



**UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**TESIS**

**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON EL  
DESEMPEÑO LABORAL EN LA OFICINA DE PLANIFICACIÓN,  
PRESUPUESTO E INFRAESTRUCTURA DE LA UNIVERSIDAD  
NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN - HUACHO,  
2017.**

**PRESENTADO POR LA BACHILLER:**

**CLAUDIA LIZ ROQUE VARGAS**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN  
ADMINISTRACIÓN**

**Huacho – Perú**

**2018**

## **DEDICATORIA**

A Andree Alessandro, por ser el motivo, razón y fuerza para continuar creciendo.

A Teresa y Santiago, mis padres, a quienes les debo mucho más que la vida.

## **AGRADECIMIENTO**

A mis profesores, por su esmero y apoyo en estos años de mi vida universitaria.

# ÍNDICE GENERAL

ÍNDICE DE TABLAS	6
ÍNDICE DE FIGURAS	7
RESUMEN	8
ABSTRACT	9
INTRODUCCIÓN	10

## CAPÍTULO I

### PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática	11
1.2. Formulación del Problema	15
1.2.1. Problema General	15
1.2.2. Problemas Específicos	15
1.3. Objetivos de la Investigación	16
1.3.1. Objetivo General	16
1.3.2. Objetivos Específicos	16
1.4. Justificación de la investigación	17

## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la Investigación	18
2.2. Bases Teóricas	21
2.3. Definiciones conceptuales	41
2.4. Formulación de las hipótesis	43
2.4.1. Hipótesis General	43
2.4.2. Hipótesis Específicas	43

## CAPÍTULO III

### METODOLOGÍA

3.1. Diseño metodológico	44
3.1.1. Tipo	44
3.1.2. Enfoque	44

3.2. Población y muestra	44
3.3. Operacionalización de variables e indicadores	45
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	46
3.4.1. Técnicas a emplear	46
3.4.2. Descripción de los instrumentos	46
3.5. Técnicas para el procesamiento de la información	47

## **CAPÍTULO IV RESULTADOS**

4.1. Presentación de tablas, figuras e interpretaciones	48
---	----

## **CAPÍTULO V DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

5.1. Discusión	64
5.2. Conclusiones	66
5.3. Recomendaciones	67

## **CAPÍTULO VI FUENTES DE INFORMACIÓN**

6.1. Fuentes bibliográficas	69
6.2. Fuentes electrónicas	70

## **ANEXO**

1. Cuestionario	72
-----------------	----

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	<i>Género de los trabajadores de la Oficina de Planificación, Presupuesto e Infraestructura de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión - Huacho</i>	48
Tabla 2.	<i>Edad de los trabajadores de la Oficina de Planificación, Presupuesto e Infraestructura de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión - Huacho</i>	49
Tabla 3.	<i>Grado de Instrucción de los trabajadores de la Oficina de Planificación, Presupuesto e Infraestructura de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión - Huacho</i>	50
Tabla 4.	<i>Condición de los trabajadores de la Oficina de Planificación, Presupuesto e Infraestructura de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión - Huacho</i>	51
Tabla 5.	<i>Gestión del talento humano en el conocimiento</i>	52
Tabla 6.	<i>Gestión del talento humano en la habilidad</i>	53
Tabla 7.	<i>Gestión de talento humano en el juicio</i>	54
Tabla 8.	<i>Gestión de talento humano en la actitud</i>	55
Tabla 9.	<i>Desempeño laboral en la motivación</i>	56
Tabla 10.	<i>Desempeño laboral en el ambiente</i>	57
Tabla 11.	<i>Desempeño laboral en la capacidad</i>	58
Tabla 12.	<i>Correlación de Rho de Spearman entre la gestión de talento humano y desempeño laboral</i>	59
Tabla 13.	<i>Correlación de Rho Spearman entre el conocimiento y desempeño laboral</i>	60
Tabla 14.	<i>Correlación de Rho Spearman entre la habilidad y desempeño laboral</i>	61
Tabla 15.	<i>Correlación de Rho de Spearman entre el juicio y el desempeño laboral</i>	62
Tabla 16.	<i>Correlación de Rho de Spearman entre la actitud y el desempeño laboral</i>	63

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1.	<i>Género de los trabajadores de la Oficina de Planificación, Presupuesto e Infraestructura de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión - Huacho</i>	48
Figura 2.	<i>Edad de los trabajadores de la Oficina de Planificación, Presupuesto e Infraestructura de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión - Huacho</i>	49
Figura 3.	<i>Grado de Instrucción de los trabajadores de la Oficina de Planificación, Presupuesto e Infraestructura de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión - Huacho</i>	50
Figura 4.	<i>Condición de los trabajadores de la Oficina de Planificación, Presupuesto e Infraestructura de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión - Huacho</i>	51
Figura 5.	<i>Gestión del talento humano en el conocimiento</i>	52
Figura 6.	<i>Gestión del talento humano en la habilidad</i>	53
Figura 7.	<i>Gestión de talento humano en el juicio</i>	54
Figura 8.	<i>Gestión de talento humano en la actitud</i>	55
Figura 9.	<i>Desempeño laboral en la motivación</i>	56
Figura 10.	<i>Desempeño laboral en el ambiente</i>	57
Figura 11.	<i>Desempeño laboral en la capacidad</i>	58

## RESUMEN

**Objetivo:** Establecer de que manera la gestión del talento humano se relaciona con el desempeño laboral en la Oficina de Planificación, Presupuesto e Infraestructura de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión - Huacho, 2017. **Métodos:** La población está representada por 21 trabajadores de la Oficina de Planificación, Presupuesto e Infraestructura de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión - Huacho. Se utilizó la técnica de la encuesta e instrumento un cuestionario. Se consideraron las dimensiones: conocimiento, habilidad, juicio, actitud, motivación para el desempeño, ambiente para el desempeño y capacidad para el desempeño. La confiabilidad del instrumento se realizó mediante el coeficiente Alfa de Cronbach (0,912). Se utilizó la Correlación de Pearson. **Resultados:** Respecto a la gestión del talento humano el 76,2% considera no tener las capacidades y habilidades necesarias para desempeñar sus actividades laborales, el 71,4% no aplica sus conocimientos adquiridos en sus actividades laborales diarias, el 71,4% no juzga los hechos que ocurren de forma objetiva y tampoco considera o examina con imparcialidad un asunto laboral y, 85,7% no transmite una actitud que sirve de ejemplo para los demás. Así mismo, respecto al desempeño laboral el 61,9% considera que casi nunca logra sus metas con respecto a las expectativas que los demás tienen de su persona y tampoco evita tener conflictos con sus compañeros de trabajo, 66,7% manifestó que la universidad no otorga el equipo y materiales necesarios para cumplir eficientemente tus labores y, un poco menos del 50% considero que no pone en práctica en su centro laboral sus habilidades de comunicación. **Conclusión:** Con un nivel de significancia  $p = 0,010 < 0,05$  que la gestión del talento humano se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Oficina de Planificación, Presupuesto e Infraestructura de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión - Huacho.

**Palabras clave:** *conocimiento, habilidad, juicio, motivación para el desempeño, ambiente para el desempeño y capacidad para el desempeño.*



## ABSTRACT

**Objective:** To establish how human talent management is related to job performance in the Planning Office with the Budget and Infrastructure of the José Faustino Sánchez Carrión National University - Huacho, 2017. **Methods:** The population is represented by 21 workers from the Office of Planning with the Budget and Infrastructure of the National University José Faustino Sánchez Carrión - Huacho. We used the survey technique and instrument a questionnaire. The dimensions were considered: knowledge, skill, judgment, attitude, motivation for performance, environment for performance and capacity for performance. The reliability of the instrument was carried out using the Cronbach's Alpha coefficient (0.912). The Pearson Correlation was used. **Results:** Regarding the management of human talent, 76.2% consider that they do not have the skills and abilities necessary to carry out their work activities, 71.4% do not apply their knowledge acquired in their daily work activities, 71.4% do not judges the facts that occur objectively and does not consider or impartially examine a labor issue and, 85.7% does not transmit an attitude that serves as an example for others. Likewise, with regard to job performance, 61.9% consider that they almost never achieve their goals with respect to the expectations that others have of their person and also avoid having conflicts with their co-workers, 66.7% said that the university does not grant the necessary equipment and materials to efficiently fulfill your tasks and, a little less than 50%, I believe that you do not put your communication skills into practice in your workplace. **Conclusion:** With a level of significance  $p = 0.010 < 0.05$  that the management of human talent is significantly related to the work performance in the Planning Office with the Budget and Infrastructure of the National University José Faustino Sánchez Carrión - Huacho.

**Key words:** *Human talent management, job performance, knowledge, skill, judgment, attitude, motivation for performance, environment for performance and capacity for performance.*

## INTRODUCCIÓN

El recurso humano se ha vuelto indispensable para que la universidad sea competitiva y cree una oportunidad con respecto a otras universidades sumándole un valor agregado. Por este motivo es que es necesario que se realice un estudio de la Gestión del Talento Humano para poder trabajar con individuos de manera eficaz, por lo que es indispensable entender la conducta del ser humano y considerar los conocimientos de los diferentes métodos que de alguna manera afectan el desempeño de los trabajadores de la Oficina de Planificación y Presupuesto e Infraestructura de la UNJFSC.

Se planteó la hipótesis que la gestión del talento humano se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Oficina de Planificación, Presupuesto e Infraestructura de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión – Huacho.

Es así que la presente investigación tiene como objetivo general establecer de qué manera la gestión del talento humano se relaciona con el desempeño laboral en la Oficina de Planificación, Presupuesto e Infraestructura de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión - Huacho.

La investigación se desarrolla a través de los capítulos: planteamiento del problema, marco teórico, metodología, resultados, y la discusión, las conclusiones y recomendaciones de la investigación.

# **CAPÍTULO I**

## **PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

### **1.1. Descripción de la realidad problemática**

Desde que se crearon las universidades públicas o privadas se ha podido percibir diversas dificultades en cuanto a la gestión del talento humano y las consecuencias de ésta en el desempeño laboral de los trabajadores lo que se ve reflejado en el éxito o no de la universidad. En el prestigio de una universidad la gestión del talento humano se determina por la identificación que tenga el trabajador con la institución lo que ayuda al crecimiento de ésta, por tal motivo las universidades han decidido invertir en la formación y la capacitación de sus trabajadores con la finalidad de mejorar su calidad de servicio e incrementar la producción y también el desempeño laboral por consecuencia en la rentabilidad de la institución. En la actualidad debido a la globalización y a los constantes avances tecnológicos la gestión de talento humano, así como la evaluación del desempeño laboral se han convertido un desafío que se han vuelto necesarios para las instituciones.

En el mundo competitivo donde se desarrollan las Universidades es indispensable que se invierta en la formación de sus trabajadores para asegurar el apoyo en el cumplimiento de las metas de la institución. Pero se puede determinar que varias universidades del Perú no cuentan con un plan de incentivos y de motivación, no cuentan con un ambiente grato, un trato agradable, el trabajador no se siente parte de la institución. El recurso

humano se ha vuelto indispensable para que la universidad sea competitiva y cree una oportunidad con respecto a otras universidades sumándole un valor agregado. Por este motivo es que es necesario que se realice un estudio de la Gestión del Talento Humano para poder trabajar con individuos de manera eficaz, por lo que es indispensable entender la conducta del ser humano y considerar los conocimientos de los diferentes métodos que de alguna manera afectan el desempeño de los trabajadores de la Oficina de Planificación y Presupuesto e Infraestructura de la UNJFSC.

Cuando se habla de Gestión del Talento Humano en la Universidad nos referimos a la competencia que posibilita un apoyo eficiente por parte de los trabajadores con el objetivo de que se identifiquen con la institución, con la finalidad de crear un vínculo positivo entre la universidad y el trabajador con un planteamiento de participación y comunicación. La Gestión de Talento Humano se hace más efectiva cuando el compromiso y la motivación del trabajador es más alto, por lo que, es indispensable para que la oficina de PPI logre el éxito dentro de la institución, el éxito individual y ayude a que la UNJFSC alcance un nivel de competitividad superior.

La Gestión de Talento Humano desde el punto de vista como administración de Recursos Humanos contempla a los nuevos individuos como miembros nuevos, copartícipes que dedican su empeño, sus conocimientos con la finalidad de cumplir con sus labores de una manera adecuada con el objetivo de alcanzar cumplir las metas de la OPPel. Por lo antes expuesto se define a la gestión de talento humano como el grupo de políticas y la práctica que es necesaria para administrar los aspectos que se relacionan con los individuos como es el reclutamiento, la selección, las

capacitaciones, las motivaciones, las evaluaciones con respecto al desempeño y las recompensas.

En la OPPel se ha detectado que hace falta contar con personal altamente calificado y con la falta de capacidad para adquirir las habilidades necesarias que se requiere para trabajar en esta oficina; falta de motivación a los trabajadores para que éstos se comprometan con la oficina y con la Universidad; falta de apoyo al personal que labora en la OPPel para que crezcan y se desarrollen dentro de la institución; estos puntos repercuten en el nivel de productividad, afecta el ambiente laboral y no se cumple con la normatividad de la oficina.

El desempeño laboral es el nivel en que la capacidad humana realiza las tareas y las labores de la oficina tomando en cuenta los criterios, pautas y estándares establecidos por las OPPel. El desempeño laboral es una combinación de disposiciones y procedimientos de trabajo que incrementan a un nivel alto los conocimientos, las habilidades, la flexibilidad y el compromiso de los trabajadores con la institución. Un desempeño laboral de alto nivel es el que se establece lazos emocionales fuertes que no importa tener que posponer el logro de los propios intereses para lograr el bien común y hace que se haga frente a las adversidades y se persevere con la finalidad de lograr las metas establecidas por la oficina haciéndose parte de un avance constante basado en iniciativas e innovaciones. Este desempeño se relaciona con el éxito individual y grupal en el interior de la OPPel. La conducta del talento humano se relaciona con el trabajo, el cual consta en conocer si el individuo es productivo, si su rentabilidad es lo esperado por la

OPPeI cuando se solicitó al personal, con lo que la universidad lograra desarrollarse y brindar un servicio de calidad.

La OPPeI cuenta con personal que no cuenta con los conocimientos, las habilidades y las actitudes personales y sociales necesarias para cumplir con las labores encomendadas; el personal que labora en la OPPeI no se encuentra satisfecho con la remuneración que percibe lo que ocasiona que desagrado por el trabajo que realiza; otro factor que esta afectando el desempeño de los trabajadores de dicha oficina es la falta de estabilidad y las constantes rotaciones que se realizan dentro de la OPPeI.

Para que la OPPeI mejore el desempeño laboral de sus trabajadores debe considerar mejorar las capacidades del personal que labora en ella incentivando las capacitaciones de su personal de acuerdo a los puestos que ocupan para lograr mejorar el desempeño laboral de sus trabajadores; el jefe de la OPPeI puede sugerir a la oficina de recursos humanos contratar personal que serán los jefes de las diferentes áreas de la OPPeI tomando en cuenta que éstos deben contar con habilidades adicionales que sean necesarias que sirvan como apoyo para mejorar el equipo de trabajo para cumplir de manera satisfactoria con las metas y objetivos trazados en el menor tiempo posible; para elevar el nivel de desempeño laboral se debe tener en cuenta brindar un ambiente de trabajo agradable para los trabajadores brindándoles las comodidades y condiciones mínimas también se puede considerar brindar incentivos.

## **1.2. Formulación del Problema**

### **1.2.1 Problema General**

¿De qué manera la gestión del talento humano se relaciona con el desempeño laboral en la Oficina de Planificación, Presupuesto e Infraestructura de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión - Huacho, 2017?

### **1.2.2 Problemas Específicos**

- a. ¿De qué manera el conocimiento se relaciona con el desempeño laboral en la Oficina de Planificación, Presupuesto e Infraestructura de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión - Huacho, 2017?
- b. ¿De qué manera la habilidad se relaciona con el desempeño laboral en la Oficina de Planificación, Presupuesto e Infraestructura de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión - Huacho, 2017?
- c. ¿De qué manera el juicio se relaciona con el desempeño laboral en la Oficina de Planificación, Presupuesto e Infraestructura de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión - Huacho, 2017?
- d. ¿De qué manera la actitud se relaciona con el desempeño laboral en la Oficina de Planificación, Presupuesto e Infraestructura de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión - Huacho, 2017?

### **1.3. Objetivos de la Investigación**

#### **1.3.1 Objetivo General**

Establecer de qué manera la gestión del talento humano se relaciona con el desempeño laboral en la Oficina de Planificación, Presupuesto e Infraestructura de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión - Huacho, 2017.

#### **1.3.2 Objetivos Específicos**

- a. Establecer de qué manera el conocimiento se relaciona con el desempeño laboral en la Oficina de Planificación, Presupuesto e Infraestructura de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión - Huacho, 2017.
- b. Establecer de qué manera la habilidad se relaciona con el desempeño laboral en la Oficina de Planificación, Presupuesto e Infraestructura de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión - Huacho, 2017.
- c. Establecer de qué manera el juicio se relaciona con el desempeño laboral en la Oficina de Planificación, Presupuesto e Infraestructura de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión - Huacho, 2017.
- d. Establecer de qué manera la actitud se relaciona con el desempeño laboral en la Oficina de Planificación, Presupuesto e Infraestructura de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión - Huacho, 2017.



#### **1.4. Justificación de la investigación**

La presente investigación se justifica por su conveniencia, ya que la investigación busca conocer si dentro de la Oficina de Planificación, Presupuesto e Infraestructura de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión – Huacho se viene gestionando de manera eficiente el talento humano y así poder establecer qué manera esto influye en el desempeño laboral de los trabajadores, siendo esto un tema importancia para la misma la Oficina de Planificación, Presupuesto e Infraestructura.

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.1. Antecedentes de la Investigación**

Quispe (2015) realizó la tesis titulada “Clima organizacional y desempeño laboral en la municipalidad distrital de Pacucha, Andahuaylas, 2015”, la cual fue aprobada por la Universidad Nacional José María Arguedas. La investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral. La tesis es una investigación cuantitativa - experimental. La población fue 64 trabajadores. Como técnica de la investigación se utilizó la encuesta y como instrumento se usó al cuestionario estructurado. La investigación concluyó que existe una relación directa; positiva moderada; es decir que a medida que se incrementa la relación en un mismo sentido, crece para ambas variables.

Orrego (2013) realizó la tesis titulada “Gestión del talento humano y evaluación del desempeño laboral en el gobierno regional Junín”, la cual fue aprobada por la Universidad Nacional del Centro del Perú. La investigación tuvo como objetivo general determinar la influencia de los factores de la evaluación del desempeño laboral en la gestión del talento humano y la propuesta metodológica del plan de desarrollo de las personas al servicio del estado para el Gobierno Regional Junín. La tesis es una investigación de tipo descriptiva, no experimental - transversal. La investigación conto como instrumento utilizado la encuesta, entrevista y fichaje. La fue 120

trabajadores y 2909 usuarios, la muestra fue 327 usuarios. Los resultados estudiados en gestión del talento revelan que los factores de la gestión del talento humano que influyen en el grado de satisfacción del usuario externo del Gobierno Regional Junín son el tiempo de respuesta, tiempo de demora en los procesos y el volumen de operaciones administrativas.

Meléndez (2015) realizó la tesis titulada “Relación entre el clima laboral y el desempeño de los servidores de la subsecretaría administrativa financiera del ministerio de finanzas, en el periodo 2013-2014”, la cual fue aprobada por la Universidad Tecnológica Equinoccial. La investigación tuvo como objetivo general determinar la incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral. La tesis es una investigación explicativa - inductiva. Como instrumento de la investigación se usó un test de la empresa Great Place to Work. La investigación concluyó que el clima organizacional definitivamente no influye en los resultados esto es en el desempeño laboral de los funcionarios de las diferentes direcciones; no existen modelos estadísticos referentes a la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores.

Coello (2014) realizó la tesis titulada “Condiciones laborales que afectan el desempeño laboral de los asesores de American Call Center (ACC) del Departamento Inbound Pymes, empresa contratada para prestar servicios a Conecel (CLARO)”, la cual fue aprobada por la Universidad de Guayaquil Facultad de Ciencias Psicológicas. La investigación tuvo como objetivo general Identificar los factores que influyen en el bajo rendimiento de los asesores de ACC del departamento Inbound Pymes. La tesis es una investigación de enfoque cuantitativo. La población fue 20 asesores. Como

resultado se pudo evidenciar que los factores intrínsecos están influyendo en el desempeño del grupo de asesores y que a pesar de la experiencia que han adquirido durante el primer año de atención de este selecto grupo de clientes, no ha sido posible que la efectividad y los niveles de satisfacción de los clientes haya incrementado.

Arrobo (2013) realizó la tesis titulada “Modelo de gestión del talento humano por competencias de la empresa Cimpexa S.A.”, la cual fue aprobada por la Universidad Tecnológica Equinoccial. La investigación tuvo como objetivo general elaborar un modelo de gestión del talento humano por competencias para la empresa Cimpexa S.A. La tesis es una investigación descriptiva - diagnóstica. La población fue 10 trabajadores. Como técnicas la investigación se utilizó la entrevista, la encuesta y los grupos focales. Y como instrumento el cuestionario. La investigación concluyó que, con respecto a la gestión del talento humano en función de las competencias, se debe poseer un trabajador en determinado puesto de trabajo, en los diferentes departamentos de Cimpexa, permitirá la organización y control del desempeño de los trabajadores, bajo indicadores acordes a cada actividad operativa dentro y fuera de la empresa.

De León (2013) realizó la tesis titulada “Gestión del talento humano en las pequeñas y medianas empresas en el área Urbana de Retalhuleu”, la cual fue aprobada por la Universidad Rafael Landívar. La investigación tuvo como objetivo general determinar la calidad de la gestión del talento humano en las pequeñas y medianas empresas del área urbana de Retalhuleu. La tesis es una investigación descriptiva. La muestra fue 30 organizaciones, por ello, se utilizará el método no probabilístico por conveniencia. Como técnica de la

investigación se utilizó la encuesta y como instrumento de la investigación se utilizó el cuestionario. La investigación determinó que la calidad de gestión del talento humano en las PYMES del área urbana de Retalhuleu, es aceptable, por los porcentajes encontrados en cada uno de los ítems, ya que muchos de ellos no cuentan con un área específico que se encargue de la gestión antes mencionada.

## **2.2. Bases teóricas**

### **2.2.1. Gestión del talento humano**

Mora (2012) Indica que es una herramienta la gestión del talento humano de manera indispensable y estratégica para confrontar lo que impone el medio en base a los nuevos desafíos. Es estimular a nivel de excelencia las competencias personales conforme a las necesidades operativas en la cual se avala el progreso y administración del potencial de los individuos “de lo que saben desarrollar” o lograrían efectuar.

Chiavenato (2009) indica que la definición de talento humano encamina al de capital humano de forma indispensablemente, la pertenencia invaluable que puede conglomerar una organización para lograr el éxito y la competitividad.

Vásquez (2008) conceptualiza que es una actividad la gestión del talento humano que estriba menos de las órdenes, jerarquías y mandatos. Indicó el significado de una colaboración de la organización en la cual donde se envuelve constituir un conjunto de medios como el compromiso de los colaboradores, con propósitos

empresariales, el pago de salarios. En cargo de la productividad de cada colaborador, una formación profesional y un trato adecuado a éstos.

### **A. Dimensiones**

Chiavenato (2009) señala que se convierte cada día en algo indispensable el administrar el talento humano para el éxito de las organizaciones.

Tener individuos no representa precisamente poseer talentos. ¿Cuál es la discrepancia en medio del talento y los individuos? Un talento es siempre un tipo especial de persona. Y no siempre toda persona es un talento. El individuo debe tener cierta diferencial competitiva para ser talento, que la aprecie. En la actualidad incluye cuatro aspectos fundamentales el talento para la competencia personal:

- a. Conocimiento. Se trata del saber. Compone a la derivación de instruirse a aprender, de manera perenne, dado que es la moneda más apreciable del siglo xxi el conocimiento. Involucra los siguientes indicadores: Know-how, Aprender a aprender, Aprender, perenemente, emplear el conocimiento, compartir conocimiento y transferir conocimiento.
- b. Habilidad. Se trata de saber hacer. Representa utilizar y aplicar el conocimiento, sea para solucionar dificultades o circunstancias, innovar y crear. De otro modo, es la transformación del conocimiento la habilidad en

consecuencia. Envuelve los siguientes indicadores: Visión global y sistémica, emplear el conocimiento, Liderazgo, Trabajo en equipo, Comunicación y, Motivación.

- c. Juicio. Se trata de saber analizar el contexto y la situación. Representa saber alcanzar información y datos, poseer un espíritu examinador, considerar los acontecimientos, ponderar con proporción y determinar preferencias. Involucra los siguientes indicadores: Estimar la circunstancia, alcanzar los datos y averiguación, Juzgar los hechos Ponderar con equilibrio, Tener espíritu crítico y determinar preferencias
- d. Actitud. Se refiere de saber hacer que suceda. Permite alcanzar y superar metas la actitud emprendedora, arrogarse peligros, proceder como dependiente de cambio, llegar a la excelencia, agregar valor, y orientarse en las derivaciones. Es lo que conlleva a lograr la autorrealización de su potencial lleva la persona. Envuelve los siguientes indicadores: Innovación, Actitud emprendedora, Agente de cambio, Enfoque en los resultados Autorrealización y Asumir peligros.

Talento era la definición que se proporcionaba a una moneda valiosa de la Antigüedad. En la actualidad es indispensable saber organizar, integrar, recompensar, desarrollar, auditar y retener ese activo agraciado para las organizaciones. ¿Y quién debe hacerlo? Ése para toda la organización es un reto y no únicamente para el área de ARH. Se refiere de un activo descomunal

significativamente para quedar limitado, de forma exclusiva e única, a un área de organizacional.

### ***B. Aspectos de la gestión del talento humano***

Chiavenato (2009) indica que emergen los equipos de gestión del talento humano en la era del conocimiento, que reemplazan a las áreas de recursos humanos. Se delegan las prácticas de Recursos Humanos (RH) a los gerentes de línea de toda la empresa y se cambian ellos en administradores de recursos humanos, por otro lado, que las labores burocráticas no esenciales y operativas se trasladan a terceros a través de subcontratación (outsourcing). Se libran de las actividades operativas los equipos de gestión de talento humano y se ocupan para que el área asuma las labores estratégicas de disposición global de suministrar asesoría interna, directamente al futuro y al destino de la empresa y sus integrantes. Los individuos dejan de ser funcionarios pasivos a quienes se administra, y se cambian en agentes activos e inteligentes que contribuyen a administrar los demás recursos organizacionales.

### ***C. Administración del capital intelectual***

Chiavenato (2009) indica que en el tiempo del conocimiento, de la cual ya estamos experimentando a vivir, las modificaciones que en las empresas están sucediendo no únicamente estructurales. Son, más que todo, modificaciones culturales y conductuales el



cual transfiguran el rol de los individuos el cual contribuyen en ellas. Estas permutas para la Administración Recursos Humanos (ARH) no podrían pasar desapercibidos, puesto que suceden asimismo en esta área, e incitan en sus características una honda transformación.

Para que sea plena esa transformación, y para que se ubique la ARH dentro de la delantera y no sea sencillamente un acompañante para el resto de las áreas de la organización, es imperioso que una nueva estructura asuma y despliegue nuevas posturas, con el propósito de intensificar enérgicamente sus potencialidades y favorecer al éxito como organización. De lo preliminar deriva una completa reorientación del área de RH, en los ámbitos culturales y organizacionales, para acomodarse a las nuevas pretensiones de la era del conocimiento, así como en los ámbitos estructurales y organizacionales como en los conductuales y culturales. Interiormente de este nuevo contenido cultural y estructural, ahora asumen nuevas responsabilidades los gerentes de línea. Asimismo, para efectuarlas, deberían instruirse de nuevas habilidades técnicas y conceptuales. También, deben asimismo desarrollar habilidades humanas los gerentes de línea para luchar con sus equipos laborales. No solamente se refiere de modificar el departamento de la ARH sino, especialmente, para que el proceso de la descentralización y la delegación puedan tener éxito en la ocupación de los gerentes de línea.

Lo significativo es que no concreta ser grandioso para ser meritoria. Ya no depende de su volumen el valor de una organización.

Está compuesto el capital humano por dos ámbitos elementales:

- a. Talentos. Proporcionados de habilidades, conocimientos y competitividades que son fortalecidos, reconstruidos y condecorados de manera constante. No obstante, no se podría abordar el talento de manera separada como un método cegado. Estando solo no llega tan lejos, pues en un contexto debería coexistir y existir para poder propagarse que le consienta la autonomía, libertad y cobertura.
- b. Contexto. Es el entorno interno apropiado para que prosperen y crezcan los talentos. Es concluyente el contexto por ámbitos como:
  - Una arquitectura organizacional con un diseño integrador, flexible y una repartición de labores la cual sistematice el flujo de los procesos y a los individuos asimismo de las tareas de forma integral. Debe proporcionar la comunicación y el contacto la organización del trabajo con las individuos
  - Una cultura organizacional participativa y democrática la cual infiltre confiabilidad, satisfacción, compromiso, espíritu de equipo. Una cultura fundada la camaradería y en la solidaridad en medio de los sujetos.

- Un modo de administración sostenido en el coaching y en el liderazgo renovador, con delegación y atribución de facultades asimismo la descentralización del poder (empowerment).

Por ello, no es suficiente con poseer talentos para tener capital humano. Es indispensable a un contenido acogedor tener talentos integrados. Si es propicio y favorable el contexto, se despliegan y crecen los talentos. Si no es apropiado el contexto, evitan los vínculos los talentos y generan el aislamiento. La sumatoria de ambos (talento y contexto) brinda la definición de capital humano.

Hoy por hoy, se orienta la ARH en sus consecuencias y el capital humano para el capital intelectual organizacionales. Así, se desarrolla el campo de influencia de la ARH no únicamente a “nuestros individuos”, sino asimismo a “nuestra organización”. La composición del capital Intelectual:

- Capital humano: Fuerza de trabajo. Talentos el cual se conectan e integran a una edificación organizacional dinámica, un estilo de administración democrático y participativo y una cultura organizacional envolvente.
- Capital interno: Estructura interna. Definiciones, procesos, sistemas administrativos y de información y modelos. Las personas los crean y los emplea en la organización.
- Capital externo: Estructura externa. Vínculos con proveedores clientes y marcas, reputación e imagen.

#### ***D. Las nuevas funciones de la Gestión del talento humano***

Chiavenato (2009) diserta que, para lograr resultados al crear valor, debe ubicar un área de recursos humanos no solamente las tareas laborales a efectuar, sino asimismo los propósitos y derivaciones la cual consientan destinar las tareas y faenas a los individuos de la organización. Conceptualiza los propósitos conjuntamente con las cuatro importantes funciones del área. Representan el enfoque los ejes vertical y horizontal dentro de las labores de recursos humanos. Dicha perspectiva va a largo plazo lo estratégico y de corto plazo a lo operativo. Deben aprender los profesionales de recursos humanos a ser operativos como estratégicos, juntamente, orientarse en el corto y largo plazo. Se extienden las labores de la administración de procesos (herramientas y sistemas de RH) a la administración del capital humano.

Los individuos contamos con distintas tipologías de instrucciones y distintas competitividades; sólo se pone en realización un grupo de ambos en el momento en que realizamos algo, ya sea laborar, llevar a cabo una tarea doméstica o ejercer un deporte. En el momento en que se hace referencia al talento de un trabajador, sólo pensamos en el talento en el vínculo con la labor a efectuar.

##### **a. El rol de la motivación**

Entendemos que, en momentos, no es suficiente la intersección de los dos subconjuntos (conocimientos y

competencias) y falta algo más: la motivación. Se suele trabajar en los modelos de competencias una que determinamos "Compromiso", la cual contiene, generalmente, la motivación. Pero con este sentido que le brindamos a la motivación.

Pretendemos ir más allá, conteniendo, asimismo del compromiso del sujeto con lo que realiza, su misma motivación; es decir, en el momento en que efectúa la tarea concuerda con sus motivaciones individuales, ya sea por su mismo interés, por concomitancia con sus predilecciones o algún otro motivo.

Tienen motivación los individuos para diversas cosas, unas en referencia con lo laboral y otro referente con otras tareas.

Entender la motivación humana desde de esta metodología conlleva a la conceptualización de la definición motivo como el interés periódico para el beneficio de un propósito fundado en un incentivo oriundo; que energiza, orienta y selecciona comportamientos un interés. Esencialmente, puede darse un motivo en el momento en que se piensa sobre un propósito con periodicidad; es decir, se refiere no de pensamientos ocasionales sino de un beneficio repetido.

#### b. El desarrollo del talento humano

Para desterrar la idea extendida de que es un don el talento que no se tiene como se tiene, y así tomar decisiones para su optimización, nuestra proposición reside en laborar desde las competencias; de aquellas que unos puestos de trabajo necesitan para obtener una performance predominante.

El desarticulado en competencias, que será ventajosa no solamente para la estimación de estas, sino asimismo para su desarrollo posterior. Para que sea productivo este, tendrá fundamentarse en una apropiada segregación en competencias, se refiere, en una definición correcta de competencias con referencia al puesto laboral y, desde ya, conforme la Visión y la Misión de la organización.

#### ***E. Responsabilidades del gerente de recursos humanos***

Snell & Bohlander (2013) indica que, sin embargo, tienen que trabajar conjuntamente los gerentes de línea y los de recursos, son diferentes sus responsabilidades, como lo son sus experiencias y competencias. Las primordiales tareas de un gerente de RH son responsabilidad generalmente son las siguientes:

- a. Consejo y asesoría. A menudo el gerente de recursos humanos trabaja para los supervisores, ejecutivos y gerentes como consultor interno. Por su comprensión de los argumentos laborales internos (contratos de trabajo, practicas anteriores, políticas, necesidades de los empleados y autoridad corporativa y ética) así como de las tendencias externas (información laboral y económica, de asuntos legales nuevos y de reglamentos, etc.), pueden ser un recurso invaluable los gerentes de RH para la tomar determinaciones.

- b. Servicio. Desempeñan los gerentes de RH asimismo varias tareas de servicio, tales como selección, reclutamiento, planeación, aplicación de pruebas, atención a las preocupaciones y quejas de los colaboradores y preparación de programas de capacitación. Es esencial la experiencia técnica para tales gerentes de recursos humanos en estas áreas y compone la implementación de los programas de recursos humanos y la base del diseño. Asimismo, deben estar convencidos los gerentes de que está ahí el personal de recursos humanos para apoyarlos a incrementar su producción a diferencia de entorpecer sus propósitos. Esto no únicamente necesita la capacidad de los ejecutivos de RH para estimar las dificultades desde la perspectiva de los supervisores y de los gerentes de línea, sino asimismo su destreza para informarse con ellos.
- c. Formulación e implementación de políticas. Usualmente plantean y transcriben los gerentes de recursos humanos políticas o revisiones nuevas de las mismas para resolver dificultades periódicas o prevenir inconvenientes. Comúnmente estas se plantean a los directivos de la organización quienes, realmente, formulan las políticas. Pueden monitorear los gerentes de RH el desempeño de otros departamentos y departamentos de línea para avalar la aprobación con los procedimientos, políticas y prácticas determinadas. tal vez lo más significativo es que son un

recurso al cual pueden recurrir los otros gerentes para la definición de política.

- d. Defensa de los empleados. Uno de los papeles perpetuos de los gerentes de recursos humanos es el de abogado de los colaboradores: representar sus necesidades y escuchar sus precauciones frente a los gerentes. Los vínculos efectivos con los colaboradores suministran una organización de ayuda en el momento en que las permutas negativas interceptan con las tareas diarias.

### **2.2.2. Desempeño laboral**

Martínez (2013) menciona que gran efecto el desempeño laboral tiene referente al rendimiento laboral y que no solamente es el fundamento para las determinaciones de los colaboradores, del mismo modo afecta a la motivación de los colaboradores que es en su rendimiento un fragmento fundamental.

Louffat (2012) indica que es un transcurso técnico de la administración del potencial humano el desempeño laboral que se encomienda de calcular diariamente en el cumplimiento de las labores la eficiencia del funcionamiento.

Thompson & Gamble (2012) indican que son un medio los sistemas de información para que supervisen los administradores el desempeño de los colaboradores y que comprueben que procedan en el interior de las demarcaciones descriptas.



Thomson, Peteraf, Gamble & Strickland (2012) indican que es un medio los sistemas de información de todas maneras para que supervisen los administradores la ocupación de los colaboradores con facultades agregados y comprueben que procedan en el interior de las demarcaciones especificadas.

Lussier & Achua (2011) concretan al desempeño laboral la forma de la cual los colaboradores despliegan sus funciones de una forma eficiente en la empresa, con la finalidad de lograr los propósitos establecidos.

#### **A. Dimensiones**

Snell & Bohlander (2013) indica que es una función de diversos componentes el desempeño laboral, sin embargo, pueda disminuirse tal vez a tres cuestiones elementales:

##### **a. Motivación**

Podríamos indicar que es la cantidad de esfuerzos la motivación laboral que invierte un individuo para lograr un propósito o desarrollar una labor. De ahí su trascendencia, ya que revela todas aquellas variables su diagnóstico que entorpecen la consecución de propósitos de una tarea y, asimismo dicha averiguación es esencial para optimizar el desempeño de los individuos, lo que conlleva a incrementar de ambas partes el compromiso asimismo favorecer a optimizar el clima organizacional.

- Ambición de carrera.
- Conflicto del empleado.
- Frustración.
- Metas / Expectativas.

c. Ambiente

Uno de los factores significativos en el desempeño de los colaboradores, es sencillamente el entorno el cual los envuelve, ello tiene que ser cómodo, que brinda seguridad, que posea mecanismos de supervisión descomunales, asimismo del control o vigilancia, que consiente alguna movilidad dilucidada como libertad.

- Equipo / Materiales.
- Diseño del puesto.
- Condiciones económicas.
- Reglas y políticas.
- Apoyo de la administración.
- Leyes y regulaciones.

d. Capacidad

Han entendido las empresas la significación de contar un personal capacitado y así lograr conseguir derivaciones positivas y en lo económico con alto favor, calidad, en lo propio con el trabajador y en la organización.

- Habilidades técnicas.
- Habilidades interpersonales.
- Habilidades de solución de problemas.

- Habilidades analíticas.
- Habilidades de comunicación.
- Limitaciones físicas.

### ***B. Principios del desempeño laboral***

Griffin & Moorhead (2010) indican que designan los gerentes como se desempeñan y que puestos contarán en sus organizaciones estos. Pero asimismo deberían establecer la manera de estimular a los individuos y como mejorar su desempeño. A largo plazo en una empresa designar empleos es el secreto para el éxito que optimicen referente a la eficiencia y productividad en la demanda de la organización de la misma manera que motiven y satisfagan a los colaboradores que verifiquen sus tareas. Conforme a que modifiquen los sujetos y las organizaciones y mientras continuamos el aprendizaje de la administración, es demostrativo vigilar atrás eventualmente con dirección a los esos parajes y realizarlos modificaciones indispensables para optimizarlos.

Emplearon estrategias los gerentes para mejorar el desempeño de los colaboradores empieza con una disputa de diseño del colaborador, con una apariencia a sucesos históricos. Después una apariencia moderna a las labores, la teoría particular del puesto. Se estudia la significación de la colaboración de los colaboradores por de la contribución de su labor. Para culminar, se estudian los acomodos laborales dúctiles que se logran

emplear para optimizar el desempeño y la motivación. Para empezar, se pueden orientar los gerentes con un cuadro de referencia universal que contienen distintos modelos de satisfacción y prácticas teóricas.

### ***C. La motivación y el desempeño de los empleados***

Griffin & Moorhead (2010) indican que ningún modelo y teoría expone por completo la motivación; cada uno solo cubre ciertos de los factores que realmente trascienden una conducta motivadora. Inclusive si fuera ajustable en una circunstancia individual, podría un gerente aun requerir traducirla en terminologías operativas. Así mientras, que emplean las teorías sistemas reales como instrumentos, requieren los gerentes comprender diversos procedimientos, métodos y sistemáticas operativas para optimizar el desempeño y la motivación.

Pueden que tener los gerentes que optar algunas medidas para convertir el potencial de estimulación encaminado a un desempeño optimizado a una estimulación existente y a un desempeño optimizado efectivo. En ciertas situaciones, dichas medidas que puedan enlazarse a un requerimiento específico o proceso que ha establecido el potencial efectivo.

### ***D. Gestión del desempeño en las organizaciones***

Griffin & Moorhead (2010) indican que pueden hacer los gerentes una variedad de vicisitudes para optimizar el desempeño

y la estimulación de los colaboradores, comprendido el rediseño de los puestos, consentir una alta contribución, fundar acomodos laborales de puestos electivos y instituir propósitos. Asimismo, podría arruinarse en realizar cosas que alcanzarían haber optimizado el desempeño y la motivación e inclusive, de manera distraída realizar cosas que disminuyen el desempeño y la motivación. Así, la despejada significación de que se aborde el desempeño como que talvez pueda y deba ser administrado.

a. La naturaleza de la gestión del desempeño

Es la medición real del desempeño el centro de la gestión del desempeño de un sujeto o grupo. La evaluación del desempeño y medición del desempeño, es el transcurso por el cual alguien:

- Estima los comportamientos laborales del colaborador por comparación y medición con esquemas anteriormente determinados.
- Fundamenta las derivaciones.
- Notifica las derivaciones a los colaboradores.

b. Propósitos de la medición de desempeño

Puede de servir la medición de desempeño a varias finalidades. La capacidad de facilitar retroalimentación meritoria es una finalidad decisiva. A su vez La retroalimentación, le menciona al colaborador en qué lugar se encuentra en la gerencia. Desde luego, las derivaciones de la estimación asimismo se emplean para concluir y demostrar las concesiones de recompensas. Se pueden emplear las evaluaciones de

desempeño como partida para las disputas de capacitación, progreso y conducta. Para finalizar, los testimonios originados por el régimen de estimaciones del desempeño se podrían emplear para presagiar los requerimientos futuros de los recursos humanos, guiar otras actividades y proyectar la sucesión gerencial de recursos humanos como capacitación, programas de desarrollo y reclutamiento.

Hace uso primario de la averiguación de desempeño brindar retroalimentación del desempeño laboral. Puede indicar la averiguación de evaluación del desempeño que un colaborador se encuentre listo para el que necesita capacitación adicional y la promoción para conseguir en otra área de operaciones mayor experiencia dentro de la empresa. Asimismo, puede manifestar que no tiene habilidades un individuo por algún puesto y que tendría que reclutar a otra para colmar ese cargo en específico. Se pueden agrupar otras finalidades de la evaluación del desempeño en dos extensas juicio, categorías y desarrollo.

#### c. Medición básica del desempeño

Son habituales en cada tipo de organización las evaluaciones del desempeño, pero la manera en que se desarrollan podrían cambiar. Para la manera de efectuar una evaluación se tendrá que estimar diversas apariencias. Los tres asuntos más significativos son aquellos que realizan las evaluaciones, con qué periodicidad se realizan y la manera en que el desempeño se mide.

- El evaluador: En la gran parte de las circunstancias de los sistemas de evaluación, el supervisor es el evaluador principal del desempeño. Ello al hecho indudable de que se conjetura que esta es la mejor posición del supervisor de estar consecuente de la ocupación diaria del colaborador. Aun mas, es el verificador quien proverbialmente ha brindado a los empleados la retroalimentación del desempeño y establece las sanciones y recompensas fundadas en el desempeño. No obstante, con asiduidad brotan las dificultades si tiene la averiguación incompleta el supervisor referente al desempeño del colaborador. Con frecuencia una solución a estas dificultades es un régimen de evaluadores variados que junta estimaciones de diversos individuos familiarizados con la ocupación del colaborador. Uno de las perspectivas más atractivas que se emplean varias organizaciones actualmente es aquello que se denomina retroalimentación de 360 grados (un método de gestión de ocupación en que perciben las personas retroalimentación del desempeño de los individuos que se encuentran en la organización a su entorno de ellas) sus colegas, su jefe y colegas y sus mismos subordinados. Así, viene de todo su alrededor la retroalimentación o de 360 grados. Puede ser muy benéfica esta manera de evaluación del desempeño para los gerentes, ya que generalmente les brinda una gama enormemente extensa de la retroalimentación vinculada con el desempeño de la cual

brinda una estimación habitual. Se refiere, más que orientarse de manera aprieta en el desempeño ecuánime, como los acrecentamientos de las ganancias de productividad o ventas, con frecuencia la retroalimentación de 360 grados se orienta en situaciones como el estilo y los vínculos interpersonales.

- Frecuencia de la evaluación: Otro asunto significativo es la periodicidad de las evaluaciones. No obstante, de los colaboradores, el modelo de labores que efectúan o el requerimiento de los colaboradores de adquirir averiguación referente del desempeño, por lo general la organización en un base regular desarrolla estimaciones del desempeño, usualmente una vez al año. Son provechosos para fines administrativos las evaluaciones anuales del desempeño como mantenimiento de registros. Ciertas organizaciones asimismo desarrollan evaluaciones cada mes. Diversas sistematizaciones para monitorear el desempeño de los colaboradores acorde se requieran han sido planteados como opción al método anual habitual.
- Medición del desempeño: Es la metodología que se emplea para medir el desempeño la piedra angular de una óptima sistematización de gestión del desempeño. La metodología de medición brinda la averiguación que emplean los gerentes para optar por determinaciones referente a los ajustes salariales, transferencias, promociones, disciplina y capacitación.



### **2.3. Definiciones Conceptuales**

#### ***Gestión del talento humano***

Conduce precisamente el talento humano al de capital humano, el patrimonio invaluable que puede congregarse en una organización para lograr el éxito y la competitividad (Chiavenato, 2009).

#### ***Conocimiento***

Se refiere al saber. Establece la derivación de aprender a aprender, de manera incesante, cediendo que es la moneda más meritoria el conocimiento del siglo XXI (Chiavenato, 2009).

#### ***Habilidad***

Se trata de saber hacer. Representa emplear y aplicar el conocimiento, ya sea para resolver dificultades o circunstancias, innovar y crear. En otros términos, habilidad es el resultado de la transformación del conocimiento (Chiavenato, 2009).

#### ***Juicio***

Se refiere al saber estudiar la circunstancia y el pasaje. Simboliza saber conseguir testimonios e investigación, juzgar los hechos y tener espíritu crítico, etc. (Chiavenato, 2009).

#### ***Actitud***

Se trata de saber hacer que ocurra. Permite lograr y prevalecer propósitos la actitud emprendedora, proceder como agente de permuta, adjudicarse peligros, llegar a la excelencia agregar valor, y orientarse en las consecuencias. Es lo que lleva al individuo a autorrealizarse de su potencial (Chiavenato, 2009).

### ***Desempeño laboral***

Es un transcurso técnico de la administración del potencial humano que se encomienda de tantear diariamente en el cumplimiento de las tareas la eficiencia del funcionamiento (Louffat, 2012).

### ***Motivación para el desempeño***

Se alcanzaría mencionar que es la cantidad de esfuerzos la motivación laboral que invierte un individuo para lograr un propósito o desarrollar una labor (Snell & Bohlander, 2013).

### ***Ambiente para el desempeño***

Uno de los componentes significativos en el desempeño de los colaboradores, es sin dudar el entorno el cual los entorna, aquello tiene que ser cómodo, que brinda seguridad, que no posea desmesurados dispositivos de inspección, vigilancia o control el cual consienta que alguna movilidad descifrada como libertad (Snell & Bohlander, 2013).

### ***Capacidad para el desempeño***

Han entendido las empresas la significación de contar con un personal capacitado y así lograr derivaciones efectivas y con enormes beneficios en lo financiero, calidad, en lo propio y en la organización con colaborador (Snell & Bohlander, 2013).

## **2.4. Formulación de las hipótesis**

### **2.4.1. Hipótesis general**

La gestión del talento humano se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Oficina de Planificación, Presupuesto e Infraestructura de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión - Huacho, 2017.

### **2.4.2. Hipótesis específicas**

- a. El conocimiento se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Oficina de Planificación, Presupuesto e Infraestructura de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión - Huacho, 2017.
- b. La habilidad se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Oficina de Planificación, Presupuesto e Infraestructura de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión - Huacho, 2017.
- c. El juicio se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Oficina de Planificación, Presupuesto e Infraestructura de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión - Huacho, 2017.
- d. La actitud se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Oficina de Planificación, Presupuesto e Infraestructura de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión - Huacho, 2017.

## **CAPÍTULO III**

### **METODOLOGÍA**

#### **3.1. Diseño Metodológico**

##### **3.1.1. Tipo**

La presente investigación tiene como tipo de diseño a la investigación no experimental, transversal, correlacional causal.

Las investigaciones de diseño no experimental se definen como las investigaciones que se realizan sin manipular deliberadamente a las variables de estudio (Hernández, Fernández & Baptista; 2014)

Es transversal ya que se recolectó la información en un solo momento, en un tiempo único.

Es correlacional causal explicativa porque se dirigió a la comprobación de las hipótesis y sus causales.

##### **3.1.2. Enfoque**

La presente investigación tiene un enfoque cualitativo y cuantitativo.

#### **3.2. Población y muestra**

La población está representada por 21 trabajadores de la Oficina de Planificación, Presupuesto e Infraestructura de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión - Huacho.

Por contar con una población razonable para el estudio no se hace cálculo de la muestra.

### 3.3. Operacionalización de variables e indicadores

Variables	Dimensiones	Indicadores
<b>Variable independiente:</b>  <b>Gestión del talento humano</b>	<i>Conocimiento</i>   <i>Habilidad</i>   <i>Juicio</i>   <i>Actitud</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Know how.</li> <li>- Aprender a aprender.</li> <li>- Aprender continuamente.</li> <li>- Ampliar el conocimiento.</li> <li>- Transmitir el conocimiento.</li> <li>- Compartir conocimiento.</li>   <li>- Aplicar el conocimiento.</li> <li>- Visión global y sistemática.</li> <li>- Trabajo en equipo.</li> <li>- Liderazgo.</li> <li>- Motivación.</li> <li>- Comunicación.</li>   <li>- Evaluar la situación.</li> <li>- Obtener datos e información.</li> <li>- Tener espíritu crítico.</li> <li>- Juzgar los hechos.</li> <li>- Ponderar con equilibrio.</li> <li>- Definir prioridades.</li>   <li>- Actitud emprendedora.</li> <li>- Innovación.</li> <li>- Agente de cambio.</li> <li>- Asumir riesgos.</li> <li>- Enfoque en los resultados.</li> <li>- Autorrealización.</li> </ul>

**Fuente: Adaptado de Chiavenato (2009).**

Variables	Dimensiones	Indicadores
<b>Variable dependiente:</b>  <b>Desempeño laboral</b>	<i>Motivación para el desempeño</i>   <i>Ambiente para el desempeño</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ambición de carrera.</li> <li>- Conflicto del empleado.</li> <li>- Frustración.</li> <li>- Metas / Expectativas.</li>   <li>- Equipo / Materiales.</li> <li>- Diseño del puesto.</li> <li>- Remuneraciones económicas.</li> <li>- Reglas y políticas.</li> <li>- Apoyo de la administración.</li> <li>- Leyes y regulaciones.</li> </ul>

	<i>Capacidad para el desempeño</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Habilidades técnicas.</li> <li>- Habilidades interpersonales.</li> <li>- Habilidades de solución de problemas.</li> <li>- Habilidades analíticas.</li> <li>- Habilidades de comunicación.</li> </ul>
--	------------------------------------	---

***Fuente: Adaptado de Snell & Bohlander (2013).***

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

#### **3.4.1. Técnica a emplear**

Técnica: encuesta.

Instrumento: cuestionario.

#### **3.4.2. Descripción del instrumento**

Se utilizó un cuestionario.

#### **Validez del cuestionario**

La validez de constructo se obtuvo por medio de la prueba de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO), que dio como resultado .693, lo que muestra un valor aceptable para la validez del cuestionario.

<b>Prueba de KMO y Bartlett</b>		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,693
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	1633,281
	Gl	595
	Sig.	,000

#### **Confiabilidad del cuestionario**

El análisis de confiabilidad se obtuvo por el método alfa de Cronbach y arrojó un valor significativo de 0,912.

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,912	35

### **3.5. Técnicas para el procesamiento de la información**

Para el procesamiento de la información se empleó el Statical Package for the Social Sciences - SPSS versión N° 24. Los resultados fueron presentados en tablas y figuras.

## **CAPÍTULO IV**

## RESULTADOS

### 4.1. Presentación de tablas, figuras e interpretaciones

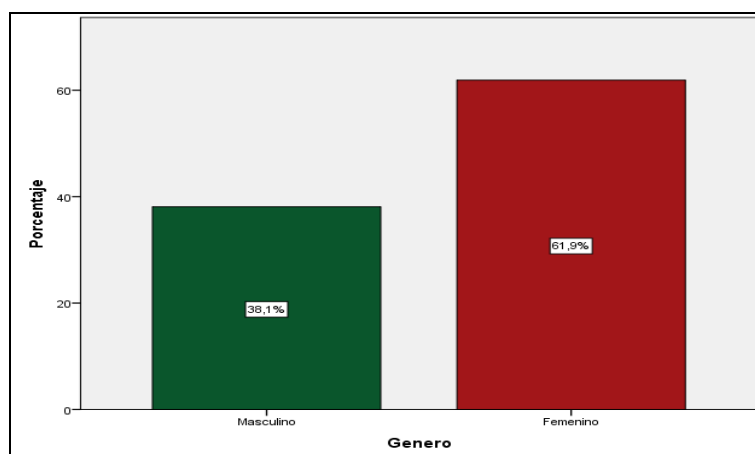
Este capítulo tiene como finalidad dar a conocer los resultados obtenidos mediante la aplicación de los instrumentos, que me permitieron recoger los datos para luego procesarlos, analizarlos e interpretarlos.

#### A. Datos Generales

Tabla 1

*Género de los trabajadores de la Oficina de Planificación, Presupuesto e Infraestructura de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión - Huacho*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Masculino	8	38,1
	Femenino	13	61,9
	Total	21	100,0



*Figura 1. Género de los trabajadores de la Oficina de Planificación, Presupuesto e Infraestructura de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión – Huacho.*

Se observa en la Tabla 1 que el 38,1% de los encuestados son del género masculino y el 61.9% de los encuestados son del género femenino.



Tabla 2

*Edad de los trabajadores de la Oficina de Planificación, Presupuesto e Infraestructura de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión - Huacho*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Entre 25 años a 31 años	5	23,8
	Entre 32 años a 45 años	5	23,8
	Más de 45 años	11	52,4
	Total	21	100,0

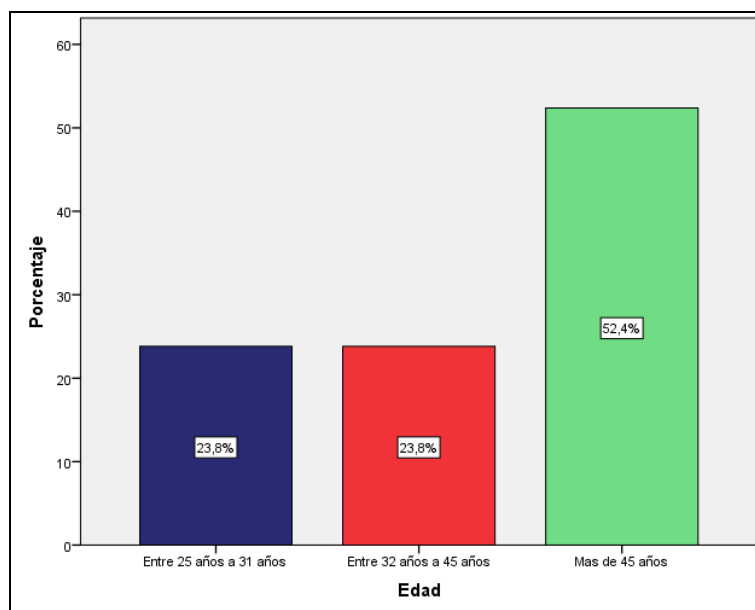


Figura 2. Edad de los trabajadores de la Oficina de Planificación, Presupuesto e Infraestructura de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión – Huacho.

Se observa en la Tabla 2 que el 23,8% de los encuestados tienen entre 25 años a 31 años, el otro 23,8% está entre 32 años a 45 años y el 52,4% tiene más de 45 años.

Tabla 3

*Grado de Instrucción de los trabajadores de la Oficina de Planificación, Presupuesto e Infraestructura de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión - Huacho*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Grado de bachiller	5	23,8
	Título Profesional	11	52,4

Grado de Magister o Maestro	3	14,3
Otros	2	9,5
Total	21	100,0

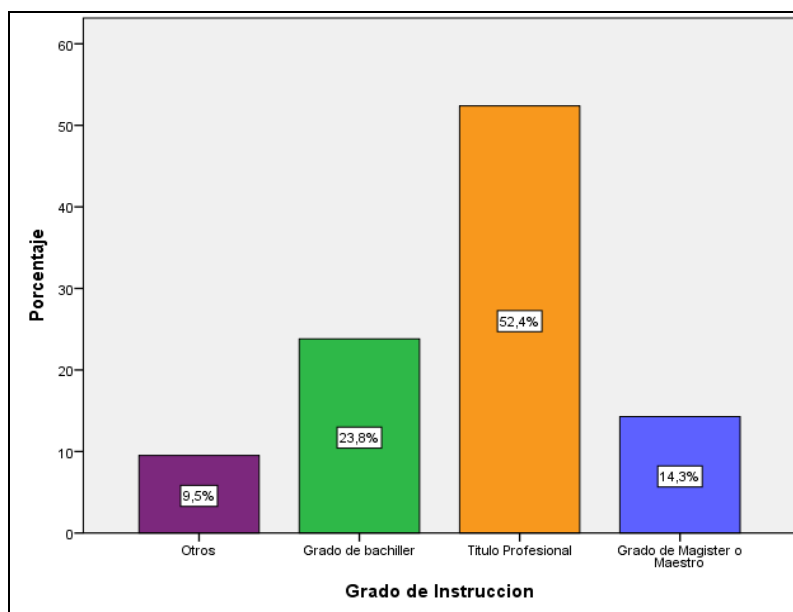


Figura 3. Grado de Instrucción de los trabajadores de la Oficina de Planificación, Presupuesto e Infraestructura de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión – Huacho.

Se observa en la Tabla 3 que el 23,8% tiene grado de bachiller, el 52,4% tiene título profesional, el 14,3% tiene grado de magister o maestro y el 9,5% otro tipo de estudios.

Tabla 4  
Condición de los trabajadores de la Oficina de Planificación, Presupuesto e Infraestructura de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión - Huacho

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nombrado	9	42,9

Contratado	12	57,1
Total	21	100,0

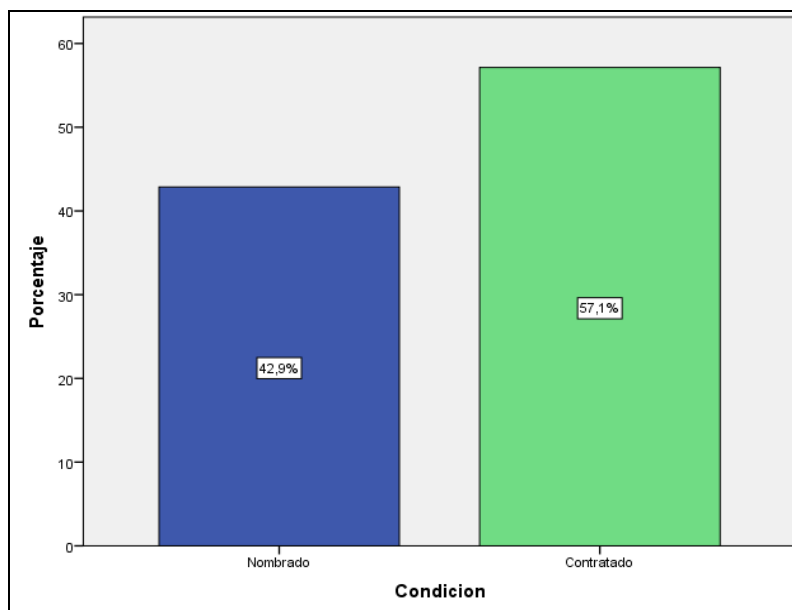


Figura 4. Condición de los trabajadores de la Oficina de Planificación, Presupuesto e Infraestructura de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión – Huacho.

Se observa en la Tabla 4 que el 42,9% de los encuestados tienen la condición de nombrados y el 57,1% tiene la condición de contratados.

## B. Resultados de la variable: Gestión del talento humano

Tabla 5

*Gestión del talento humano en el conocimiento*

Items	Siempre		Casi siempre		A veces		Casi nunca		Nunca	
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%

1. ¿Tienes las capacidades y habilidades necesarias para desempeñar tus actividades laborales?	1	4,8	2	9,5	0	0,0	2	9,5	16	76,2
2. ¿Te preocupas por adquirir conocimientos nuevos de manera constante?	1	4,8	0	0,0	3	14,3	2	9,5	15	71,4
3. ¿Aprendes cosas nuevas continuamente?	1	4,8	3	14,3	0	0,0	4	19,0	13	61,9
4. ¿Trasmites conocimientos a tus compañeros de trabajo que lo necesitan?	1	4,8	1	4,8	3	14,3	1	4,8	15	71,4

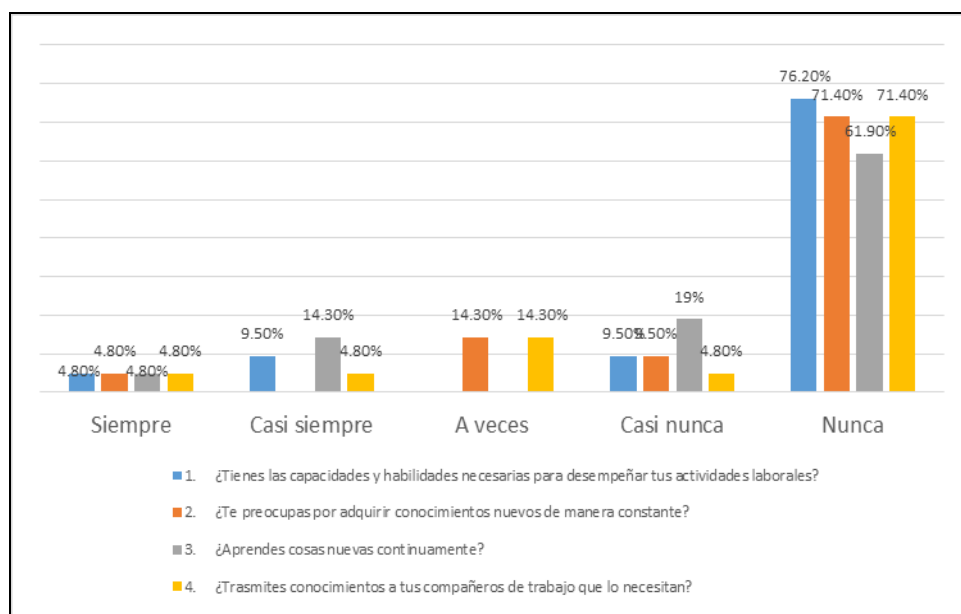


Figura 5. Gestión del talento humano en el conocimiento.

Se observa en la Tabla 5 que dentro de los aspectos de conocimiento en la gestión del talento humano el 76,2% considera no tener las capacidades y habilidades necesarias para desempeñar tus actividades laborales, por otra parte, el 71,4% manifestó que no se preocupa por adquirir conocimientos nuevos de manera constante y en el caso del otro 71,4% manifestó que no trasmite sus conocimientos a sus compañeros de trabajo que lo necesitan.

Tabla 6

*Gestión del talento humano en la habilidad*

Items	Siempre		Casi siempre		A veces		Casi nunca		Nunca	
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
5. ¿Aplicas tus conocimientos adquiridos en tus actividades laborales diarias?	2	9,5	0	0,0	4	19,0	0	0,0	15	71,4
6. ¿Tienes una visión global y sistemática con respecto a las actividades que realizas en la universidad?	1	4,8	1	4,8	0	0,0	8	38,1	11	52,4
7. ¿Sabes trabajar en equipo?	1	4,8	1	4,8	2	9,5	4	19,0	13	61,9
8. ¿Tienes la habilidad de liderar a tu equipo de trabajo?	0	0,0	1	4,8	1	4,8	2	9,5	17	81,0
9. ¿Realizas motivado tus actividades laborales?	1	4,8	1	4,8	2	9,5	1	4,8	16	76,2
10. ¿Tienes una buena comunicación con tus compañeros de trabajo?	0	0,0	1	4,8	1	4,8	2	9,5	17	81,0

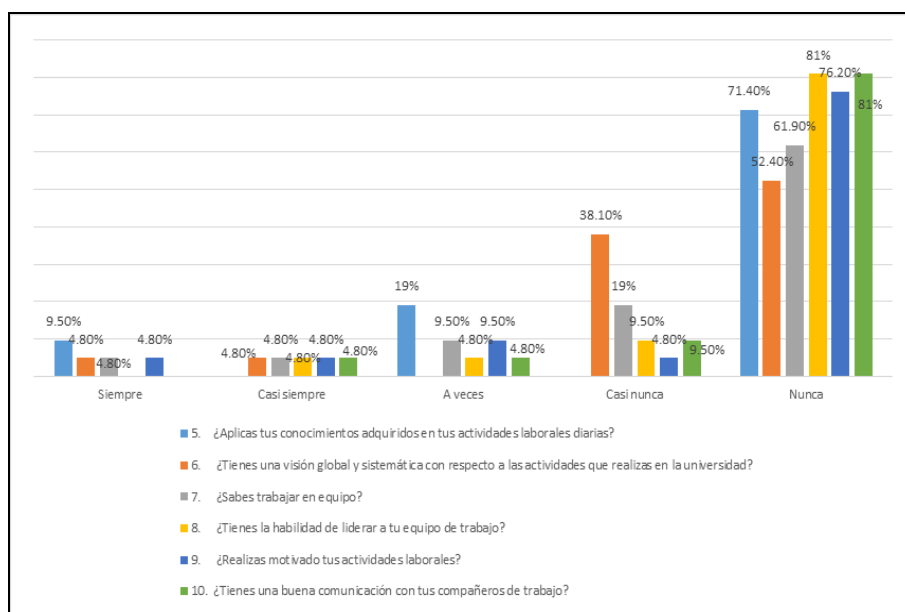


Figura 6. Gestión del talento humano en la habilidad.

Se observa en la Tabla 6 que en el aspecto de la habilidad en la gestión del talento humano el 71,4% no aplica sus conocimientos adquiridos en sus actividades laborales diarias, así como un 81% considera que no tiene la habilidad de liderar a tu equipo de trabajo y tampoco una buena comunicación con sus compañeros de trabajo.

Tabla 7

*Gestión de talento humano en el juicio*

Items	Siempre		Casi siempre		A veces		Casi nunca		Nunca	
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
11. ¿Evalúas la situación antes de tomar una decisión?	2	9,5	1	4,8	4	19,0	1	4,8	13	61,9
12. ¿Te preocupas por obtener los datos e información necesaria para tomar una decisión?	1	4,8	2	9,5	1	4,8	8	38,1	9	42,9
13. ¿Tienes un espíritu crítico?	1	4,8	2	9,5	1	4,8	5	23,8	12	57,1
14. ¿Juzgas los hechos que ocurren de forma objetiva?	1	4,8	1	4,8	2	9,5	2	9,5	15	71,4
15. ¿Consideras o examinas con imparcialidad un asunto laboral?	1	4,8	0	0,0	1	4,8	4	19,0	15	71,4
16. ¿Defines prioridades antes de actuar?	0	0,0	1	4,8	1	4,8	1	4,8	18	85,7

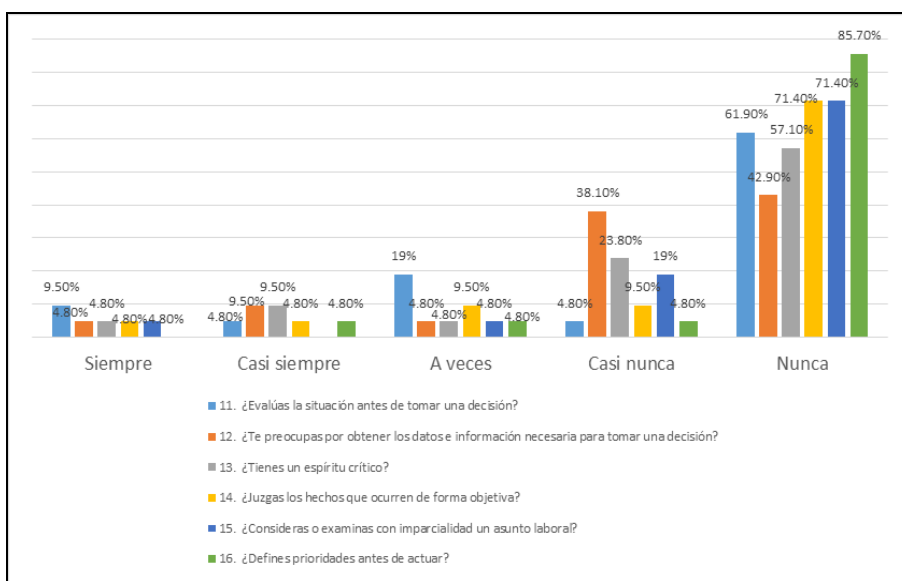


Figura 7. Gestión de talento humano en el juicio.

Se observa en la Tabla 7 que en el aspecto del juicio en la gestión del talento humano el 85,7% no define prioridades antes de actuar, así como el 71,4% no juzga los hechos que ocurren de forma objetiva y tampoco considera o examina con imparcialidad un asunto laboral.

Tabla 8

*Gestión de talento humano en la actitud*

Items	Siempre		Casi siempre		A veces		Casi nunca		Nunca	
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
17. ¿Transmites una actitud que sirve de ejemplo para los demás?	2	9,5	1	4,8	0	0,0	0	0,0	18	85,7
18. ¿Innovas en tu centro laboral?	2	9,5	0	0,0	2	9,5	0	0,0	17	81,0
19. ¿Fomentas cambios positivos en tu centro laboral?	2	9,5	0	0,0	3	14,3	0	0,0	16	76,2
20. ¿Te enfocas en los resultados al momento de tomar una decisión en lo laboral?	2	9,5	0	0,0	1	4,8	1	4,8	17	81,0
21. ¿Estas logrando efectivamente tus aspiraciones o los objetivos que te estableciste en lo laboral?	2	9,5	0	0,0	2	9,5	1	4,8	16	76,2

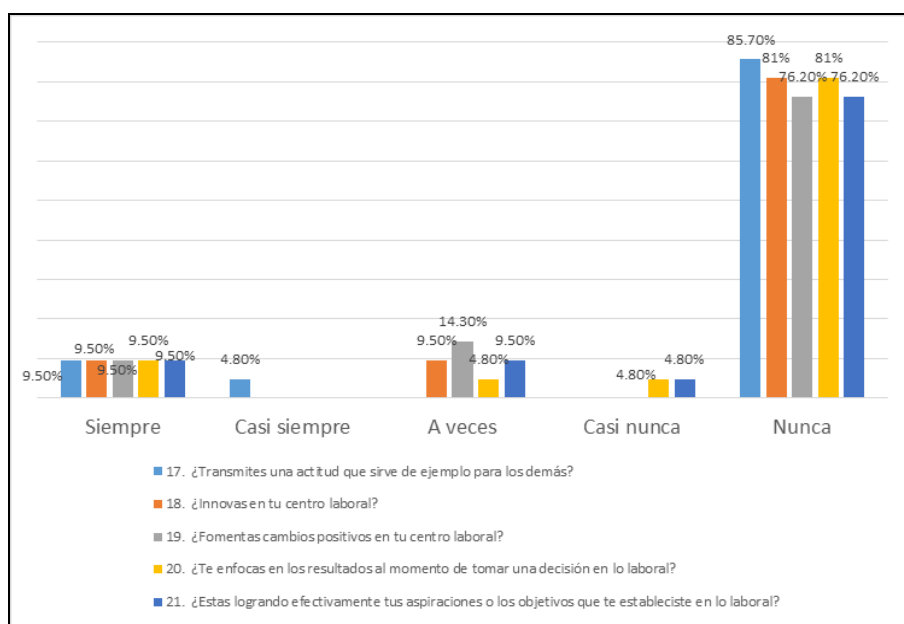


Figura 8. Gestión de talento humano en la actitud.

Se observa en la Tabla 8 que en el aspecto de la actitud en la gestión del talento humano el 81% manifestó no innovar en su centro laboral, así como tampoco se enfoca en los resultados al momento de tomar una decisión en lo laboral. En el caso del 85,7% no transmite una actitud que sirve de ejemplo para los demás.

### C. Resultados de la variable: Desempeño laboral

Tabla 9

*Desempeño laboral en la motivación*

Items	Siempre		Casi siempre		A veces		Casi nunca		Nunca	
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
22. ¿Ambicionas lograr cosas importantes en tu carrera profesional?	0	0,0	0	0,0	2	9,5	14	66,7	5	23,8
23. ¿Evitas tener conflictos con tus compañeros de trabajo?	0	0,0	0	0,0	2	9,5	13	61,9	6	28,6
24. ¿La universidad se preocupa en evitar frustrado en sus trabajadores?	0	0,0	0	0,0	5	23,8	0	0,0	16	76,2
25. ¿Logras las metas con respecto a las expectativas que los demás tienen en tu persona?	0	0,0	0	0,0	2	9,5	13	61,9	6	28,6

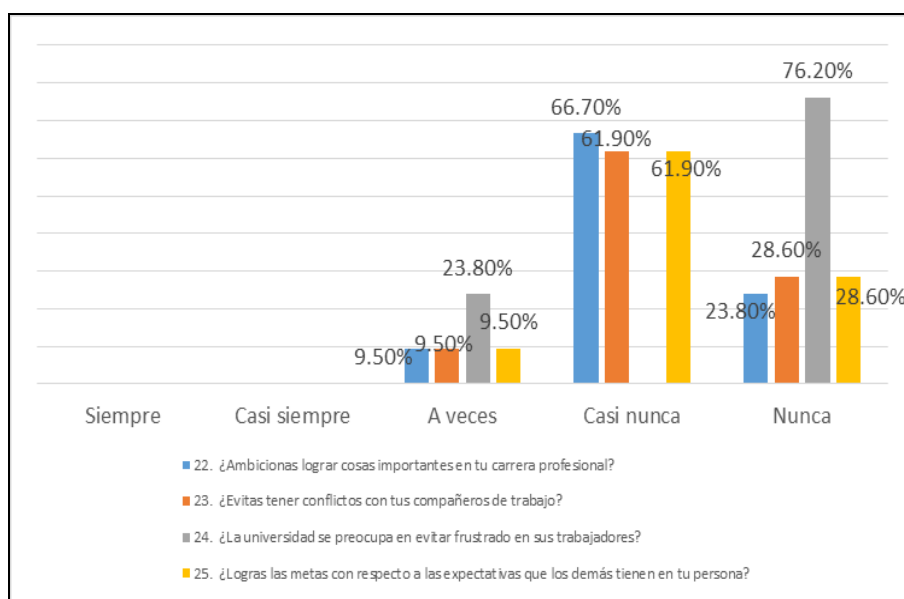


Figura 9. Desempeño laboral en la motivación.

Se observa en la Tabla 9 que en el aspecto de la motivación en el desempeño laboral que el 76,2% considera que la universidad no se preocupa en evitar frustrado en sus trabajadores. Y en el caso del 61,9% considera que casi nunca logra sus metas con respecto a las expectativas que los demás tienen de su persona y tampoco evita tener conflictos con sus compañeros de trabajo.

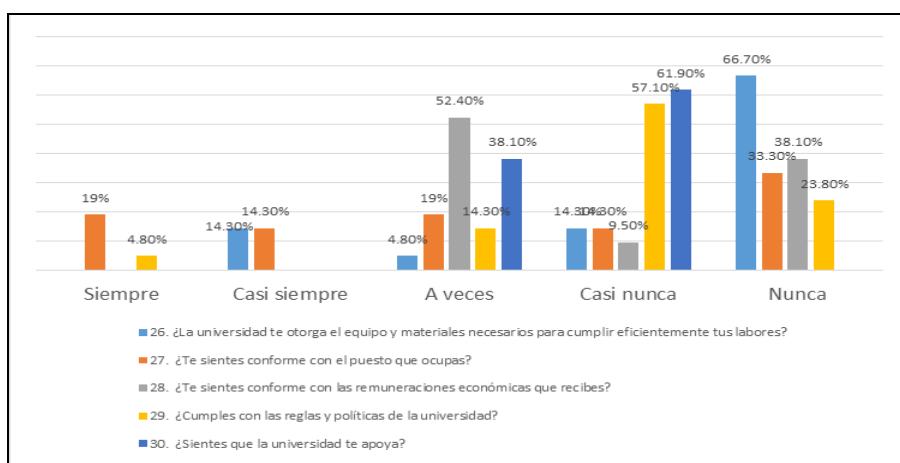


Finalmente, hallamos un 66,7% que casi nunca ambiciona lograr cosas importantes en tu carrera profesional.

Tabla 10

*Desempeño laboral en el ambiente*

Items	Siempre		Casi siempre		A veces		Casi nunca		Nunca	
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
26. ¿La universidad te otorga el equipo y materiales necesarios para cumplir eficientemente tus labores?	0	0,0	3	14,3	1	4,8	3	14,3	14	66,7
27. ¿Te sientes conforme con el puesto que ocupas?	4	19,0	3	14,3	4	19,0	3	14,3	7	33,3
28. ¿Te sientes conforme con las remuneraciones económicas que recibes?	0	0,0	0	0,0	11	52,4	2	9,5	8	38,1
29. ¿Cumples con las reglas y políticas de la universidad?	1	4,8	0	0,0	3	14,3	12	57,1	5	23,8
30. ¿Sientes que la universidad te apoya?	0	0,0	0	0,0	8	38,1	13	61,9	0	0,0



*Figura 10. Desempeño laboral en el ambiente.*

Se observa en la Tabla 10 que en el aspecto del ambiente en el desempeño laboral el 66,7% manifestó que la universidad no otorga el equipo y materiales necesarios para cumplir eficientemente tus labores, en el caso del 57,1% considera que casi nunca cumple con las regla y políticas de la universidad, así

como un 61,9% que determinó que casi nunca siente que la universidad los apoya.

Tabla 11

*Desempeño laboral en la capacidad*

Items	Siempre		Casi siempre		A veces		Casi nunca		Nunca	
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
31. ¿Pones en práctica en tu centro laboral tus habilidades técnicas?	0	0,0	0	0,0	5	23,8	8	38,1	8	38,1
32. ¿Pones en práctica en tu centro laboral tus habilidades interpersonales?	0	0,0	0	0,0	4	19,0	6	28,6	11	52,4
33. ¿Pones en práctica en tu centro laboral tus habilidades de solución de problemas?	0	0,0	0	0,0	0	0,0	6	28,6	15	71,4
34. ¿Pones en práctica en tu centro laboral tus habilidades analíticas?	0	0,0	0	0,0	5	23,8	1	4,8	15	71,4
35. ¿Pones en práctica en tu centro laboral tus habilidades de comunicación?	0	0,0	0	0,0	6	28,6	6	28,6	9	42,9

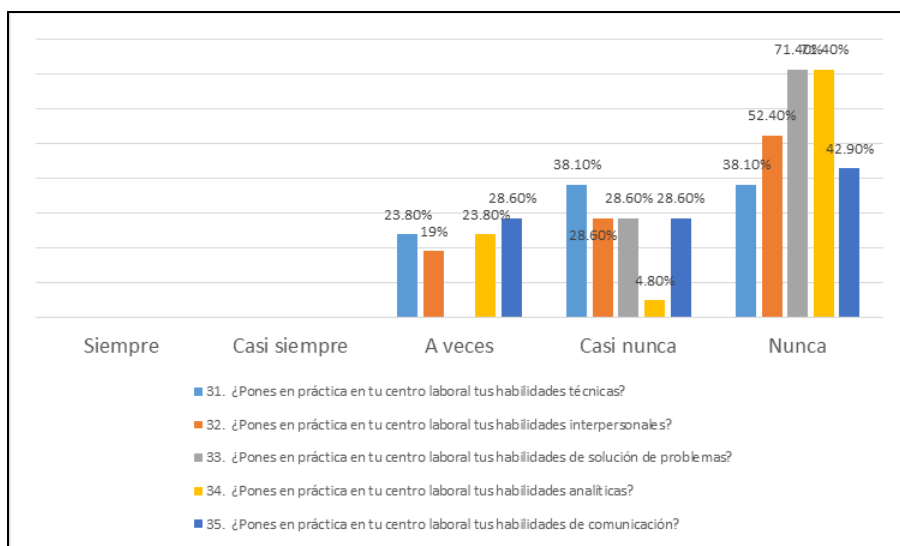


Figura 11. Desempeño laboral en la capacidad.

Se observa en la Tabla 11 que en el aspecto de la capacidad en el desempeño laboral el 71,4% manifestó que no pone en práctica en su centro laboral sus habilidades de solución de problemas, así como sus habilidades analíticas. Por

ultimo en el caso del 42,9%, es decir un poco menos del 50% considero que no pone en práctica en su centro laboral sus habilidades de comunicación.

#### D. Contrastación de Hipótesis

##### *Hipótesis General*

Ho: La gestión del talento humano no se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Oficina de Planificación, Presupuesto e Infraestructura de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión - Huacho, 2017.

Ha: La gestión del talento humano se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Oficina de Planificación, Presupuesto e Infraestructura de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión - Huacho, 2017.

Tabla 12  
*Correlación de Rho de Spearman entre la gestión de talento humano y desempeño laboral*

			Gestión del talento humano	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coeficiente de correlación	1,000	,552**
		Sig. (bilateral)	.	,010
		N	21	21
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,552**	1,000
		Sig. (bilateral)	,010	.
		N	21	21

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Se observa en la Tabla 12 que, con una correlación de 0.552, donde demuestra que existe una relación directa; positiva moderada y un nivel de significancia  $p = 0,010 < 0,05$  se demuestra que la gestión del talento humano se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Oficina de Planificación,

Presupuesto e Infraestructura de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión - Huacho, 2017.

### ***Hipótesis Específica 01***

Ho: El conocimiento no se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Oficina de Planificación, Presupuesto e Infraestructura de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión - Huacho, 2017.

Ha: El conocimiento se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Oficina de Planificación, Presupuesto e Infraestructura de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión - Huacho, 2017.

Tabla 13  
*Correlación de Rho Spearman entre el conocimiento y desempeño laboral*

		Conocimiento	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,594**
	Conocimiento Sig. (bilateral)	.	,005
	N	21	21
	Coeficiente de correlación	,594**	1,000
	Desempeño laboral Sig. (bilateral)	,005	.
	N	21	21

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Se observa en la Tabla 13 que, con una correlación de 0.594, donde demuestra que existe una relación directa; positiva moderada y un nivel de significancia  $p = 0,005 < 0,05$  se demuestra que el conocimiento se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Oficina de Planificación, Presupuesto e Infraestructura de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión - Huacho, 2017.

### ***Hipótesis Específica 02***

Ho: La habilidad no se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Oficina de Planificación, Presupuesto e Infraestructura de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión - Huacho, 2017.

Ha: La habilidad se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Oficina de Planificación, Presupuesto e Infraestructura de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión - Huacho, 2017.

Tabla 14  
*Correlación de Rho Spearman entre la habilidad y desempeño laboral*

		Habilidad	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Habilidad	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,002
		N	21
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,637**
		Sig. (bilateral)	,002
		N	21

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Se observa que en la Tabla 14 que, con una correlación de 0.637, donde demuestra que existe una relación directa; positiva fuerte y un nivel de significancia  $p = 0,002 < 0,05$  se demuestra que la habilidad se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Oficina de Planificación, Presupuesto e Infraestructura de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión - Huacho, 2017.

### ***Hipótesis Específica 03***

Ho: El juicio no se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Oficina de Planificación, Presupuesto e Infraestructura de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión - Huacho, 2017.

Ha: El juicio se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Oficina de Planificación, Presupuesto e Infraestructura de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión - Huacho, 2017.

Tabla 15  
*Correlación de Rho de Spearman entre el juicio y el desempeño laboral*

			Juicio	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Juicio	Coefficiente de correlación	1,000	,449*
		Sig. (bilateral)	.	,041
		N	21	21
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,449*	1,000
		Sig. (bilateral)	,041	.
		N	21	21

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Se observa en la Tabla 15 que, con una correlación de 0.449, donde demuestra que existe una relación directa; positiva moderada y un nivel de significancia  $p = 0,041 < 0,05$  se demuestra que el juicio se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Oficina de Planificación, Presupuesto e Infraestructura de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión - Huacho, 2017.

#### ***Hipótesis Específica 04***

Ho: La actitud no se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Oficina de Planificación, Presupuesto e Infraestructura de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión - Huacho, 2017.

Ha: La actitud se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Oficina de Planificación, Presupuesto e Infraestructura de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión - Huacho, 2017.

Tabla 16

*Correlación de Rho de Spearman entre la actitud y el desempeño laboral*

		Actitud	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Actitud		
	Coeficiente de correlación	1,000	,444*
	Sig. (bilateral)	.	,044
	N	21	21
	Desempeño laboral		
	Coeficiente de correlación	,444*	1,000
Sig. (bilateral)	,044	.	
N	21	21	

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Se observa en la Tabla 16 que, con una correlación de 0.444, donde demuestra que existe una relación directa; positiva moderada y un nivel de significancia  $p = 0,044 < 0,05$  se demuestra que la actitud se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Oficina de Planificación, Presupuesto e Infraestructura de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión - Huacho, 2017.

## CAPÍTULO V

### DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

## 5.1. Discusión

En el mundo competitivo donde se desarrollan las Universidades es indispensable que se invierta en la formación de sus trabajadores para asegurar el apoyo en el cumplimiento de las metas de la institución. Pero se puede determinar que varias universidades del Perú no cuentan con un plan de incentivos y de motivación, no cuentan con un ambiente grato, un trato agradable, el trabajador no se siente parte de la institución. El recurso humano se ha vuelto indispensable para que la universidad sea competitiva y cree una oportunidad con respecto a otras universidades sumándole un valor agregado.

La Gestión del Talento Humano en la Universidad nos referimos a la competencia que posibilita un apoyo eficiente por parte de los trabajadores con el objetivo de que se identifiquen con la institución, con la finalidad de crear un vínculo positivo entre la universidad y el trabajador con un planteamiento de participación y comunicación

Contrastando con los resultados de De León (2013) en su “Gestión del talento humano en las pequeñas y medianas empresas en el área Urbana de Retalhuleu”, en la cual se encontró que el 50% de las PYMES tienen establecidos procesos que orientan al aprovechamiento de actitudes, aptitudes y habilidades que posee el candidato a un puesto de trabajo. Por lo que se contempla, que aún falta mucho por hacer dentro de las PYMES para aprovechar el talento humano que posee. En el caso de la OPPel se ha detectado que en el caso del 76,2% del personal no está altamente calificado y no contar con la capacidad para adquirir las habilidades



necesarias que se requiere para trabajar en la OPPel; siendo otro 76,2% de los trabajadores que tienen una falta de motivación para que se comprometan con la oficina y con la Universidad; esto último originado por la falta de apoyo al personal que labora en la OPPel para que crezcan y se desarrollen dentro de la institución; estos puntos repercuten en el nivel de productividad, afecta el ambiente laboral y no se cumple con la normatividad de la OPPel.

En cuanto al desempeño laboral, Lussier & Achua (2011) lo define como la manera en la que los empleados realizan de una forma eficiente sus funciones en la empresa, con el fin de alcanzar las metas propuestas. Adicionalmente, Quispe (2015) en su investigación "Clima organizacional y Desempeño Laboral en la municipalidad distrital de Pacucha, Andahuaylas, 2015 se encontró que más del 50% de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Pacucha no cuentan con los medios y los ambientes necesarios y otros factores que afecta su desempeño laboral. En el caso de la OPPel cuenta con el 38,1% del personal que no se encuentra satisfecho con la remuneración que percibe y esto ocasiona desagrado por el trabajo que realiza; otro factor que está afectando el desempeño de los trabajadores de dicha oficina es la falta de estabilidad y las constantes rotaciones que se realizan dentro de la OPPel.

## **5.2. Conclusiones**

- Con una correlación de 0.594, donde demuestra que existe una relación directa; positiva moderada y un nivel de significancia  $p = 0,005 < 0,05$  se demuestra que el conocimiento se relaciona significativamente con el

desempeño laboral en la Oficina de Planificación, Presupuesto e Infraestructura de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión - Huacho, 2017. Esto evidencia que la OPPel mientras cuente con un personal sin capacidades y habilidades necesarias, y por ende no preocuparse por adquirir conocimientos nuevos de manera constante afectara su desempeño en sus actividades laborales.

- Con una correlación de 0.637, donde demuestra que existe una relación directa; positiva fuerte y un nivel de significancia  $p = 0,002 < 0,05$  se demuestra que la habilidad se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Oficina de Planificación, Presupuesto e Infraestructura de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión - Huacho, 2017. Esto evidencia que la OPPel mientras cuente con un personal que no aplique sus conocimientos mediante una visión global y sistemática ya sea para resolver problemas o durante las actividades que realiza en la universidad, esto afectara su desempeño.
- Con una correlación de 0.449, donde demuestra que existe una relación directa; positiva moderada y un nivel de significancia  $p = 0,041 < 0,05$  se demuestra que el juicio se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Oficina de Planificación, Presupuesto e Infraestructura de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión - Huacho, 2017. Esto evidencia que la OPPel mientras cuente con un personal sin la capacidad de analizar de forma objetiva cada situación por la falta de preocupación para obtener los hechos que ocurren afectara su desempeño en sus actividades laborales.

- Con una correlación de 0.444, donde demuestra que existe una relación directa; positiva moderada y un nivel de significancia  $p = 0,044 < 0,05$  se demuestra que la actitud se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Oficina de Planificación, Presupuesto e Infraestructura de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión - Huacho, 2017. Esto evidencia que la OPPeI mientras cuente con un personal sin la capacidad de fomentar una actitud emprendedora en la cual se consiga cambios positivos para alcanzar de manera efectiva con los objetivos establecidos en lo laboral, afectara en su desempeño.

Por lo expuesto anteriormente:

- Con una correlación de 0.552, donde demuestra que existe una relación directa; positiva moderada y un nivel de significancia  $p = 0,010 < 0,05$  se demuestra que la gestión del talento humano se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Oficina de Planificación, Presupuesto e Infraestructura de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión - Huacho, 2017.

### **5.3. Recomendaciones**

- Mejorar las habilidades del personal mediante capacitaciones a su personal de acuerdo a los puestos que ocupan para lograr mejorar el desempeño laboral de sus trabajadores.
- El jefe de la OPPel puede sugerir a la oficina de recursos humanos contratar personal que serán los jefes de las diferentes áreas de la OPPel tomando en cuenta que éstos deben contar con habilidades adicionales que sean necesarias que sirvan como apoyo para mejorar el equipo de trabajo para cumplir de manera satisfactoria con las metas y objetivos trazados en el menor tiempo posible.
- Mejorar las habilidades de análisis en diferentes situaciones y contextos del personal para que sea objetiva mediante capacitaciones para lograr mejorar el desempeño laboral de sus trabajadores.
- Apoyar al personal que labora en la OPPel para que crezcan y se desarrollen dentro de la institución y así elevar su desempeño laboral.
- Se debe de implementar un inventario de los recursos humanos para detectar las habilidades que poseen los trabajadores de la Oficina de Planificación, Presupuesto e Infraestructura y así ganar ventajas competitivas.

## CAPÍTULO VI

### FUENTES DE INFORMACIÓN

#### 6.1. Fuentes bibliográficas

Alles, M. (2007). *Desarrollo del Talento Humano: Basado en competencias*. Argentina: Granica.

Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. (4ª Ed.). México: McGraw Hill.

Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos. El capital humano de las organizaciones*. México: Mc Graw Hill.

Griffin, R. & Moorhead, G. (2010). *Comportamiento Organizacional. Gestión de Personas y otras Organizaciones*. (9ª Ed.). México: Cengage.

Hernández, R.; Fernández, C. & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (6ª Ed.). México: Mc Graw – Hill.

Louffat, E. (2012). *Administración del potencial humano*. (2º Ed.). Argentina: Cengage Learning.

Lussier, R. & Achua, C. (2011). *Liderazgo* (4ª Ed.). México: Cengage Learning.

Martínez, M. (2013). *La Gestión Empresarial*. España: Díaz de santos.

Mora, C. (2012). *Gestión de talento humano*. México: Cengage Learning.

Snell, S. & Bohlander, G. (2013). *Administración de recursos humanos*. (16ª Ed.). México: Cengage Learning.

Thompson, P. & Gamble, S. (2012). *Administración Estratégica*. (18ª Ed.). México: Mc Graw Hill.

Thomson, A. Peteraf, M. Gamble, J. & Strickland, A. (2012). *Administración Estratégica. Teoría y casos*. (18ª Ed.). México: McGraw Hill.

Vásquez, A. (2008). *Gestión de talento humano*. México: Cengage Learning.

## 6.2. Fuentes electrónicas

Arrobo (2013). Modelo de Gestión del Talento Humano por competencias de la empresa Cimpexa S.A., la cual fue aprobada por la Universidad Tecnológica Equinoccial. Recuperado de [http://repositorio.ute.edu.ec/bitstream/123456789/1125/1/54735\\_1.pdf](http://repositorio.ute.edu.ec/bitstream/123456789/1125/1/54735_1.pdf)

Coello, V. (2014). Condiciones laborales que afectan el desempeño laboral de los asesores de American Call Center (ACC) del Departamento Inbound Pymes, empresa contratada para prestar servicios a Conecel (CLARO). Universidad de Guayaquil Facultad de Ciencias Psicológicas. Ecuador. Recuperado de <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/6015/1/TESIS%20Condiciones%20laborales%20que%20afectan%20el%20desempe%C3%B1o%20laboral%20de%20empresa%20contratada%20para%20prestar%20Os.pdf>

De León, E. (2013). Gestión del talento humano en las pequeñas y medianas empresas en el área Urbana de Retalhuleu, la cual fue aprobada por la Universidad Rafael Landívar. Recuperado de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2013/05/57/De%20Leon-Edy.pdf>

Meléndez, R (2015). Relación entre el clima laboral y el desempeño de los servidores de la subsecretaría administrativa financiera del ministerio de finanzas, en el periodo 2013-2014. Universidad Tecnológica

Equinoccial. Ecuador. Recuperado de  
[http://repositorio.ute.edu.ec/bitstream/123456789/12805/1/59269\\_1.pdf](http://repositorio.ute.edu.ec/bitstream/123456789/12805/1/59269_1.pdf)  
f

Orrego, A. (2013). Gestión del Talento Humano y evaluación del desempeño laboral en el gobierno Regional Junín. Universidad Nacional del Centro del Perú. Recuperado de  
<http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/1465/TESIS%20MAESTRIA%20ING.%20SISTEMAS%20ADNEY%20JOSEPH%20013.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Quispe, E. (2015). Clima organizacional y Desempeño Laboral en la municipalidad distrital de Pacucha, Andahuaylas, 2015. Universidad Nacional José María Arguedas. Recuperado de  
<http://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/230/20-2015-EPAE-Quispe%20Vargas-Clima%20organizacional%20y%20desempe%C3%B1o%20laboral%20en%20la%20MD%20de%20Pacucha.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

**ANEXO N°1**  
**CUESTIONARIO**

El presente cuestionario tiene como propósito fundamental reunir información sobre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina de Planificación, Presupuesto e Infraestructura de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión - Huacho. El cuestionario es anónimo y la información será utilizada únicamente para fines académicos y se garantiza estricta confidencialidad.

**I. Por favor marque con una equis (X) en el espacio correspondiente:**

a. Género

Masculino	
Femenino	

b. Edad

Entre 18 años a 24 años	
Entre 25 años a 31 años	
Entre 32 años a 45 años	
Más de 45 años	

c. ¿Cuál es el grado académico o título profesional más alto alcanzado?

Grado de Bachiller	
Título profesional	
Grado de Magister o Maestro	
Grado de Doctor	
Otros:	

d. Condición

Nombrado	
Contratado	

**II. Instrucciones**

En el siguiente cuadro marcar con una equis “X” según corresponda teniendo en cuenta la escala de calificación que aparece en la parte superior derecha del cuadro.



ITEM	Siempre	Casi Siempre	A veces	Casi Nunca	Nunca
<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>					
<b>DIMENSIÓN: CONOCIMIENTO</b>					
1. ¿Tienes las capacidades y habilidades necesarias para desempeñar tus actividades laborales?					
2. ¿Te preocupas por adquirir conocimientos nuevos de manera constante?					
3. ¿Aprendes cosas nuevas continuamente?					
4. ¿Trasmites conocimientos a tus compañeros de trabajo que lo necesitan?					
<b>DIMENSIÓN: HABILIDAD</b>					
5. ¿Aplicas tus conocimientos adquiridos en tus actividades laborales diarias?					
6. ¿Tienes una visión global y sistemática con respecto a las actividades que realizas en la universidad?					
7. ¿Sabes trabajar en equipo?					
8. ¿Tienes la habilidad de liderar a tu equipo de trabajo?					
9. ¿Realizas motivado tus actividades laborales?					
10. ¿Tienes una buena comunicación con tus compañeros de trabajo?					
<b>DIMENSIÓN: JUICIO</b>					
11. ¿Evalúas la situación antes de tomar una decisión?					
12. ¿Te preocupas por obtener los datos e información necesaria para tomar una decisión?					
13. ¿Tienes un espíritu crítico?					
14. ¿Juzgas los hechos que ocurren de forma objetiva?					
15. ¿Consideras o examinas con imparcialidad un asunto laboral?					
16. ¿Defines prioridades antes de actuar?					
<b>DIMENSIÓN: ACTITUD</b>					
17. ¿Transmites una actitud que sirve de ejemplo para los demás?					
18. ¿Innovas en tu centro laboral?					
19. ¿Fomentas cambios positivos en tu centro laboral?					
20. ¿Te enfocas en los resultados al momento de tomar					

una decisión en lo laboral?					
21. ¿Estas logrando efectivamente tus aspiraciones o los objetivos que te estableciste en lo laboral?					
<b>DESEMPEÑO LABORAL</b>					
<b>DIMENSIÓN: MOTIVACIÓN PARA EL DESEMPEÑO</b>					
22. ¿Ambicionas lograr cosas importantes en tu carrera profesional?					
23. ¿Evitas tener conflictos con tus compañeros de trabajo?					
24. ¿La universidad se preocupa en evitar frustrado en sus trabajadores?					
25. ¿Logras las metas con respecto a las expectativas que los demás tienen en tu persona?					
<b>DIMENSIÓN: AMBIENTE PARA EL DESEMPEÑO</b>					
26. ¿La universidad te otorga el equipo y materiales necesarios para cumplir eficientemente tus labores?					
27. ¿Te sientes conforme con el puesto que ocupas?					
28. ¿Te sientes conforme con las remuneraciones económicas que recibes?					
29. ¿Cumples con las reglas y políticas de la universidad?					
30. ¿Sientes que la universidad te apoya?					
<b>DIMENSIÓN: CAPACIDAD PARA EL DESEMPEÑO</b>					
31. ¿Pones en práctica en tu centro laboral tus habilidades técnicas?					
32. ¿Pones en práctica en tu centro laboral tus habilidades interpersonales?					
33. ¿Pones en práctica en tu centro laboral tus habilidades de solución de problemas?					
34. ¿Pones en práctica en tu centro laboral tus habilidades analíticas?					
35. ¿Pones en práctica en tu centro laboral tus habilidades de comunicación?					

## MIEMBROS DEL JURADO EVALUADOR

*Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión*  
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

-----  
Dr. JUAN CARLOS REYES ULFE  
Presidente

*Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión*  
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

-----  
Mg. JESÚS CORONADO ESPINOZA  
Secretario

*Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión*  
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

-----  
Mg. ELVIS SÁNCHEZ GARCÍA  
Vocal

*Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión*  
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

-----  
Mg. FELIX GIL CARO SOTO  
Asesor