo son entregados de manera oportuna?					
25	¿La exactitud o cumplimiento de tareas es el objetivo de los trabajos en equipo?					
26	¿Estás de acuerdo que el liderazgo en equipos de trabajo te orienta a lograr una meta?					

