



Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión

Escuela de Posgrado

**Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo. Facultad
Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión**

Tesis

Para optar el Grado Académico de Maestra en Gestión Pública

Autora

Noemi Ester Huanca Ortiz

Asesora

Dra. Julia Marina Bravo Montoya

Huacho – Perú

2025



Reconocimiento - No Comercial – Sin Derivadas - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

Reconocimiento: Debe otorgar el crédito correspondiente, proporcionar un enlace a la licencia e indicar si se realizaron cambios. Puede hacerlo de cualquier manera razonable, pero no de ninguna manera que sugiera que el licenciante lo respalda a usted o su uso. **No Comercial:** No puede utilizar el material con fines comerciales. **Sin Derivadas:** Si remezcla, transforma o construye sobre el material, no puede distribuir el material modificado. **Sin restricciones adicionales:** No puede aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros de hacer cualquier cosa que permita la licencia.



UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
(Resolución de Consejo Directivo N° 012-2020-SUNEDU/CD de fecha 27/01/2020)

ESCUELA DE POSGRADO

INFORMACIÓN

DATOS DEL AUTOR (ES):		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	FECHA DE SUSTENTACIÓN
Noemi Ester Huanca Ortiz	46022297	15/01/2025
DATOS DEL ASESOR:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CÓDIGO ORCID
Dr. Julia Marina Bravo Montoya	15724272	0000-0002-0783-8792
DATOS DE LOS MIEMROS DE JURADOS MAESTRÍA:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CODIGO ORCID
Dr. Yaneth Marlube Rivera Minaya	15735300	0000-0002-0414-6651
Dr. Carmen Flor Padilla Huarac	15720656	0000-0001-6157-7223
Mag. Riss Paveli Garcia Grimaldo	40730807	0000-0002-8096-8606

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO. FACULTAD EDUCACIÓN DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

IMPACTO DE ORIGINALIDAD

20%

ÍNDICE DE SIMILITUD

18%

FUENTES DE INTERNET

10%

PUBLICACIONES

13%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

Submitted to American Public University
System

Trabajo del estudiante

1%

2

Submitted to Universidad San Ignacio de
Loyola

Trabajo del estudiante

1%

3

repositorio.unesum.edu.ec

Fuente de Internet

1%

4

es.scribd.com

Fuente de Internet

1%

5

Submitted to Universidad Tecnológica del
Peru

Trabajo del estudiante

1%

6

revistas.utb.edu.ec

Fuente de Internet

1%

7

alicia.concytec.gob.pe

Fuente de Internet

1%



CamScanner

DEDICATORIA

Con todo cariño al amigo que nunca falla, a mis pilares, hermanas y a mis hijos por ser ejemplos imperecederos de amor y perseverancia

AGRADECIMIENTO

Agradecer a Dios por guiarme en el mejor camino, a mis padres por su confianza y amor incondicional por permitirme orientarlos en este camino de constante aprendizaje.

ÍNDICE

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática.....	4
1.2. Formulación del problema	5
1.2.1. Problema general	6
1.2.2. Problemas específicos	6
1.3. Objetivos de la investigación	7
1.3.1. Objetivo general.....	7
1.3.2. Objetivos específicos	7
1.4. Justificación de la investigación.....	8
1.5 Delimitaciones del estudio.....	9
1.6. Viabilidad del estudio.....	9

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación.....	11
2.1.1. Investigaciones internacionales	11
2.1.2. Investigaciones nacionales.....	12
2.2 Bases teóricas	14
2.3 Bases Filosóficas	21
2.4 Definición de términos básicos	22

2.5	Hipótesis de la investigación	24
2.5.1	Hipótesis general	24
2.5.2	Hipótesis específicas	24
2.6	Operacionalización de las variables	25

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1	Diseño metodológico.....	28
3.2	Población y muestra	28
3.2.1	Población	28
3.2.2	Muestra	229
3.3	Técnica de recolección de datos.....	29
3.4	Técnicas para el Proceso de la Información... ..	29

CAPÍTULO IV: Resultados

4.1	Análisis de los Resultados	28
4.2	Contrastación de Hipótesis	29

CAPÍTULO V: Discusión

5.1	Discusión de los Resultados.....	27
-----	----------------------------------	----

CAPÍTULO VI CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1	Conclusiones.....	44
6.2	Recomendaciones	45

CAPÍTULO VII REFERENCIAS

5.1.	Fuentes bibliográficas	47
------	------------------------------	----

5.2. Fuentes hemerográficas	47
-----------------------------------	----

5.3. Fuentes electrónicas	48
---------------------------------	----

ANEXOS

Anexos	51
--------------	----

3.4 Matriz de consistencia.....	54
---------------------------------	----

RESUMEN

La capacidad que tiene un individuo para ejecutar fácilmente una tarea especial es lo que denominamos talento y todo ser humano lo tiene es decir es la habilidad que posibilita destacar de los demás en una disciplina o tarea, en el área de gestión el talento es una disciplina extremadamente importante para que haya un desempeño laboral exitoso, en tal sentido el estudio presentado fue de tipo descriptivo puesto que su objetivo principal es mostrar una realidad en favor de la sociedad.

Población

Integrada por el personal administrativo perteneciente a la facultad educación de la Universidad en mención, los cuales sumaron un total de: 30 trabajadores.

Muestra

Para la investigación se tomó a: 30 trabajadores.

Técnica de recolección de datos

El instrumento aplicado a la muestra fue el cuestionario, descrito en la parte final de la investigación.

Palabras Claves: Talento humano, desempeño y responsabilidad

ABSTRACT

The ability that an individual has to easily execute a special task is what we call talent and every human being has it, that is, it is the ability that makes it possible to stand out from others in a discipline or task. In the area of management, talent is a discipline. extremely important for successful job performance, in this sense the study presented was descriptive since its main objective is to show a reality in favor of society.

Population

was made up of administrative staff belonging to the education faculty of the University, who totaled: 30 workers.

Sample

For the present study the following were considered: 30 workers.

Data collection technique

The instrument used was the questionnaires, which were shown in the annexes.

Keywords: Human talent, performance and responsibility

INTRODUCCION

En la actualidad vivimos una época en constante modernización, en donde la globalización, los avances tecnológicos y la renovación de viejas tecnologías están orientados a potenciar el talento humano y por ende se espera potenciar la labor de los trabajadores para alcanzar los mejores resultados, el uso cada vez más relevante de la tecnología esta incluso llegando a reemplazar y simplificar los procesos que son fundamentales para el adecuado manejo de una organización.

La elección de personal, muchas veces se realizar sólo por internet mediante exámenes psicológicos, por medio de plataformas virtuales, que si por un lado disminuyen el tiempo y costo, por otro lado no permite la correcta elección de colaboradores.

La primera variable se asocia según diversos estudios al desempeño del personal que labora en la empresa, lo que significa la satisfacción laboral del trabajador, puesto que un trabajador satisfecho buscará siempre el crecimiento de la empresa, y por lo mismo, se deduce que una empresa que está en desarrollo deberá contar con un equipo de trabajo satisfecho, para que con su correcto desempeño favorezca la prestación de servicio de calidad.

El desempeño laboral, es el confort de un trabajador dentro de una institución, y esto depende de ciertos factores: como es el reconocimiento por el buen trabajo, las compensaciones que recibe, los beneficios que obtiene, los ascensos que justamente recibe, las funciones que cumple, el clima laboral, pero sin embargo, la realidad de nuestro país es muy diferente, ya que existen muchas empresas en donde se carece de un correcto plan de selección, de retención, motivación, pagos, incentivos, reconocimientos para el personal que labora, por lo que sus trabajadores no sienten identificados con la organización.

CAPITULO I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática.

En nuestro país, en la mayoría de empresas, se escogen a las autoridades que no saben sobre la gestión pública, situación por la que directores no se involucran en los objetivos que se plantean en la institución, lo que da como resultado una incorrecta planificación, desorganización, pobre control del personal, inadecuado distribución de recursos, etc., lo que se traduce en la insatisfacción de los usuarios.

Según investigaciones a nivel nacional la gestión del talento no ha demostrado ser la más óptima en los últimos años, puesto que se contrata personal, pero por diversos factores no se priorizan los mejores perfiles, capacidades y el compromiso, contratando más personal administrativo pero aún así existir una mala distribución de recursos, desabastecimiento de materiales, no implementación de capacitaciones de personal, burocracia, etc.

Existe poco personal correctamente capacitado dentro de las instituciones, no se realiza una buena evaluación de las funciones, generando así el incumplimiento de las horas de trabajo, la pobre atención al público, la demora en la documentación y generando así la insatisfacción del usuario.

Además internamente, no existe una normativa de incentivos orientados a los colaboradores que hacen bien sus funciones y se interesa realmente por el logro de los objetivos institucionales, personal que debería ser reconocido, capacitado, valorado, etc., también ha quedado evidenciado la intromisión política y el nepotismo a la hora de distribuir los recursos humanos, realizar contrataciones y la asignación de cargos, lo que produce la desconfianza y desmotivación de los trabajadores y de la población que se ve afectada.

El incorrecto manejo de la organización, evidenciado al momento de delegar cargos de confianza y brindar jefaturas importantes a personas no capacitadas y con escasa experiencia en el manejo del cargo, improvisando funciones y perjudicando a la gestión institucional.

1.2. Formulación del problema.

1.2.1. Problema general.

¿Cómo se relaciona la gestión del talento humano con el desempeño laboral del personal administrativo de la Facultad educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión?

2.2.2. Problemas específicos.

¿Cómo se relaciona la gestión del talento humano en su dimensión selección personal con el desempeño laboral del personal administrativo de la Facultad educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión?

¿Cómo se relaciona la gestión del talento humano en su dimensión capacidad personal con el desempeño laboral del personal administrativo de la Facultad educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión?

¿Cómo se relaciona la gestión del talento humano en su dimensión capacidades con el desempeño laboral del personal administrativo de la Facultad educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión?

¿Cómo se relaciona la gestión del talento humano en su dimensión compensación personal con el desempeño laboral del personal administrativo de la Facultad educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión?

1.3. Objetivos de la investigación.

1.3.1 Objetivo general.

Determinar la relación existente entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo. Facultad educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.

1.3.2 Objetivos específicos.

Determinar la relación existente entre la gestión del talento humano en su dimensión selección personal y el desempeño laboral del personal administrativo de la Facultad educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.

Determinar la relación existente entre la gestión del talento humano en su dimensión capacidad personal y el desempeño laboral del personal administrativo de la Facultad educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.

Determinar la relación existente entre la gestión del talento humano en su dimensión capacidades y el desempeño laboral del personal administrativo. Facultad educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.

Determinar la relación existente entre la gestión del talento humano en su dimensión compensación personal y el desempeño laboral del personal administrativo. Facultad educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.

1.4. Justificación de la investigación.

Las realizaciones de la presente investigación tienen por finalidad demostrar la realidad existente en los trabajadores administrativos de la Universidad antes mencionada, para así basados en bases teóricas confiables fortalecer la atención brindada al público.

El trabajador administrativo debe tener la capacidad de gestionar de forma responsable, consciente y comprometida, situación comprendida en el decreto legislativo 728.

Luego de hacer un análisis de la realidad y la actual situación, se realizarán las conclusiones y recomendaciones, en favor de potenciar el trabajo de los colaboradores, así como también para potenciar los servicios brindados como entidad del estado, y consecuentemente alcanzar una buena calidad de servicio

Delimitación espacial

La tesis se hizo con la ayuda del personal administrativo de la facultad de educación, ubicado en pasaje Mercedes Inda cochea N° 609, en el distrito de Huacho.

Delimitación temporal

Los datos obtenidos fueron recolectados durante el año laboral 2023.

1.5. Viabilidad del estudio.

1.5.1. Informativa.

Para la realización del estudio se tuvo como referencia teórica a diversas fuentes de información correctamente acreditadas, éstas fueron de tipo bibliográficas, hemerográficas, documentales y electrónicas, adicional a todo ello, se tomó en cuenta trabajos de investigación desarrollados en universidades a nivel nacional e internacional como

antecedentes del estudio.

1.5.2. Económica.

La investigadora asumió en la totalidad de los costos necesarios para la realización del estudio.

1.5.3. Administrativa.

La investigación fue considerada como factible gracias a la ayuda del personal administrativo que labora en la facultad de educación de la Universidad Nacional de Huacho.

CAPITULO II: MARCOTEÓRICO

2.1 Antecedentes de la Investigación.

2.1.1. Internacionales.

Parrales, Aguirre, Andrade, & Ledesma, (2022), desarrollaron su estudio: *“Gestión de talento humano para la Eficiencia laboral en las haciendas bananeras de la provincia de Los Ríos”*, teniendo como objetivo general a: *“Establecer la gestión de talento humano para la eficiencia laboral en las Haciendas Bananeras de la Provincia de Los Ríos”*, la metodología que aplicaron fue las paradigmáticas cuantitativas así como las cualitativas, el estudio fue de tipo descriptivo, la muestra fue de 49 personas que laboran en la empresa antes mencionada, a quienes se les aplicó como instrumento a los cuestionarios, para el desarrollo de la tesis se consultaron diversas fuentes de información confiables, permitiendo a los autores plantear las siguientes conclusiones: existe una alto nivel de significación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de las haciendas bananeras de la provincia de los Ríos, los trabajadores han demostrado un bajo nivel de productividad, reflejado en las bajas ventas de la organización, y al ser consultados mostraron su incomodidad antes los honorarios que reciben, el reconocimiento de sus labores, el no pago de sus horas extras y el mal clima laboral que existe en la empresa.

Grijalba (2021), realizó su tesis titulada: *“La motivación y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Fairis C.A., de la ciudad de Ambato”*, planteándose como principal objetivo: *“Establecer como la motivación influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Fairis C.A. de la ciudad de Ambato”*, para lo cual utilizó una metodología cuantitativa que permitió conocer la problemática y los grados de motivación laboral que tenía el personal que laboraba en dicha institución, además se aplicó un estudio de campo y bibliográfico asociado con el tipo descriptivo y correlacional, el instrumento aplicado fue la encuesta, la muestra estuvo compuesta por 170 empleados

entre personal administrativo y operativo, la información recaudada fue analizada estadísticamente y permitió a la autora llegar a la siguiente conclusión: hay una relación significativa entre las variables motivación y desempeño laboral, y por lo tanto la motivación si influye sobre el desempeño laboral de los trabajadores, lo que conlleva a mencionar que el una correcta motivación en los trabajadores, permite el elevar el grado de desempeño laboral y el cumplimiento de la metas a nivel institucional, potenciado la productividad, y logrando sentimientos de satisfacción personal y profesional.

Saavedra (2021), realizó su trabajo de investigación titulado: “*Gestión del talento humano y la relación con el desempeño laboral del personal del hospital obrero de la ciudad de Oruro*”, siguiendo el objetivo de: “*Determinar la relación del Gestión de Talento Humano con en el desempeño laboral de personal médico del Hospital Obrero, gestión 2019* de tipo descriptivo y además correlacional, la muestra conformada por 110 personas que laboran en dicha organización entre médicos, enfermeros, personal técnico y administrativo, el instrumento de recolección de datos cuestionarios y entrevistas, la información obtenida fue analizada de manera estadísticas y finalmente el autor pudo llegar a las siguientes conclusiones: luego de hacer una compilación sobre los aspectos teóricos importantes de la gestión del talento humano asociado al desempeño laboral, para implementar procesos de selección, talleres de capacitación, y mejora de calidad de trabajo, evidenciándose que hay relación gestión del talento humano y desempeño laboral puesto que al mejorar el manejo de la institución, brindándole un mejor ambiente laboral, reconociendo su labor y recompensándola mejoró el desempeño laboral de los trabajadores.

2.1.2. Nacionales.

Espinoza & Montalvo (2021), Realizaron su estudio llamado: “*Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de la Zona Registral N.º VIII-Sede Huancayo en tiempos de COVID-19*”, planteándose como principal objetivo “*Analizar la*

gestión del talento humano y el desempeño laboral en el personal Administrativo de la Zona Registral N° VIII Sede Huancayo”, su investigación fue de tipo básica, descriptiva y correlacional, con diseño no experimental y enfoque cuantitativo, la muestra estuvo conformada por un total de 24 trabajadores del área administrativa de la empresa antes mencionada, los datos fueron recolectados gracias a la aplicación de un cuestionario de 20 preguntas, las cuales permitieron recoger información y la idea de los trabajadores en cuando a la gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral, cabe mencionar que el instrumento aplicado fue previamente validado por un grupo de expertos, finalmente se pudo concluir que: existe una adecuada relación entre la variable gestión del talento humano y la variable desempeño laboral, la influencia que existe además conlleva a la correcta identificación y la fidelidad con la empresa, planteando relaciones positivas para lograr un buen clima laboral.

Rojas (2019), Desarrollo su trabajo de investigación denominado “*Gestión del talento humano y desempeño laboral en la empresa Molino Semper S.A.C. Lambayeque, 2018*”, teniendo como objetivo principal “*Determinar la relación que existe entre la gestión de talento humano y desempeño laboral en la Empresa Molino Semper S.A.C. Lambayeque 2018*”, la metodología aplicada por el autor fue el tipo descriptivo y correlacional, además se basó en un enfoque cuantitativo y su diseño fue el no experimental, la muestra estuvo conformada por un total de 33 trabajadores, de quienes se obtuvo su opinión sobre la gestión del talento humano, así también se aplicó a todos una evaluación que permitió conocer el grado de desempeño laboral del personal administrativo de la dicha empresa, el instrumento que fue aplicado fue la encuesta, la cual siguió un diseño de escala de Likert que fue correctamente validada por un grupo de expertos, luego de ser analizado estadísticamente se pudo llegar a concluir lo siguiente: la gestión del talento humano se relaciona significativamente con la variable desempeño laboral, lo que manifiesta que dado que los

trabajadores no conocer claramente cuáles son sus funciones, tienen tendencia a renunciar, además manifestaron que para recibir incentivos, deben recibir constantes capacitaciones por lo cual se evidencia una clara deficiencia en cuando a la gestión del talento humano.

Peralta (2018), Desarrolló su trabajo de investigación: “*Gestión del talento humano y el desempeño laboral en el Centro de Atención Residencial “JESUS MI LUZ” del INABIF - Cusco 2018*”, teniendo como objetivo general: “*Determinar el grado de relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en el Centro de Atención Residencial “Jesús Mi Luz” del INABIF – Cusco 2018*”, el estudio fue de tipo básica, no experimental, para el desarrollo se trabajó sobre una muestra total de 30 trabajadores a quienes se les aplicó como instrumento, un cuestionario de 20 interrogantes, las cuales permitieron al autor conocer la información que tenían los trabajadores en cuanto al desempeño laboral, para que finalmente pueda concluir lo siguiente: la gestión del talento humano tuvo una relación moderada con la variable desempeño laboral, determinando que éste último no es un factor determinante puesto que existen otros elementos que también afectan su desempeño.

2.2 Basesteóricas

Variable: Gestión del talento humano

Se define como la actividad que permite a un grupo de personas realizar un trabajo eficaz y eficiente lo que engloba a jefes, colaboradores, trabajadores, etc., teniendo como objetivo que cada uno se sienta identificado con la institución, permitiendo que se creen relaciones positivas, con comunicación y de manera participativa entre los integrantes (Alarcon & Loarte, 2018), cuando cada trabajador asume mayor responsabilidad y se sienta motivado, mejor se desarrollará la gestión, por todo lo expuesto, es una actividad que permite lograr el éxito a nivel organizacional e individual, ya que nos volvemos más competitivos. (Amador & Benavides, 2018)

Los seres humanos pasamos mucho tiempo trabajando en empresas, por lo tanto, dichas empresas dependen de sus trabajadores para lograr el éxito. (Alarcon & Loarte, 2018)

No resalta las jerarquías o los cargos, lo que busca es que cada trabajador se comprometa en alcanzar los objetivos en favor de la institución, evidenciando cambios que cubra las necesidades de un mercado, considerando además que cada uno reciba un justo pago en función de la productividad. (Crisostomo, 2018)

Dentro de las organizaciones, el talento humano es ingenioso, puesto que necesita del saber, el desarrollar, identificar y retener el talento, y puesto que por lo general las empresas son muy buenas captando talentos, pero el problema es que no saben desarrollarlos o retenerlos. (Gutierrez & Romero, 2020)

Talento humano

Hace referencia a las personas que tienen la habilidad, la destreza y la experiencia para desarrollar una ocupación, en otras palabras, expresan su talento en el sentido en que analiza, entiende, comprende y es capaz de solucionar problemas laborales. (Armas, Llanos & Traverso, 2017)

El talento humano es el grupo de dotes intelectuales de una persona, que consideran a los conocimientos y competencias, pero sin embargo son las competencias las que determinarán un desempeño aún mayor, por lo tanto, es una sumatoria de componente, características propias, cualidades y valores de una persona durante su desarrollo de sus actividades laborales, dando un aporte positivo para la organización. (Alarcon & Loarte, 2018)

El talento humano es el grupo de dones innatos que Dios le brinda al ser humano, se consideran los dotes intelectuales, como son la capacidad, la creatividad, la prudencia, entre otros, que enriquecen a una persona. (Asencios, 2017).

En resumen, es el producto de las características del hombre basado a los atributos con los que nace y los que va desarrollando con el pasar de los años, como son el aprendizaje

académico, la experiencia laboral, etc., los cuales los incita a desarrollar actividades que despierten su interés y le den un beneficio a la empresa. (Bustos, Villarroel, Ariza, Guillou ,2017).

Características

La evolución económica que se observa hoy en día, exige que las instituciones se preocupen por entender y comprender todos los factores que influyen en el desempeño laboral de cada trabajador, además de la preparación cognoscitiva para que desarrollen sus funciones de la mejor manera permitiéndoles lograr los mejores resultados. . (Bustos, Villarroel, Ariza, Guillou ,2017).

A nivel institucional, es importante encontrar formas novedosas de capacitación para potenciar los recursos humanos, y se creen así los cimientos para llevar a la institución al esperado éxito. (Asencios, 2017)

El adecuado manejo de los recursos humanos, permite a las personas utilizar al máximo su potencial, generando satisfacción entre los trabajadores y formando un grupo de trabajo integral, la gestión del talento humano se rige bajo un enfoque estratégico para direccionar y priorizar la generación de valor para las organizaciones, utilizando acciones que necesitan de conocimientos, capacidades, destrezas y habilidades. (Gutierrez & Romero, 2020)

Funciones

Función empleo:

Otorga del personal que la institución requiere, con características cuantitativas o cuantitativas, con la finalidad de potenciar los procesos de productividad y teniendo en cuenta la rentabilidad, esto se produce en casos de aumento o disminución de personal en la organización. (Castillo & Tapia, 2017)

- **Función de administración de personal:**

Su objetivo primordial es encargarse del trabajador desde el inicio de su vínculo laboral hasta que termine. (Castillo & Tapia, 2017)

- **Función de retribución:**

Hace referencia a al sistema de sueldo que recibe un trabajador, el cual deberá ser motivador, justo y equitativo. (Castillo & Tapia, 2017)

- **Función de dirección y desarrollo de los recursos humanos:**

Dirigido al crecimiento personal y corporativo de cada trabajador dentro de la organización. (Castillo & Tapia, 2017)

- **Función de relaciones laborales.**

Hace referencia a la adecuada y oportuna gestión organizacional frente a posibles problemas dentro de la empresa. (Castillo & Tapia, 2017)

- **Función de servicios sociales.**

Hace referencia a un grupo de medidas implementadas dentro de la institución con la finalidad de mejorar el clima organizacional. (Castillo & Tapia, 2017).

Procesos

Para Integrar Personas:

Proceso que se realiza al integrar nuevas personas a la organización, esto significa el reclutamiento y la elección de personal. (Corral & Deza, 2019)

Para organizar a las Personas

Dentro de este proceso, se elaboran las funciones que los trabajadores van a desarrollar en la empresa, los cuales van a orientar su desempeño, este proceso incluye el diseño organizacional y los cargos, la distribución de las personas y la vigilancia del desempeño laboral. (Corral & Deza, 2019)

Para recompensar.

Son elementos utilizados para incentivar el trabajo de las personas, cubriendo sus deseos y necesidades, dentro de este proceso se incluyen elementos económicos, concretos, bienes y servicios. (Corral & Deza, 2019)

Para desarrollar a los trabajadores

Son procesos que buscan la constante capacitación y el desarrollo de los trabajadores de forma persona y como profesional, está conformado por una adecuada formación, competencias, oportunidades de estudio y modificaciones que pueden nacer dentro de la empresa. (Corral & Deza, 2019)

Procesos para retener a las personas.

Proceso que nos habla de estrategias psicológicas direccionadas a que los trabajadores se queden laborando en la institución, como por ejemplo la implementación de ambientes favorables que inciten el bienestar mental y físico de los trabajadores, entre las condiciones que se mencionan hablamos de gestión del buen clima y de la cultura organizacional. (Corral & Deza, 2019).

De auditoría

Proceso encargado de la verificación de los resultados obtenidos, por medio del control de las diversas actividades hechas por los trabajadores en la institución, los encargados de informar este proceso son los almacenes de datos y los diversos sistemas de gestión. (Corral & Deza, 2019)

Importancia de la Gestión de Talento Humano.

Dentro de toda organización, el personal es la pieza más importante, ante ello, la gestión deberá basarse en cada persona que la constituye puesto que ésta necesita comprender los objetivos de la empresa y cuáles son los resultados que desea tener, para que así contribuya y

se encamine al objetivo de la institución, los diversos modelos de gestión se basan en competencias son una herramienta importante para el desempeño laboral, esto incluye al reclutamiento, la selección y las evaluaciones de su desempeño y potencial. (Castillo & Tapia, 2017)

Beneficios

La gestión del talento humano le da un valor adicional a la organización puesto que potencia el rendimiento de cada trabajador, fortaleciendo la emoción de verse reconocido por su labor y desempeño, sintiéndose motivados para trabajar en la buena realización de sus funciones (Castillo & Tapia, 2017), a continuación, se expresan algunos de los beneficios:

- Hace más fácil la evaluación del desempeño laboral basado en las funciones y las competencias requeridas según el puesto que realizan.
- Permite conocer mejoras las diferentes competencias tanto específicos y generales de cada uno de los trabajadores.
- Unificar los objetivos individuales y los organizacionales considerando el perfil y alcanzando el compromiso del trabajador.
- Genera la cooperación y el liderazgo entre los miembros que conformen la organización de forma que refuercen el buen clima organizacional.
- Identificar la manera de trabajar y las habilidades que tiene cada trabajador, ayudando así a elevar la motivación, aportando valor a la misión de la organización.
- El pago es más justo, racional, más equitativo y sobre todo más eficiente, puesto que corresponderá al desempeño y la labor de cada uno de los trabajadores de la organización.
- Buscan el constante crecimiento continuo de trabajador.
- Desarrolla conciencia en cada uno de los trabajadores de forma que pueda responsabilizarse de sus funciones. (Enríquez & Calderón, 2017).

Dimensiones de la variable

Selección personal.

Hace referencia a la entrada de personas que cumplen un perfil determinado a la organización, con la finalidad de que cumplan correctamente sus funciones que se les asigne (Alarcon & Loarte, 2018), a continuación, se muestran indicadores de selección personal:

- Currículum Vitae: la evaluación de un currículum debe ser transparente, tangible, objetiva, por lo que recomienda que sean dos o tres páginas, en las cuales deben estar sus datos personales, sus pretensiones, su formación y experiencia laboral, el currículum vitae deberá generar resultados inmediatos. (Amador & Benavides, 2018)
- La entrevista: instrumento de recolección de datos, que permite la interacción de dos o más personas con el objetivo de conocer el pensamiento de la otra, además se puede conocer la reacción y el comportamiento frente a distintas situaciones. (Amador & Benavides, 2018)
- Contratación: luego de culminar la selección, y si fue satisfactorio seguidamente se pasa a informar al aspirante acerca de los resultados y se coordina una reunión para cerrar el contrato laboral. (Amador & Benavides, 2018)

Capacitación personal.

La capacitación va dirigido al correcto desarrollo del trabajador para orientarse en las nuevas necesidades y competencias laborales, es importante mencionar que para una empresa tenga programas de capacitación es porque necesita potenciar las habilidades, conocimientos, aprendizajes y competencias de sus trabajadores, puesto que en la actualidad el desarrollo humano y tecnológico necesita de personas capacitadas (Alarcon & Loarte, 2018), para esta dimensión se mencionan los siguientes indicadores:

- Programa de capacitación: es necesario que los trabajadores sean conscientes del costo que significa la implementación de programas de capacitación dentro de la

organización, para que conozcan la inversión que se hace, esto encierra a materiales, tiempo del personal especializado, y la pérdida de producción mientras dura la capacitación y lo que se espera es que toda es inversión mejore el rendimiento de cada uno. (Amador & Benavides, 2018)

- El diseño: para desarrollar un taller de capacitación se debe hacer primero un proceso de planificación. (Amador & Benavides, 2018)
- La implantación: es la manera en que se va supervisar y direccionar el taller de capacitación. (Amador & Benavides, 2018)
- La evaluación: se hace una evaluación de los resultados luego de la aplicación del programa de capacitación. (Amador & Benavides, 2018)

Capacidades

La capacidad se define como innovación de conocimiento, habilidades y destrezas que las personas desarrollan, así como también es la capacidad para trabajar en equipo, tener iniciativa y habilidad para solucionar problemas antes distintas situaciones (Alarcon & Loarte, 2018), los indicadores de esta dimensión se señalan a continuación:

Conocimiento.

Es, la capacidad para argumentar la toma de una decisión en cualquier área, los conocimientos tienen entre sus indicadores al aprendizaje continuo, el aprender a aprender, el poner en práctica el conocimiento, el intercambiar conocimientos y enseñar el que no sabe. (Amador & Benavides, 2018)

Habilidad.

La habilidad toma en cuenta el saber hacer, la aplicación del conocimiento, y el saber solucionar dificultades, sea cual sea el problema, la habilidad también encierra a la capacidad de innovación y organización. (Amador & Benavides, 2018)

Actitud:

La actitud significa saber sobrellevar lo que sucede, siendo conscientes de los objetivos que se desean alcanzar, es decir la persona busca prevalecer propósitos, buscar cambios positivos en favor de lograr la excelencia, orienta su autorrealización, sus principales características son: la innovación, las habilidades emprendedoras, el correr riesgos, afrontar cambios y enfocarse en alcanzar resultados de autorrealización. (Amador & Benavides, 2018).

Dimensión Compensación del Personal

La recompensa que el personal ofrece a sus trabajadores considera el total de prestaciones que una empresa otorga al trabajador, éste incluye el sueldo, los bonos, las vacaciones pagadas, las promociones y demás recompensas como son la seguridad laboral y la motivación, todo ellos son formas de reconocimiento por un buen desempeño laboral (Alarcon & Loarte, 2018), esta dimensión presenta los siguientes indicadores:

- Remuneración: hace referencia a la recompensa que la oficina de recursos humanos otorga a cada persona por realizar sus funciones. (Amador & Benavides, 2018)
- Motivación: la motivación es un elemento que facilita la actitud positiva y proactiva del trabajador frente a la realización de sus funciones, permitiéndoles alcanzar sus objetivos y llegar a buenos resultados. (Amador & Benavides, 2018)
- Reconocimientos: es aquello que se recibe en un determinado momento por la buena realización de un trabajado, (Amador & Benavides, 2018)

Desempeño Laboral

Es la capacidad para iniciar, desarrollar y terminar un determinado trabajo eficientemente, brindando un resultado correcto y con liderazgo para alcanzar los objetivos inicialmente

planteados, los trabajadores pondrán en ejecución sus competencias laborales adquiridas. (Rodríguez, 2017)

Es un instrumento que permite administrar y evaluar al personal que labora en una empresa, reconocimiento el desarrollo y el profesionalismo de cada trabajador, así como su avance según los resultados y el correcto aprovechamiento de los recursos humanos. (Romero & Urdaneta, 2019)

El desempeño laboral es la capacidad del trabajador para generar, crear, culminar sus funciones en el menor tiempo posible y con el menor esfuerzo, pero brindado la mejor calidad, éste se rige a la constante evaluación y reflejará su desenvolvimiento. (Sanabria & Tamayo, 2015)

El desempeño laboral es el comportamiento observado en un trabajador, el cual deberá ser resaltante para alcanzar los objetivos de la empresa, es importante mostrar una actitud productiva, compañerismo, ánimo de trabajo, ser tolerante, empático, ordenado, etc. (Rodríguez, 2017)

El desempeño considera responsabilidades que el trabajador está obligado a realizar en un determinado tiempo, asociando sus saberes, habilidades, valores, experiencia, todo ello para alcanzar el máximo nivel, es importante mencionar que cada trabajador necesita una supervisión de sus actividades, para conocer si se cumplen las tareas de forma eficiente, evitando problemas en el área laboral. (Tejedor & García, 2015)

Evaluación del desempeño.

Es la evaluación del trabajo que desarrolla una persona dentro de una organización, el cual permite conocer si el trabajador actúa bien o mal en relación con las actividades que debe realizar, considerando el cargo que tiene la persona, de este modo establecerá una relación persona – puesto, si existe un buen desempeño laboral entonces mejora la productividad en una empresa llegando a ser eficiente y eficaz.

Administración del desempeño

Toda empresa debe visualizar sus objetivos hacia la administración del desempeño, para desarrollar un valor agregado, considerando las ganas de trabajar y dotar a la empresa de nuevas habilidades y competencias de forma colectiva, haciendo que cada integrante maximice sus potenciales dentro de las funciones que hace, potenciando su desempeño y direccionándolo hacia un sólo objetivo (Sanabria & Tamayo, 2015), para poder evaluar el desempeño laboral del personal, se consideran los siguientes pasos:

Determinar el puesto.

El encargado de supervisar la labor, debe tener una buena comunicación con el trabajador en cuanto al cumplimiento de sus funciones, para que éstas se den con responsabilidad y considerando los criterios que el puesto considera. (Pedraza, Amaya & Conde, 2014)

Evaluar el desempeño según el cargo.

Para esto se necesita de un sistema de calificación, que utilice una escala definida de manera anticipada. (Pedraza, Amaya & Conde, 2014)

Retroalimentación:

Es un proceso que busca explicar, que tanto el desempeño como los avances del trabajador son realmente efectivos. (Pedraza, Amaya & Conde, 2014)

Dimensiones del Desempeño laboral

Responsabilidad

La responsabilidad designa cuáles son las actividades que el trabajador debe realizar, cuál es su compromiso y el tiempo en el cual deberá hacerlo, antes situaciones como la motivación, es importante asumir responsabilidades en el desarrollo del trabajo para así

aumentar su productividad y por lo tanto la rentabilidad para la organización. (Alles & Bernal, 2008).

Es importante otorgarle el valor necesario a cada trabajo, puesto que es importante contar con el compromiso, disponibilidad, actitud y sobre todo la responsabilidad de cada trabajador al realiza sus actividades (Castillo, 2016)

- Compromiso: hace referencia a la satisfacción y al entusiasmo que muestra el trabajador hacia la actividad que hace, por eso, los trabajadores se sienten comprometidos con sus funciones, además de unidos a su organización, de manera que se les hace menos complicado realizar sus labores. (Gálves, 2010)
- Puntualidad: el trabajador realiza sus actividades para estar dentro del tiempo previsto cumpliendo con las obligaciones asignadas, además tendrá una actitud positiva para cumplir con sus obligaciones en un tiempo determinado. (Gálves, 2010)

Dimensión Calidad de Trabajo

Hace referencia a la capacidad para captar conocimientos en los que el trabajador se responsabiliza, esta capacidad permite transformar situaciones complejas en soluciones prácticas para la empresa, de modo que los clientes recibirán los mejores productos (Castillo, 2016), los siguientes son indicadores de esta dimensión:

- Iniciativa: este indicador nos habla de la capacidad para involucrarnos en situaciones que van a suceder y realizar estrategias y no sólo quedarnos en la planificación, buscar oportunidades y crear soluciones para lo cual se necesita de la habilidad y de los conocimientos de los trabajadores. (Gálves, 2010)
- Presentación personal: significa la representación de uno mismo, incluye el físico, la seguridad y la confianza que uno mismo tiene y transmite al momento de desenvolverse. (Gálves, 2010)

- Creatividad: hace referencia al ingenio de una persona, planteándose un enfoque distinto a las ideas convencionales para llegar a solucionar problemas, para toda empresa es importante la creatividad para trabajar de manera individual y grupal. (Gálves, 2010)

Dimensión Trabajo en Equipo

Dentro del trabajo en equipo, la habilidad multifuncional es un aspecto importante ya que permite al equipo enriquecerse de los conocimientos aprendidos permitiéndoles realizar distintas tareas como por ejemplo el liderazgo, la solidaridad, la empatía, permitiendo lograr objetivos los propuestos (Castillo, 2016), a continuación se muestran los indicadores de esta dimensión:

- Exactitud: hace referencia a la aptitud de una persona para dirigir las funciones con eficacia, tomar las decisiones más acertadas para superar a los demás, reconocer las necesidades de los clientes para darle un valor agregado a su trabajo, tener iniciativa para crear procesos en favor de alcanzar buenos resultados, plantearse metas claras, conservar un buen rendimiento laboral, entre otras. (Gálves, 2010)
- Cantidad: hace referencia a la habilidad para lograr con éxito los objetivos de buen rendimiento según los objetivos planteados. (Gálves, 2010)
- Conocimientos del trabajo: este indicador se relaciona con la capacidad del trabajador para lograr conocimientos más profundos del producto ofrecido, de manera que pueda adaptarse a sus necesidades y expectativas, ya que será capaz de brindar ideas para potenciar los productos ofrecidos. (Gálves, 2010)
- Liderazgo: habilidad para motivar a los grupos de trabajo en una misma dirección, inspirados en valores y en el desarrollo común de todo el equipo. (Gálves, 2010)

2.3 Definición de términos básicos.

Gestión del talento humano

se define como la actividad que permite a un grupo de personas realizar un trabajo eficaz y eficiente lo que engloba a jefes, colaboradores, trabajadores, etc., teniendo como objetivo que cada uno se sienta identificado con la institución, permitiendo que se creen relaciones positivas, con comunicación y de manera participativa entre los integrantes (Alarcon & Loarte, 2018).

Talento humano

Es el grupo de dotes intelectuales de una persona, que consideran a los conocimientos y competencias, pero sin embargo son las competencias las que determinarán un desempeño aún mayor, por lo tanto el talento humano es una sumatoria de componente, características propias, cualidades y valores de una persona durante su desarrollo de sus actividades laborales, dando un aporte positivo para la organización. (Alarcon & Loarte, 2018)

La selección personal

Hace referencia al ingreso de personas que cumplen un perfil determinado a la organización, con la finalidad de que cumplan correctamente sus funciones que se les asigne (Alarcon & Loarte, 2018)

Capacitación personal.

Va dirigido al correcto desarrollo del trabajador para orientarse en las nuevas necesidades y competencias laborales, es importante mencionar que para una empresa tenga programas de capacitación es porque necesita potenciar las habilidades, conocimientos, aprendizajes y competencias de sus trabajadores, puesto que en la actualidad el desarrollo humano y tecnológico necesita de personas capacitadas (Alarcon & Loarte, 2018).

La capacidad

Se define como innovación de conocimiento, habilidades y destrezas que las personas desarrollan, así como también es la capacidad para trabajar en equipo, tener iniciativa y habilidad para solucionar problemas en distintas situaciones (Alarcon & Loarte, 2018)

Desempeño Laboral

Es la capacidad de una persona para iniciar, desarrollar y terminar un determinado trabajo eficientemente, brindando un resultado con calidad y con liderazgo para lograr los objetivos inicialmente planteados, los trabajadores pondrán en ejecución sus competencias laborales adquiridas. (Rodríguez, 2017)

Responsabilidad

La responsabilidad designa cuales son las actividades que el trabajador debe realizar, cuál es su compromiso y el tiempo en el cual deberá hacerlo, antes situaciones como la motivación, es importante asumir responsabilidades en el desarrollo del trabajo para así aumentar su productividad y por lo tanto la rentabilidad para la organización. (Alles & Bernal, 2008).

24 Formulación de hipótesis.

2.5.1. Hipótesis general

La gestión del talento humano se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal administrativo de la Facultad educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión

2.5.2. Hipótesis específicas

La gestión del talento humano en su dimensión selección personal se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal administrativo de la Facultad educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión

La gestión del talento humano en su dimensión capacidad personal se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal administrativo de la Facultad educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión

La gestión del talento humano en su dimensión capacidades se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal administrativo de la Facultad educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión

La gestión del talento humano en su dimensión compensación personal se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal administrativo de la Facultad educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión

CAPITULO III: METODOLOGIA

3.1. Diseño de investigación.

3.1.1. Tipo de investigación.

El estudio presentado fue de tipo descriptivo puesto que su objetivo principal es mostrar una realidad en favor de la sociedad y para su correcto desarrollo, sin tener la intención de alterar o cambiar las variables, la tesis también es correlacional puesto que se mostrará la asociación existente entre dos variables.

3.2. Población y muestra.

3.2.1. Población

Conformada por el personal administrativo perteneciente a la facultad educación de la Universidad en mención, los cuales sumaron un total de: 30 trabajadores.

3.2.2. Muestra

Conformada por un total de 30 trabajadores.

3.3. Técnica de recolección de datos

Se aplicó el cuestionario, instrumento que se encuentra en la parte final de la investigación.

3.4 Operacionalización de variables.

Variables	Definición Conceptual	Dimensiones	Indicadores	Items
Gestión del talento humano	se define como la actividad que permite a un grupo de personas realizar un trabajo eficaz y eficiente lo que engloba a jefes, colaboradores, trabajadores, etc., teniendo como objetivo que cada uno se sienta identificado con la institución, permitiendo que se creen relaciones positivas, con comunicación y de manera participativa entre los integrantes (Alarcon & Loarte, 2018).	Selección personal Capacidad personal Capacidades Compensación personal.	• Cree usted que los datos mostrados en las hojas de vida son acordes al puesto que postuló • La entrevista que se realiza al personal permite calificar el conocimiento del personal. • Se encuentra de acuerdo con la forma de contratación que realiza la institución. • La institución tiene un programa de capacitación para mejorar sus conocimientos y por ende su producción. • Las capacitaciones que recibe de la institución le permite mejorar su desempeño laboral. • Considera que su labor es acorde a sus conocimientos y formación académica. • Su trabajo le permite desarrollar y potenciar sus habilidades • Comparte sus conocimientos con sus colegas para así en conjunto realizar un trabajo más eficiente. • El pago que recibe de la institución es competitivo	Cuestionario

Operacionalización de variables

Tabla 1

Variable X

Dimensiones	Indicadores	N ítems	Categorías	Intervalos
Selección personal		4	Bajo	4 -6
			Moderado	7 -9
			Alto	10 -12
Capacidad personal		4	Bajo	4 -6
			Moderado	7 -9
			Alto	10 -12
Capacidades		4	Bajo	4 -6
			Moderado	7 -9
			Alto	10 -12
Compensación personal		4	Bajo	4 -6
			Moderado	7 -9
			Alto	10 -12
Gestión del talento humano		16	Bajo	16 -26
			Moderado	27 -37
			Alto	38 -48

Tabla 2

Variable Y

Dimensiones	Indicadores	N ítems	Categorías	Intervalos
Locomotriz		4	Bajo	4 -6
			Moderado	7 -9
			Alto	10 -12
		4	Bajo	4 -6
			Moderado	7 -9
			Alto	10 -12
No locomotrices		4	Bajo	4 -6
			Moderado	7 -9
			Alto	10 -12
Experiencias motrices básicas		12	Bajo	12 -19
			Moderado	20 -27
			Alto	28 -36

CONFIABILIDAD

La variable Gestión del talento humano

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,912	16

La variable Desempeño docente

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,889	12

CAPÍTULO IV RESULTADOS

4.1. Analisis descriptivo por variables y dimensiones

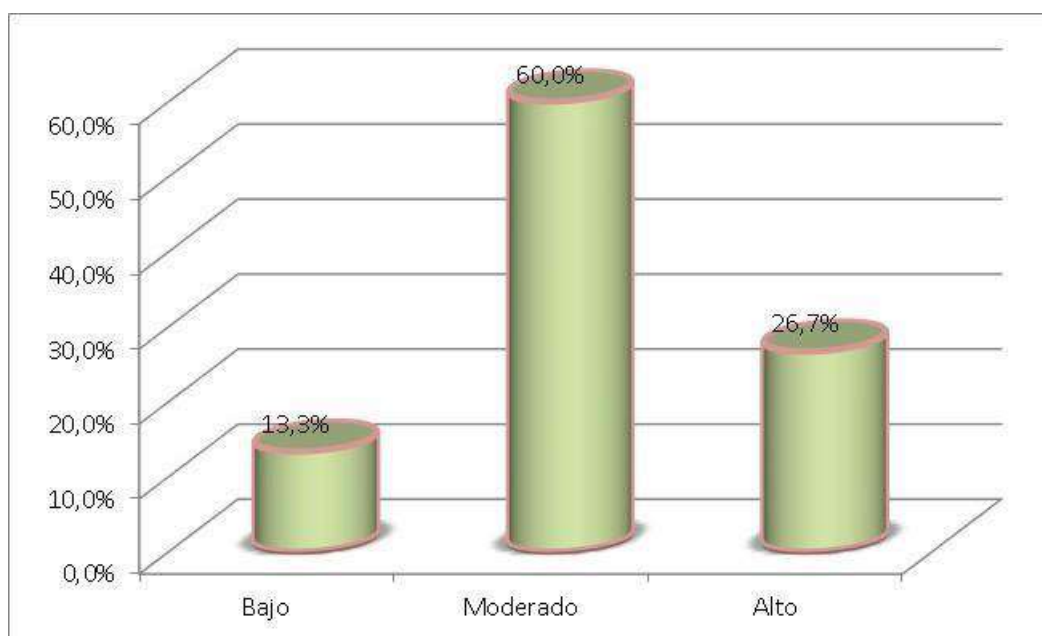
Tabla 3

Gestión del talento humano

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	4	13,3%
Moderado	18	60,0%
Alto	8	26,7%
Total	30	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a personal administrativo- FE- UNJFSC

Figura 1



De la fig. 1, un 60,0% de a personal administrativo- FE- UNJFSC alcanzaron un nivel moderado en la variable Gestión del talento humano, un 26,7% adquirieron un nivel alto y un 13,3% consiguieron un nivel bajo.

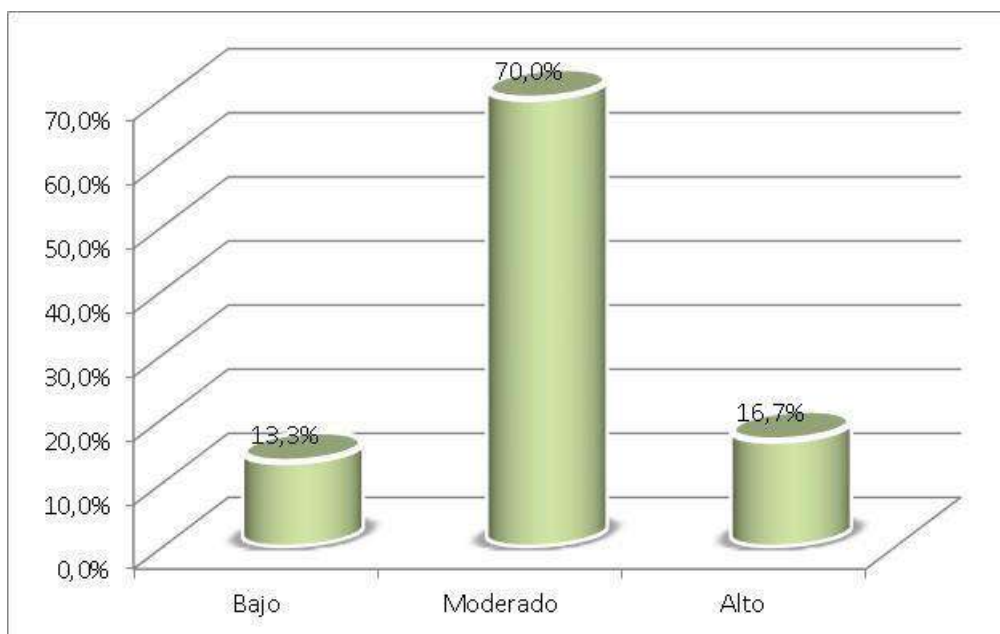
Tabla 4

Selección personal

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	4	13,3%
Moderado	21	70,0%
Alto	5	16,7%
Total	30	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a personal administrativo- FE- UNJFSC

Figura 2



De la fig. 2, un 70,0% de a personal administrativo- FE- UNJFSC alcanzaron un nivel moderado en la dimensión Selección personal, un 16,7% adquirieron un nivel alto y un 13,3% consiguieron un nivel bajo.

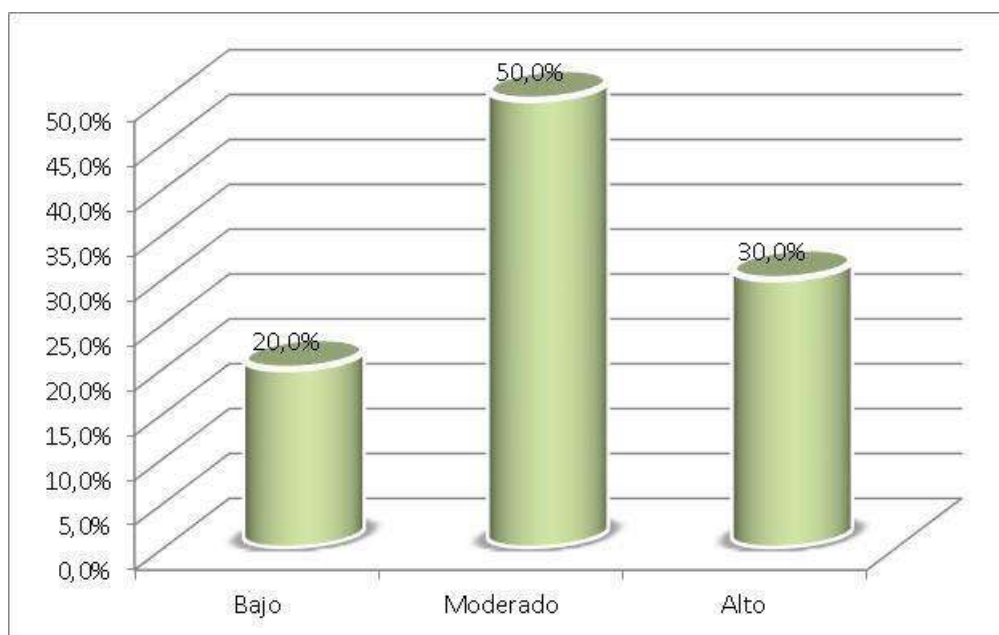
Tabla 5

Capacidad personal

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	6	20,0%
Moderado	15	50,0%
Alto	9	30,0%
Total	30	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a personal administrativo- FE- UNJFSC

Figura 3



De la fig. 3, un 50,0% de a personal administrativo- FE- UNJFSC alcanzaron un nivel moderado en la dimensión capacidad personal, un 30,0% adquirieron un nivel alto y un 20,0% consiguieron un nivel bajo.

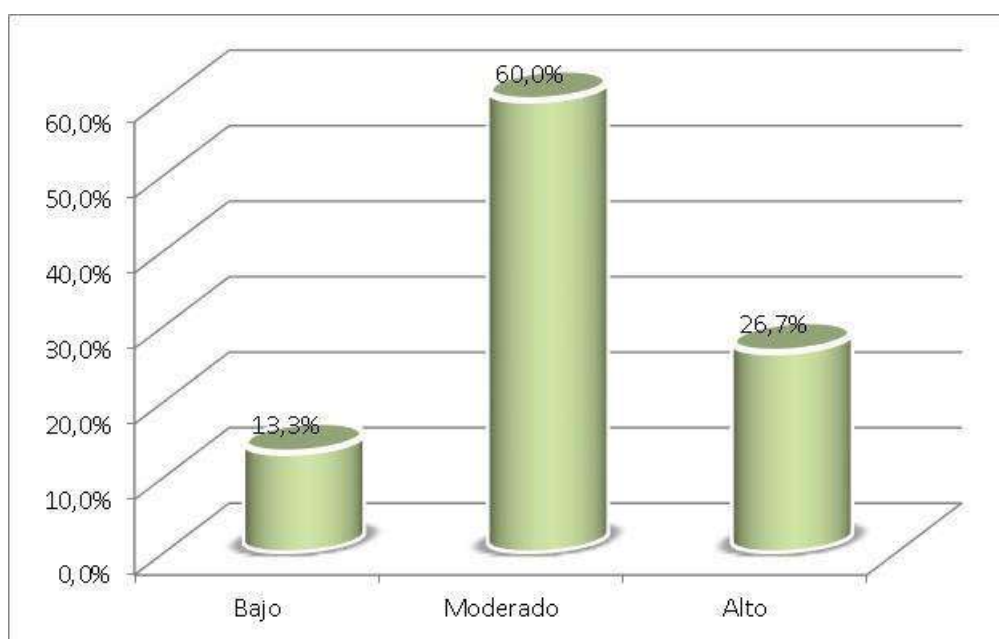
Tabla 6

Capacidades

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	4	13,3%
Moderado	18	60,0%
Alto	8	26,7%
Total	30	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a personal administrativo- FE- UNJFSC

Figura 4



De la fig. 4, un 60,0% de a personal administrativo- FE- UNJFSC alcanzaron un nivel moderado en la dimensión capacidades, un 26,7% adquirieron un nivel alto y un 13,3% consiguieron un nivel bajo.

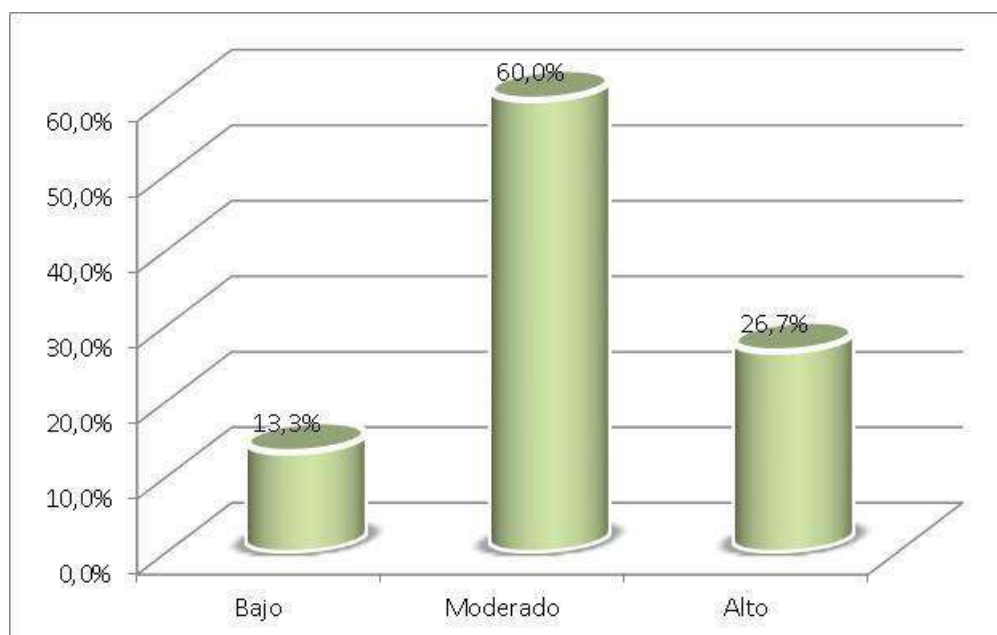
Tabla 7

Compensación personal

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	3	10,0%
Moderado	22	73,3%
Alto	5	16,7%
Total	30	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a personal administrativo- FE- UNJFSC

Figura 5



De la fig. 5, un 60,0% de a personal administrativo- FE- UNJFSC alcanzaron un nivel moderado en la dimensión compensación personal, un 26,7% adquirieron un nivel alto y un 13,3% consiguieron un nivel bajo.

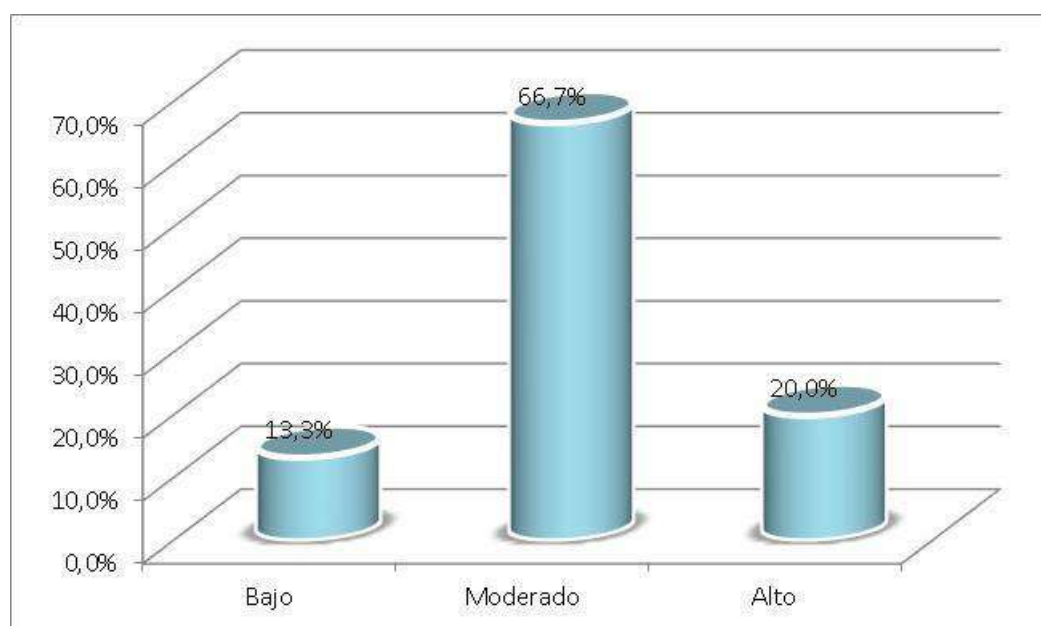
Tabla 8

Desempeño docente

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	4	13,3%
Moderado	20	66,7%
Alto	6	20,0%
Total	30	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a personal administrativo- FE- UNJFSC

Figura 6



De la fig. 6, un 66,7% de a personal administrativo- FE- UNJFSC alcanzaron un nivel moderado en la variable Desempeño docente, un 20,0% adquirieron un nivel alto y un 13,3% consiguieron un nivel bajo.

4.2. Contrastación de hipótesis

Hipótesis general

Ha: La gestión del talento humano se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal administrativo. Facultad educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.

H₀: La gestión del talento humano no se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal administrativo. Facultad educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.

Tabla 8

Gestión del talento humano y desempeño docente

Correlaciones

			Gestión del talento humano	Desempeño docente
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coef. Correlación	1	0,823
		Sig. (bilateral)	.	0,00
		N	30	30
	Desempeño docente	Coef. Correlación	0,823	1
		Sig. (bilateral)	0,00	.
		N	30	30

La tabla muestra una correlación de $r = 0,823$, con un valor $\text{Sig} < 0,05$, lo que admite la hipótesis alternativa y se impugna la nula. Por lo cual, se muestra que existe relación de magnitud muy buena entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo Facultad educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.

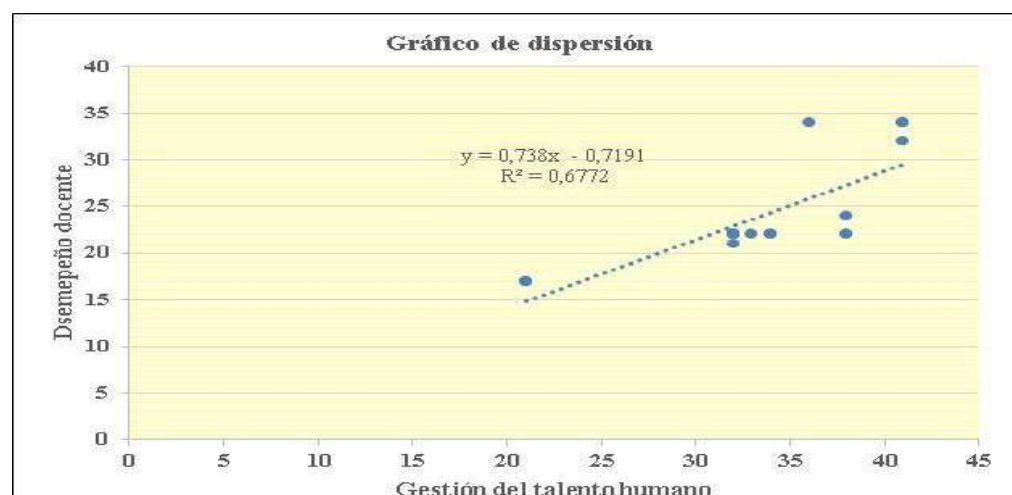


Figura 6. Gestión del talento humano y desempeño docente.

Hipótesis específica 1

H1: La gestión del talento humano en su dimensión selección personal se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal administrativo. Facultad educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.

H0: La gestión del talento humano en su dimensión selección personal no se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal administrativo. Facultad educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.

Tabla 9

Selección personal y desempeño docente

Correlaciones			Selección personal	Desempeño docente
Rho de Spearman	Selección personal	Coef. Correlación	1	0,636
		Sig. (bilateral)	.	0,00
		N	30	30
	Desempeño docente	Coef. Correlación	0,636	1
		Sig. (bilateral)	0,00	.
		N	30	30

La tabla muestra una correlación de $r = 0,636$, con un valor $\text{Sig} < 0,05$, lo que admite la hipótesis alternativa y se impugna la nula. Por lo cual, se muestra que existe relación de magnitud buena entre la gestión del talento humano en su dimensión selección personal y el desempeño laboral del personal administrativo. Facultad educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.

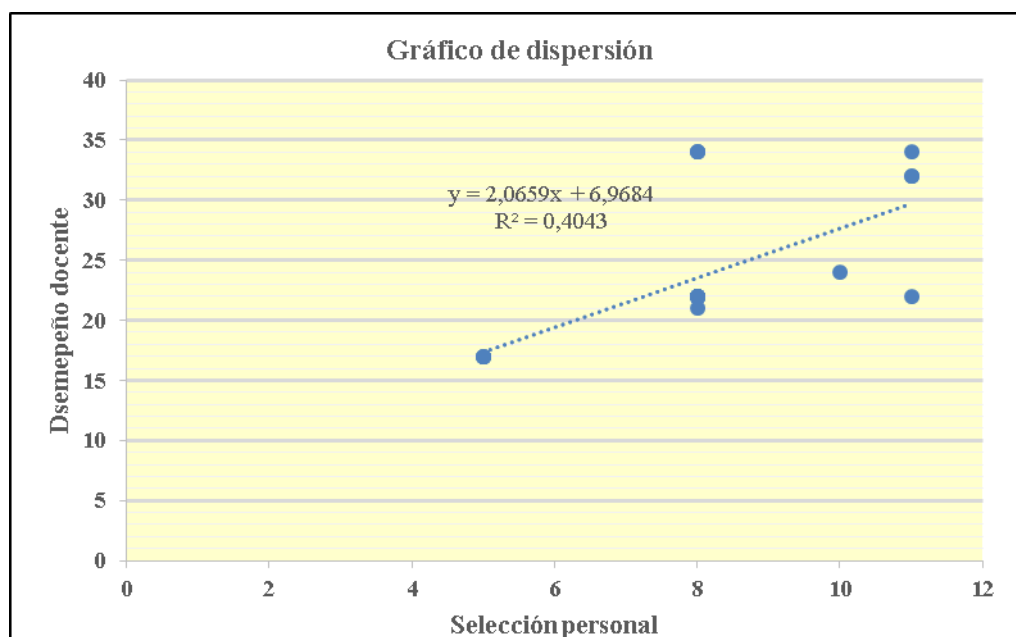


Figura 7. Selección personal y desempeño docente

Hipótesis específica 2

H2: La gestión del talento humano en su dimensión capacidad personal se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal administrativo. Facultad educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión

H₀: La gestión del talento humano en su dimensión capacidad personal no se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal administrativo. Facultad educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión

Tabla 10

Capacidad personal y desempeño docente

Correlaciones			Capacidad personal	Desempeño docente
Rho de Spearman	Capacidad personal	Coef. Correlación	1	0,824
		Sig. (bilateral)	.	0,00
		N	30	30
	Desempeño docente	Coef. Correlación	0,824	1
		Sig. (bilateral)	0,00	.
		N	30	30

La tabla muestra una correlación de $r = 0,824$, con un valor $\text{Sig} < 0,05$, lo que admite la hipótesis alternativa y se impugna la nula. Por lo cual, se muestra que existe relación de magnitud muy buena entre la gestión del talento humano en su dimensión capacidad personal y el desempeño laboral del personal administrativo. Facultad educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.

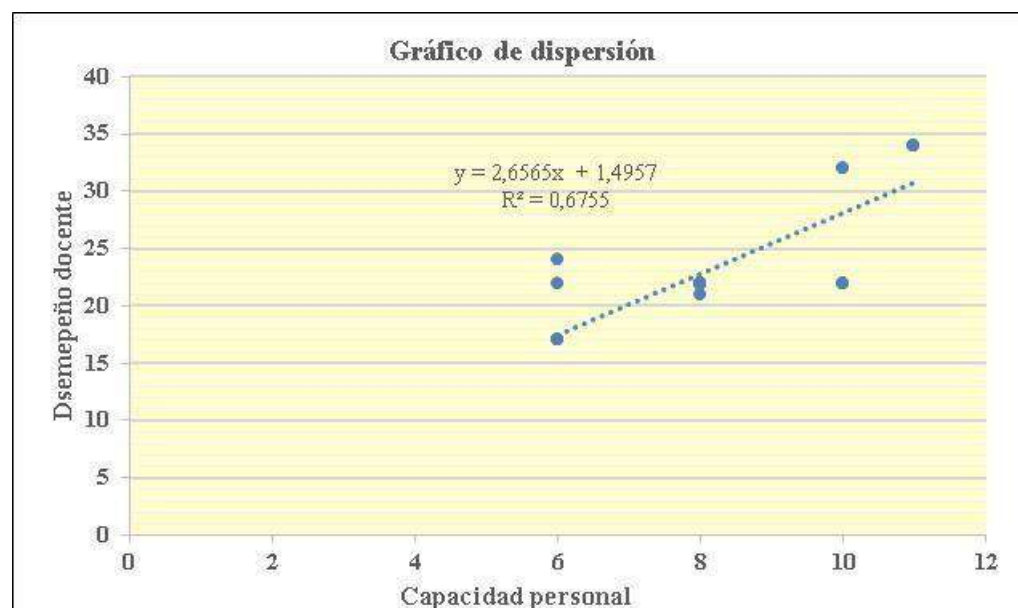


Figura 8. Capacidad personal y desempeño docente

Hipótesis específica 3

H3: La gestión del talento humano en su dimensión capacidades se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal administrativo. Facultad educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.

H0: La gestión del talento humano en su dimensión capacidades no se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal administrativo. Facultad educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.

Tabla 11

Capacidades y desempeño docente

Correlaciones			
		Capacidades	Desempeño docente
Rho de Spearman	Capacidades	Coef. Correlación	1
		Sig. (bilateral)	0,00
		N	30
	Desempeño docente	Coef. Correlación	0,674
		Sig. (bilateral)	0,00
		N	30

La tabla muestra una correlación de $r = 0,674$, con un valor $\text{Sig} < 0,05$, lo que admite la hipótesis alternativa y se impugna la nula. Por lo cual, se muestra que existe relación de magnitud muy buena entre la gestión del talento humano en su dimensión capacidades y el desempeño laboral del personal administrativo. Facultad educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.

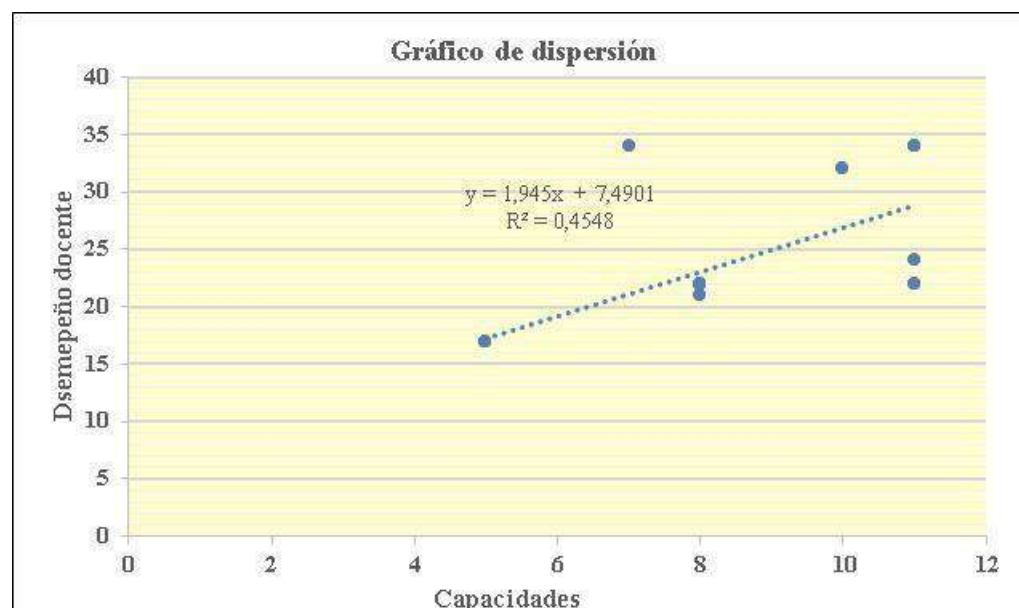


Figura 9 Capacidades y desempeño docente

Hipótesis específica 4

H4: La gestión del talento humano en su dimensión compensación personal se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal administrativo. Facultad educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.

H0: La gestión del talento humano en su dimensión compensación personal no se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal administrativo. Facultad educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.

Tabla 12

Compensación personal y desempeño docente

Correlaciones

			Compensación personal	Desempeño docente
Rho de Spearman	Compensación personal	Coef. Correlación	1	0,829
		Sig. (bilateral)	.	0,00
		N	0	0
	Desempeño docente	Coef. Correlación	0,829	1
		Sig. (bilateral)	0,00	.
		N	0	0

La tabla muestra una correlación de $r = 0,829$, con un valor $\text{Sig} < 0,05$, lo que admite la hipótesis alternativa y se impugna la nula. Por lo cual, se muestra que existe relación de magnitud muy buena entre la gestión del talento humano en su dimensión compensación personal y el desempeño laboral del personal administrativo. Facultad educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.

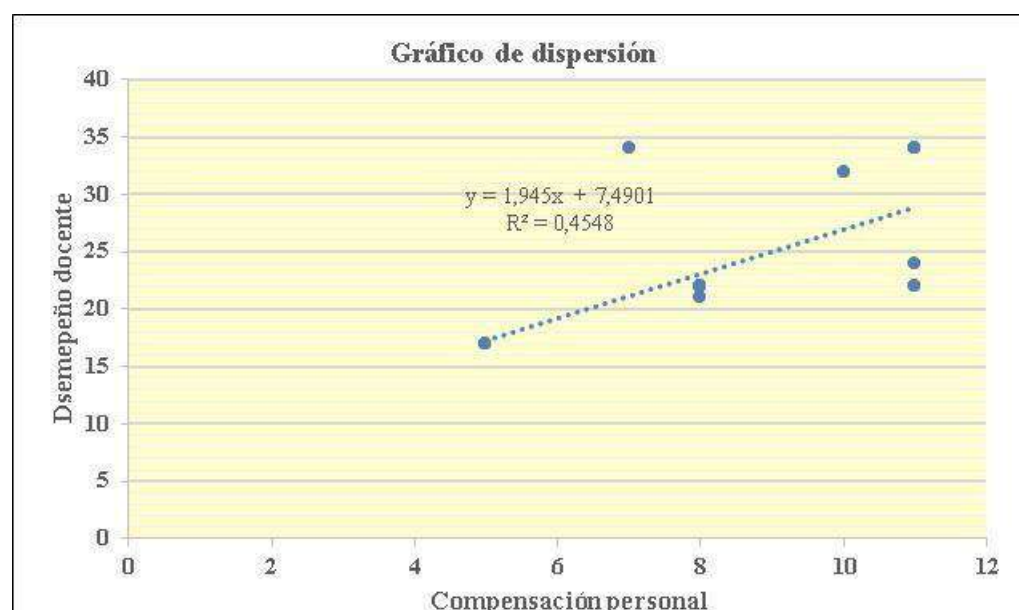


Figura 10 Compensación personal y desempeño docente

CAPITULO V DISCUSION

5.1 Discusión

Parrales, Aguirre, Andrade, & Ledesma, (2022), los trabajadores de las haciendas bananeras de la provincia de los Ríos, los trabajadores han demostrado un bajo nivel de productividad, reflejado en las bajas ventas de la organización, y al ser consultados mostraron su incomodidad antes los honorarios que reciben, el reconocimiento de sus labores, el no pago de sus horas extras y el mal clima laboral que existe en la empresa, Grijalba (2021), permite el elevar el grado de desempeño laboral y el cumplimiento de la metas a nivel institucional, potenciado la productividad, y logrando sentimientos de satisfacción personal y profesional, Saavedra (2021), evidenciándose que existe una relación significativa entre las variables gestión del talento humano y desempeño laboral puesto que al mejorar el manejo de la institución, brindándole un mejor ambiente laboral, reconociendo su labor y recompensándola mejoró el desempeño laboral de los trabajadores, Espinoza & Montalvo (2021), finalmente se pudo concluir que: existe una adecuada relación entre la variable gestión del talento humano y la variable desempeño laboral, la influencia que existe además conllevar a la correcta identificación y la fidelidad con la empresa, planteando relaciones positivas para lograr un buen clima laboral, Rojas (2019), tienen tendencia a renunciar, además manifestaron que para recibir incentivos, deben recibir constantes capacitaciones por lo cual se evidencia una clara deficiencia en cuando a la gestión del talento humano, Peralta (2018), Desarrolló su trabajo de investigación: “*Gestión del talento humano y el desempeño laboral* finalmente pueda concluir lo siguiente: la gestión del talento humano tuvo una relación moderada con la variable desempeño laboral, determinando que éste último no es un factor determinante puesto que existen otros elementos que también afectan su desempeño.

CAPITULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

1. **Primera:** Existe relación de magnitud muy buena entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo Facultad educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.
2. **Segunda:** Existe relación de magnitud buena entre la gestión del talento humano en su dimensión selección personal y el desempeño laboral del personal administrativo. Facultad educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.
3. **Tercera:** Existe relación de magnitud muy buena entre la gestión del talento humano en su dimensión capacidad personal y el desempeño laboral del personal administrativo. Facultad educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.
4. **Cuarta:** Existe relación de magnitud muy buena entre la gestión del talento humano en su dimensión capacidades y el desempeño laboral del personal administrativo. Facultad educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.
5. **Quinta:** Existe relación de magnitud muy buena entre la gestión del talento humano en su dimensión compensación personal y el desempeño laboral del personal administrativo. Facultad educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.

6.2 Recomendaciones

Se recomienda a nivel institucional generar programas y talleres de capacitación para mejorar el desenvolvimiento y progreso de habilidades en el personal con la intención de crear un espacio organizacional y lograr una `productividad mayor con un fortalecimiento efectivo dentro de la institución.

Es necesario que se ejecute una gestión pertinente del talento humano para restablecer la idoneidad del personal, patrocinando sus habilidades y aptitudes, por lo tanto es importante el buen trato para que genere un buen desempeño de trabajo buscado permanentemente que los administrativos se sientan comprometidos con las metas y objetivos de la universidad.

Es importante fomentar dentro de la institución el trabajo en equipo, con la finalidad que mejore la comunicación y las relaciones humanas entre los grupos mediante dinámicas se buscara mejorar las relaciones entre los pares propiciando reuniones donde se traten temas de interés para el trabajador administrativo.

CAPITULO VII REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Fuentes bibliográficas:

Alarcon, L. & Loarte, M. (2018). *La gestión de talento humano y su relacion con el desempeño laboral de personas con discapacidad laboral*. Lima. Perú: Editorial Carchi .

Alles, M. & Bernal, G. (2008). *Desempeño por competencias: Evaluación de 360*. Argentina: Editorial Granica.

Amador, A. & Benavides, P. (2018). *Gestión de talento humano integra en grupo de trabajo*. Cuba: Editorial: La luz.

Borsic, Z. (2017). *La gestión del talento humano y la inteligencia emocional en el desempeño laboral*. Mexico. Editorial: Revistas Index.

Castillo, L. D., & Tapia, Y. C. (2017). “*Satisfacción Marital y Desempeño Laboral en trabajadores de una municipalidad de Chiclayo*”. Pimentel- Chiclayo. Editorial: Romero.

Castillo, J. (2016). *Administración de personal: Un enfoque hacia la calidad*. Bogotá: ECOE Editorial.

Gálves, M. (2010). *Promoción y realización del talento humano*. Batcelo España: UOC Editorial.

Sanabria, P. & Tamayo, P. (2015). *Gestión estratégica del talento humano en el sector público*. Bogotá. Colombia: Editorial Uniandes

Fuentes hemerográficas:

Espinoza, K. & Montalvo, J. (2021), “*Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de la Zona Registral N.º VIII-Sede Huancayo en tiempos de COVID-19*” (Tesis de posgrado). Universidad Continental. Perú.

- Grijalba, M. (2021), “*La motivación y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Fairis C.A., de la ciudad de Ambato*” (Tesis de posgrado). Universidad Técnica De Ambato
- Pedraza, E., Amaya G, & Conde, M. (2014). *Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad de Zulia*. Revista de Ciencias Sociales, 493 - 505.
- 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 César Vallejo.
- Romero, F. & Urdaneta, E. (2019). *Desempeño Laboral y Calidad de Servicio Del Personal Administrativo En la Las Universidades Privadas*. REDHECS, 68-79
- Rojas, M. (2019), “*Gestión del talento humano y desempeño laboral en la empresa Molino Semper S.A.C. Lambayeque, 2018*”, (Tesis de posgrado). Universidad Señor De Sipán. Perú
- Saavedra, E. (2021), “*Gestión del talento humano y la relación con el desempeño laboral del personal del hospital obrero de la ciudad de Oruro*”, (Tesis de posgrado), Universidad Mayor de San Andrés, Bolivia.
- Tejedor, F. & García, A. (2015). Evaluación del desempeño docente. *Revista española de pedagogía*, 441.

Fuentes electrónicas:

- Armas, Y., Llanos, M., & Traverso, L. Holguín, P (2017). *Gestión del talento humano y nuevos escenarios laborales*. Samborondón - Ecuador.
<http://www.ecotec.edu.ec/content/uploads/2017/09/investigacion/libros/gestion-talentohumano.pdf>

- Asencios, T. C. (2017). “*Gestión del talento humano y desempeño laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unanue. Lima, 2016*”. Lima- Peru.
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/5314/Asencios_TC.pdf?sequence=1
- Bustos, V., Villarroel, G., Ariza, F., Guillou, M., (2017). Análisis de la gestión de recursos humanos en los modelos de salud familiar, comunitaria e intercultural de los países andinos. *SciELO* Peru.
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1025-55832015000100006
- Crisostomo, M. (2018). *Gestión de talento humano y desempeño laboral del personal asistencial en hospital de Huacho 2018*, (Tesis de maestria). Obtenido de <https://bit.ly/3wYFbd9>
- Corral, Y. & Deza, (2019). Validez y confiabilidad de los instrumentos de investigación para la recolección de datos. *revista ciencias de la educación*, 230.
<http://servicio.bc.uc.edu.ve/educacion/revista/n33/art12.pdf>
- Enríquez, M., & Calderón, J. (2017). El Clima Laboral y su Incidencia en el Desempeño del Personal Docente de una Escuela de Educación Básica en Ecuador. *Podium*.
<http://revistas.uees.edu.ec/index.php/Podium/article/view/77>
- Gutierrez, C. & Romero, J. (2020). *Gestión Estratégica del Talento ante la nueva realidad - Covid*. Obtenido de <https://bit.ly/2OO8qxU>
- Parrales, V., Aguirre, M., Andrade, P. & Ledesma, D. (2022). Gestión de talento humano para la Eficiencia laboral en las haciendas bananeras de la provincia de Los Ríos. *Journal of Science and Research*, 7(1), 1–29. Recuperado a partir de <https://revistas.utb.edu.ec/index.php/sr/article/view/2179>

Rodriguez, H. (2017). *Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral del Personal de la Red de Salud Huaylas Sur*, 2016. Lima. Lima.
<http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/2108/TESIS%20VALENT%C3%8DN%20RODR%C3%8DGUEZ%2C%20HUGO%20AM%C3%89RICO.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

FICHA DE OBSERVACIÓN

APLICACIÓN GESTION DEL TALENTO HUMANO

Lea detenidamente cada ítem y marque con un X la respuesta correcta:

SELECCIÓN PERSONAL

Cree usted que los datos mostrados en las hojas de vida son acordes al puesto que postuló

SI () NO ()

La entrevista que se realiza al personal permite calificar el conocimiento del personal.

SI () NO ()

Se encuentra de acuerdo con la forma de contratación que realiza la institución.

SI () NO ()

CAPACIDAD PERSONAL

La institución tiene un programa de capacitación para mejorar sus conocimientos y por ende su producción.

SI () NO ()

Las capacitaciones que recibes de la institución le permite mejorar su desempeño laboral.

SI () NO ()

CAPACIDADES

Considera que su labor es acorde a sus conocimientos y formación académica.

SI () NO ()

Su trabajo le permite desarrollar y potenciar sus habilidades

SI () NO ()

Comparte sus conocimientos con sus colegas para así en conjunto realizar un trabajo más eficiente.

SI () NO ()

COMPENSACION PERSONAL

El pago que recibe de la institución es competitivo según el mercado.

SI () NO ()

Se propician competencias en la institución por mejores expectativas de sueldo.

SI () NO ()

Su institución le brinda reconocimientos económicos y no económicos.

SI () NO ()

FICHA DE OBSERVACIÓN

APLICACIÓN DESEMPEÑO LABORAL

Lea detenidamente cada ítem y marque con un X la respuesta correcta:

RESPONSABILIDAD

Los trabajadores están comprometidos con la labor que realizan en la institución.

SI () NO ()

Cree usted que los trabajadores en su empresa cumplen con el horario de trabajo correspondiente.

SI () NO ()

Cree usted que los trabajadores cumplen con las funciones que se les asignan.

SI () NO ()

CALIDAD DE TRABAJO

Usted considera que tiene iniciativa cuando se le asignan tareas.

SI () NO ()

Cumple usted con las reglas de presentación personal que la institución le pide.

SI () NO ()

Cree que la creatividad influye en la solución de los problemas que se le presentan.

SI () NO ()

TRABAJO EN EQUIPO

Considera que se cumplen las metas institucionales

SI () NO ()

Considera que el trabajo sinérgico favorece la producción.

SI () NO ()

Cree usted que ser consciente de los objetivos institucionales permite un trabajo más eficiente.

SI () NO ().

Cree que el liderazgo dirige a los trabajadores a lograr las metas planteadas.

SI () NO ().

TÍTULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES	DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	MÉTODOS Y TÉCNICAS	POBLACIÓN Y MUESTRA
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO. FACULTAD DE EDUCACIÓN DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN	PROBLEMA GENERAL ¿Cómo se relaciona la gestión del talento humano con el desempeño laboral del personal administrativo. Facultad educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión?	OBJETIVO GENERAL Determinar la relación existente entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo. Facultad educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.	HIPÓTESIS GENERAL La gestión del talento humano se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal administrativo. Facultad educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión	VARIABLE INDEPENDIENTE GESTION DEL TALENTO HUMANO ✓ Selección personal ✓ Capacidad personal ✓ Capacidades ✓ Compensación personal	INVESTIGACIÓN Descriptiva DISEÑO No experimental	MÉTODO Científico TÉCNICAS Cuestionario INSTRUMENTOS: Guía de Observación Cuadros estadísticos Libreta de notas	TRABAJADORES Población: 30 MUESTRA Muestra: 30
	PROBLEMAS ESPECÍFICOS ¿Cómo se relaciona la gestión del talento humano en su dimensión selección personal con el desempeño laboral del personal administrativo. Facultad educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión?	OBJETIVOS ESPECÍFICOS Determinar la relación existente entre la gestión del talento humano en su dimensión selección personal y el desempeño laboral del personal administrativo. Facultad educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.	HIPÓTESIS ESPECÍFICA La gestión del talento humano en su dimensión selección personal se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal administrativo. Facultad educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión	VARIABLE DEPENDIENTE DESEMPEÑO DOCENTE - Responsabilidad - Calidad de trabajo - Trabajo en equipo			
	¿Cómo se relaciona la gestión del talento humano en su	Determinar la relación existente entre la gestión del talento humano en su	La gestión del talento humano en su				

	dimensión capacidad personal con el desempeño laboral del personal administrativo. Facultad educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión? ¿Cómo se relaciona la gestión del talento humano en su dimensión capacidades con el desempeño laboral del personal administrativo. Facultad educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión? ¿Cómo se relaciona la gestión del talento humano en su dimensión compensación personal con el desempeño laboral del personal administrativo. Facultad educación de la Universidad	dimensión capacidad personal y el desempeño laboral del personal administrativo. Facultad educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión Determinar la relación existente entre la gestión del talento humano en su dimensión capacidades y el desempeño laboral del personal administrativo. Facultad educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. Determinar la relación existente entre la gestión del talento humano en su dimensión compensación personal y el desempeño laboral del personal administrativo. Facultad educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.	dimensión capacidad personal se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal administrativo. Facultad educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión La gestión del talento humano en su dimensión capacidades se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal administrativo. Facultad educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión La gestión del talento humano en su dimensión compensación personal se relaciona				
--	--	---	--	--	--	--	--

	Nacional José Faustino Sánchez Carrión?		significativamente con el desempeño laboral del personal administrativo. Facultad educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión				
--	--	--	---	--	--	--	--