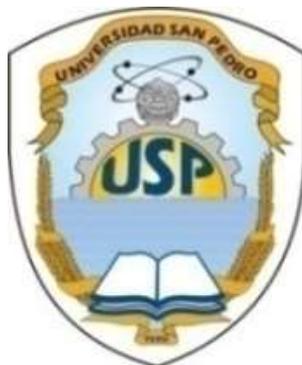


UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES
ESCUELA DE POSGRADO



**Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral en
la Universidad Privada Líder Peruana, Cusco 2018**

**Tesis para obtener el Grado de Maestro en Educación con
mención en Docencia Universitaria y Gestión Educativa.**

Autor:

Ángel Jaime Orduña Ventura

Asesor(a):

Elizabeth Madeleine Arroyo Rosales

Huacho – Perú

2020

Palabras claves

Tema	Gestión del Talento Humano
Especialidad	Educación

Keywords

Theme	Human Talent Management
Specialty	Education

Líneas de investigación

Líneas de investigación	Organización y Dirección de las instituciones educativa
Area	5. Ciencias Sociales
Sub Area	5.9 Otras Ciencias Sociales
Disciplina	Ciencias Sociales Interdisciplinarias

**Gestión del talento humano y desempeño laboral en la Universidad Privada
Líder Peruana, Cusco 2018**

**Management of the human talent and labor performance in the Private
University Leader Peruvian, Cusco 2018**

Resumen

La finalidad del estudio es detectar el enlace de gestión de talento humano y desempeño laboral en la Universidad Privada Líder Peruana del Cusco en el año 2018. El estudio fue correlacional simple. La muestra es dada, número de individuos administrativo, son trabajadores universidad, los cuales trabajan en los diferentes niveles, se aplicó un censo considerando a los 32 trabajadores administrativos que laboran en la institución, entre Gerente, Jefes de Oficina, Jefes de Área, Jefes de Unidad y otros. Como instrumento se aplicará el cuestionario del tipo Likert, los cuales cumplieron los análisis de confiabilidad y validez. Se concluye la coherencia entre sí, muy fuerte, significativa (Rho de Spearman de 0,908; sig. = 0,000 < 0,05). Se recomienda fortalecer la labor de la Oficina de GTH de la institución.

Abstract

The objective of the study was to determine the relationship between human talent management and job performance at the Peruvian Private Leader University of Cusco in 2018. The study was simple correlational. The population is given by the number of administrative personnel who work at the university, who work at different levels, a census was applied considering the 32 administrative workers who work at the institution, including Manager, Office Heads, Area Heads, Heads of Unit and others. Two Likert-type questionnaires were applied, one for each variable, which completed the reliability and validity analyzes. It is concluded that both variables have a very strong and significant positive relationship (Spearman's Rho of 0.908; sig. = 0.000 <0.05). It is recommended to strengthen the work of the institution's GTH Office.

INDICE

Tema	Página N°
Palabras claves	ii
Keywords	ii
Resumen	iv
Abstract	v
INDICE	vi
I. INTRODUCCIÓN	1
1.1 Antecedentes y fundamentación científica.....	1
1.2 Justificación de investigación	6
1.3 Problema de investigación	6
Problema general.....	7
Problemas específicos	7
1.4 Conceptualización y operacionalización de las variables.....	7
Gestión del talento humano.....	7
Desempeño laboral.....	7
1.5 Hipótesis	8
Hipótesis general	8
Hipótesis específicas	8
1.6 Objetivos.....	9
Objetivo general	9
Objetivos específicos	9
II. METODOLOGÍA	10
2.1 Tipo y diseño de investigación	10

2.2 Población y muestra	10
2.3 Técnicas e instrumentos de investigación.....	10
2.4 Procesamiento y análisis de la información	12
III. RESULTADOS	14
3.1 Resultados descriptivos	14
3.2 Contratación de hipótesis de la investigación	19
IV ANÁLISIS Y DISCUSIÓN	24
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	26
Conclusiones.....	26
Recomendaciones	26
AGRADECIMIENTO	28
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	29
ANEXOS	31

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Antecedentes y fundamentación científica.

Luego de una profunda revisión de la literatura, a continuación, se presentan los antecedentes del estudio, todos los cuales son tesis de doctorado o maestría:

La Torre (2012), titulada “*La Gestión de los recursos humanos y desempeño laboral*” en Valencia- España el objetivo fue analizar las perspectivas así como su satisfacción laboral de los colaboradores como también su influencia ante la GTH y el desarrollo individual como empresarial, el tipo de investigación que utilizo es exploratorio con un diseño transversal y el único fin de diseñar el modelo conceptual y estudio psycones, como instrumento se utilizó la muestra internacional a empleados y empleadores y lo conformaron 5345 individuos de 218 organizaciones mediante un cuestionario en distintos idiomas para poner en prueba el modelo de Ostroff y Bowen (2000), debido a las múltiples variables se evaluó mediante los parámetros de análisis de path, concluye que trabajan, se asocia positivamente con su rendimiento laboral y que favorece de manera directa al bienestar del colaborador.

Martín (2011),” *Gestión de recursos humanos y retención del capital humano estratégico: Análisis de su impacto en los resultados de empresas innovadoras españolas*”, Valladolid- España, su objetivo de esta investigación fue analizar el grupo de personal como parte primordial para favorecer empíricamente, su instrumento fue la muestra que con la aplicación del cuestionario que fueron 239 el total de cuestionarios, para procesar los datos se necesitó de la escala de Likert de cinco puntos, concluye que el nivel de remuneraciones es un aspecto clave para retener al personal calificado y valioso en las empresas. Y fue con un 15% y con un error del 6% es por ello que se pudo demostrar viable.

Guerrero (2014), “*Gestión del talento humano basado en competencias*”, Querétaro- México, su objetivo es detectar si existe coherencia con la GTH, y las competencias, el tipo de investigación es el diagnostico basado en competencias de ejecución y estrategias en las organizaciones, su instrumento fue el uso de las entrevistas mediante centros de evaluación, así como el uso de softwares las cuales son analizadas para

saber su diagnóstico de habilidades mediante autores, concluye que la GTH por competencias está compuesta por el ambiente laboral, la estructura organizacional y las condiciones de trabajo teniendo en cuenta que existe muchas herramientas que se pueden adaptar para afrontar los retos del entorno.

Mazuelos (2013), *“Efectos de la aplicación de un modelo por competencias en la selección de personal docente en una institución dedicada a la enseñanza de idioma”*, Lima- Perú, su objetivo es buscar métodos para implementar teorías competentes para poder seleccionar personal adecuado, el tipo de investigación es cualitativo de nivel descriptivo, el instrumento que se usó de las técnicas de focalización de grupos para la recolección de información, concluye que las organizaciones educativas que poseen una manera de selección por áreas, cuanto a retención de trabajadores, ya que los resultados por intermedio de los encuestados dieron ´positivo y negativos a la aplicación del modelo de selección.

Quispitupac y Mateo (2014), *“Elaboración de una herramienta para la toma de decisiones en gestión para líderes”*, Lima Perú, su objetivo fue vincular la estrategia del negocio y el regreso de la inversión sobre la toma de decisiones, se aplicó la investigación del metodología aplicada, obteniendo como resultado que no solo los líderes tienen responsabilidad, depende del líder ya que ellos son los que tienen a su cargo un grupo humano, concluyen que el liderazgo logrado en base a la GTH se traduce en valor agregado contable para las organizaciones, favoreciendo, además, el logro de altos desempeños a nivel individual y de equipo.

Tito (2012), *“Gestión por competencias y productividad laboral en empresas del sector confección de calzado de Lima Metropolitana”*, Lima- Perú, el objetivo para investigar es probar si la creación de estrategias y su financiamiento global, la indagación es descriptiva, la muestra consta con 96 individuos, su instrumento de investigación fue a través de entrevistas y encuestas que fueron herramientas para j recopilar la información en la cual se seleccionó 30 Mypes del parque industrial de Villa María del Triunfo y esto se dio utilizando la capacitación durante todo el proceso de estudio, el proceso de datos fue mediante softwares aplicativos de Microsoft office dando como resultado la correlación de variables concluye en resaltar la importancia

de las competencias laborales de los colaboradores, las que se componen de tres elementos: conocimientos, habilidades y compromiso hacia la institución.

Fundamentación científica

Gestión del talento humano

Comprende del grupo de reglamentos que se tienen que cumplir por parte del personal como también la adquisición de los nuevos elementos que se integraran a la empresa (Chiavenato, 2009, p. 47). La GTH se diferencia del modelo tradicional de ARH.

Los procesos de la GTH involucran las diversas etapas por las que trascurre un colaborador, desde su ingreso a la organización hasta el final de sus labores en ella, estando compuesta por seis procesos (Ver Figura 1): integración de personal, organización, recompensas, desarrollo, retención y auditoría (Chiavenato, 2009).

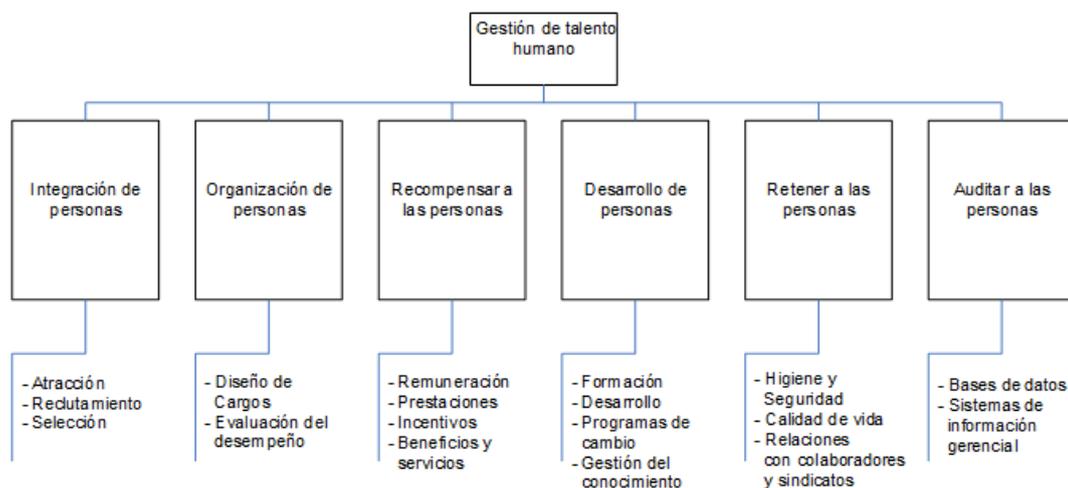


Figura 1. Procesos de la GTH

Pese a que la GTH toma una gran parte del cuerpo teórico de la ARH, existen diferencias sustanciales entre esta nueva forma de concebir la administración de personas y la tradicional:

- Incorpora la gestión de competencias en todos los procesos. Partiendo desde la elaboración de puesto o cargos.

- Establece como fundamento la búsqueda de que todos los colaboradores de la organización sean “talentos humanos”. Generando de esta forma mecanismos para atraer, contratar, retener y desarrollar talentos. Los cuales permitirán incrementar el valor de la organización ante sus clientes y el mercado.
- Posiciona a la oficina de GTH como unidad estratégica para la organización. Reconociendo que el capital más importante con el que cuenta la institución son las personas, o talento humano.

La GTH parte de la concepción de la importancia del talento para una organización (Gonzales, 2006), y de que lo que se requiere no son solo personas, sino talentos, ya que éstos son fuente de ventaja competitiva para una empresa, a diferencia de los trabajadores convencionales cuyo desempeño y resultados está en función de la coherencia persona-puesto.

La concepción de talento implica un individuo que posee una combinación de atributos que los hacen el indicado para el puesto, los cuales implican: conocimientos, actitud, habilidades destrezas y juicio (Alles, 2007, 2009; Chiavenato, 2009).

Disponer de un talento ocupando un puesto de trabajo, es un indicador concreto de que se poseerá un alto desempeño en las labores, ya que el talento es aquella persona que está ubicada en el puesto indicado, de acuerdo a su competencias personales y laborales. Esto quiere decir, tal como lo menciona Alles (2007), citada por Jericó (2001), que la GTH conlleva el cumplimiento de capacidades, compromiso y acción de parte de los colaboradores.

Por supuesto que conseguir talento no es sencillo, siendo ésta una gran diferencia con la ADR tradicional, ya que se exigen competencias en los postulantes que antes no se solicitaban, de modo que los procesos que involucran la atracción de talento, el reclutamiento, la selección y el desarrollo se vuelven claves.

Para Longo (2002) gestionar personas tiene que ver con las políticas que la organización toma en cuanto a cómo percibe qué es un trabajador, sus competencias, potencialidades y funciones. De tal forma que, además de la planificación y organización, la GRH implica la gestión del empleo, rendimiento, compensación,

desarrollo y las relaciones humanas y sociales. Por su parte, Werther y Davis (2008) hacen uso del término gestión del capital humano e inciden con la variable para impactar en el rendimiento.

Todos estos autores coinciden en resaltar la importancia de ver a los colaboradores como el activo de mayor valor para la institución, no solo pensando en su productividad actual, sino concentrándose en su desarrollo y las posibilidades ilimitadas de su aporte a la empresa.

Desempeño laboral.

El desempeño laboral suele ser la variable más complicada de medir, de todas aquellas involucradas en la GTH, debido a su naturaleza concreta y fría, que no se interesa por las habilidades blandas de las personas, sino por la cantidad producida por ellas, o el logro de las metas establecidas al momento de iniciar el período laboral.

Como ocurre con otras variables de la ARH, el desempeño laboral posee diversos conceptos, los cuales cambian en función al autor. Para Chiavenato (2009) es la medida del aporte del trabajador a la organización para mejorar y cumplir sueños, su comportamiento más autocontrol.

Mientras que para Alles (2007) es la diferencia entre lo que hace un trabajador y el promedio de los que hacen los otros en su misma escala de puesto, de esta forma, el desempeño tiene que ver con algunos componentes como: conocimientos, competencias y motivación. Una diferencia excesiva en cuanto al desempeño real frente al planificado es el resultado de errores en alguno de los procesos de ARH (Werther & Davis, 2008).

Stoner (1994, 510), comprende en diferenciar, rendimiento individual del grupal, que son conceptos vinculados, pero no iguales. Ya que el individual depende de las condiciones personales del colaborador, mientras que el grupal implica variables como la cultura. También son importantes las condiciones que establecen las organizaciones (Mertens, 1996) traducidas en sus políticas de empleo, capacidad de ascender, infraestructura, horarios, y variables de seguridad e higiene.

1.2 Justificación de investigación

Los motivos para esta indagación tienen el propósito y para ampliar los conocimientos actuales sobre la GTH, así como del desempeño laboral ya que se desea conocer si hay relación de las variables en la universidad privada líder peruana del Cuzco ya que es de suma importancia que exista una buena elaboración de un método, y con ello exista un buen desempeño laboral y con ello haya un cambio para la convivencia de un buen desempeño laboral basado en compañerismo y con trabajo en equipo. Y aportará beneficios a la sociedad ya que con la investigación hará uso de la asociación encontrada para generar recomendaciones orientadas al problema de la Universidad Privada Líder Peruana y así mejorar su calidad laboral en la empresa en beneficio de los jóvenes y a la ciudad del Cuzco, y como aporte científico es aclarar los procedimientos para el manejo de ambas variables y se mantenga relación y así beneficie a las universidades para que con el paso del tiempo logren mejorar y tener en cuenta cómo aplicar todas las medidas necesarias de lo ya mencionado así también sirva de aporte a futuras investigaciones.

1.3 Problema de investigación

La Universidad Privada Líder Peruana (ULP), es una institución autónoma, autorizada a funcionar mediante Resolución, destinada a impartir educación universitaria, promover la investigación, con responsabilidad social a fin de aportar al crecimiento del país.

Durante los últimos años se han presentado problemas en las GTH, aplicada a la Universidad, encontrándose una serie de errores en el desarrollo de los procesos que forman parte de la GTH, especialmente en la inexistencia de programas de desarrollo personal y organizacional.

Las carencias observadas, se reflejan en el desempeño laboral, el cual está por debajo de lo esperado, teniéndose, además, problemas para establecer un adecuado mecanismo de medición del desempeño, en función a los puestos existentes en la institución. En ambas variables, y proporcionar a los funcionarios de la Universidad e implantar un nuevo método de la GTH.

Problema general

¿Qué relación existe entre gestión de talento humano y desempeño laboral en la Universidad Privada Líder Peruana, Cusco 2018?

Problemas específicos

¿Qué relación existe entre admisión de personal y desempeño laboral del personal administrativo?

¿Qué relación existe entre capacidades y desempeño laboral del personal administrativo?

¿Qué relación existe entre compensación de personal y desempeño laboral del personal administrativo?

1.4 Conceptualización y operacionalización de las variables

Gestión del talento humano.

Es una manera de establecer políticas e implementar en el corporativo a la hora de hacer una selección a la hora de aplicar la evaluación del desempeño de los individuos. (Chiavenato, 2009).

Tabla 1: Operacionalización de la variable gestión del talento humano

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Gestión del Talento Humano	Admisión de personal.	Reclutamiento Selección Inducción	1-7
	Capacidades	Conocimiento Habilidad Actitud	8-13
	Compensación de personal	Remuneración Motivación Planes de carrera	14-18

Desempeño laboral.

Se podría decir que todos los colaboradores de las empresas realizan su trabajo eficientemente, y obtener beneficios para su beneficio propio y de la empresa, los

individuos deben seguir las políticas de la empresa que ya están establecidas para poder realizar y hacer seguimiento lo establecido por intermedio de los individuos de cada organización. (Stoner. 1994).

Tabla 2: Operacionalización de la variable desempeño laboral

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Desempeño Laboral	Desempeño individual	Disposición Destreza Responsabilidades Compromiso Confidencialidad	1-8
	Desempeño grupal	Participación en equipo. Relaciones Interpersonales	9-13

1.5 Hipótesis

Hipótesis general

Existe una relación directa y significativa entre gestión del talento humano y desempeño laboral en la Universidad Privada Líder Peruana, Cusco 2018.

Hipótesis específicas

Existe una relación directa y significativa entre admisión de personal y desempeño laboral del personal administrativo.

Existe una relación directa y significativa entre capacidades y desempeño laboral del personal administrativo.

Existe una enlace directa y significativa entre indemnización del colaborador y ejecución de trabajo para el personal corporativo.

1.6 Objetivos

Objetivo general

Establecer coherencia que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Universidad Privada Líder Peruana, Cusco 2018.

Objetivos específicos

Fijar la relación que existe con la aceptación del personal y el desempeño laboral del grupo corporativo.

Evaluar la relación que existe entre las capacidades y el desempeño laboral del personal administrativo.

Determinar la relación que existe entre la compensación de personal y el desempeño laboral del personal administrativo.

II. METODOLOGÍA

2.1 Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

La indagación con direccionamiento cuantitativo, primordial y con alcance correlacional (Hernández, et al., 2014; Sánchez & Reyes, 2006).

Diseño de investigación

El estudio es de diseño correlacional simple (Hernández, et al., 2014).

2.2 Población y muestra

Población

Es compuesta con un total del equipo corporativo y jerárquico de trabajo en la ULP, considerando Gerente, Jefes de Oficina, Área, Unidad, Departamentos y otros, equivalente a 32 personas.

Muestra

Debido al reducido grupo de individuos, se optó por ejecutar una estadística. Esto quiere decir cómo se aplicó los instrumentos al 100% de los colaboradores que trabajan en las áreas administrativas de la ULP.

De esta forma, al cubrir toda la población se eliminó una porción importante el error estadístico que suele surgir cuando se elige una técnica de muestra.

2.3 Técnicas e instrumentos de investigación

Técnicas de recolección de datos.

La destreza a emplear fue el cuestionario.

Instrumentos de recojo de datos

Usamos 2 cuestionarios con alternativas en una escala del tipo Likert de 5 niveles:

Tabla 3: *Ficha técnica de preguntas de gestión del talento humano*

Nombre:	instrumento de gestión del talento humano
Autor:	Asencio Trujillo Celestino
Adaptado:	Orduña Ventura Ángel Jaime
Año:	2018
Lugar:	Universidad Privada Líder Peruana
Objetivo:	Medir la variable y sus tres dimensiones.
Tiempo de Duración:	10 minutos
Aplicación:	Personal Administrativo

Tabla 4: *Ficha técnica del cuestionario de desempeño laboral*

Nombre:	Cuestionario de desempeño laboral
Autor:	De La Cruz Ortiz, Edwin Huamán Ruíz, Ángel Alejandro
Adaptado:	Orduña Ventura Ángel Jaime
Año:	2018
Lugar:	Universidad Privada Líder Peruana
Objetivo:	Medir la variable y sus dos dimensiones.
Tiempo de Duración:	8 minutos
Aplicación:	Personal Administrativo

Validez y confiabilidad de los instrumentos

Validez:

Hay calculó del valor del argumento por medio del “Juicio de expertos”, considerando a dos especialistas en la materia, quienes analizaron tres condiciones: pertinencia, relevancia y claridad. El resultado de la validación es el siguiente:

Tabla 5: *Validez de contenido del cuestionario de gestión del talento humano*

N°	Grado	Apellidos y nombres del experto	Resultado
1	Magister	Osorio Chirino, Luis Alberto	Hay suficiencia
2	Magister	Trujillo Saavedra, Edgar	Hay suficiencia

Tabla 6: Validez de contenido del cuestionario de desempeño laboral

N°	Grado	Apellidos y nombres de expertos.	Resultado
1	Mg.	Osorio Chirino, Luis Alberto	Hay suficiencia
2	Magister	Trujillo Saavedra, Edgar	Hay suficiencia

Confiabilidad del instrumento

Se recurrió al cálculo de la consistencia interna por medio de la formula Alfa de Cronbach, calculado con el SPSS 22. Los resultados para cada instrumento se señalan en seguida:

Tabla 7: Estadística de fiabilidad de los cuestionarios

Cuestionario	Alfa de Cronbach	N° de elementos
Gestión del talento humano	0.81	18
Desempeño laboral	0.59	13

2.4 Procesamiento y análisis de la información

Procedimiento del acopio de información

Una vez aplicado el total de instrumentos, los datos fueron ordenados en Excel, posteriormente se migraron a la base de datos en SPSS 22. Desde allí se realizaron los análisis descriptivos, e inferenciales a fin de su viabilidad con las pruebas de premisas.

Métodos de análisis de información

Para contrastar la presuposición frecuente y las tres específicas, se calculó la Rho de Spearman, cuya fórmula es como sigue (1):

Donde:
$$r_s = 1 - \frac{(6 \times \sum d^2)}{n \times (n^2 - 1)} \quad (1)$$

d: representa la diferencia de rangos entre la variable X (Gestión de talento humano) y (Desempeño laboral).

n: es el número de observaciones obtenidos en el muestreo.

Tabla 8: Interpretación de la Rho de Spearman

Rho	Interpretación
-1	Coordinación negativa perfecta
- 0.9 a -0.99	ejecución negativa muy alta
- 0.7 a -0.89	resultado negativo alta
- 0.4 a -0.69	direccionamiento negativa moderada
- 0.2 a -0.39	obtención negativa baja
- 0.01 a 0.19	Coherencia negativa muy baja
0	Compensación nula
0.01 a 0.19	Comparación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Igualdad positiva baja
0.4 a 0.69	Ilamiento positiva moderada
0.7 a 0.89	Concordancia positiva alta
0.9 a 0.99	Unión positiva muy alta
1	Compatibilidad positiva perfecta

Adaptado de Hernández et al (2014)

Análisis estadístico

Para aceptar o rechazar la hipótesis nula se observaron dos indicadores: el valor del coeficiente Rho de Spearman (Ver Tabla 8) y la significancia estadística de la prueba, la cual debe ser menor o igual a 0,05.

Aspectos éticos

Los sujetos a quiénes se aplicaron los instrumentos fueron informados de la naturaleza de los mismos. La información presentada en los resultados no presenta adulteración alguna.

III. RESULTADOS

3.1 Resultados descriptivos

Gestión del talento humano-GTH

Se obtuvo de la variable GTH se muestran a continuación:

Tabla 9: *Percepción de la GTH*

Nivel de GTH	Frecuencia	%
Regular	25	78,1
Excelente	7	21,9
Total	32	100,0

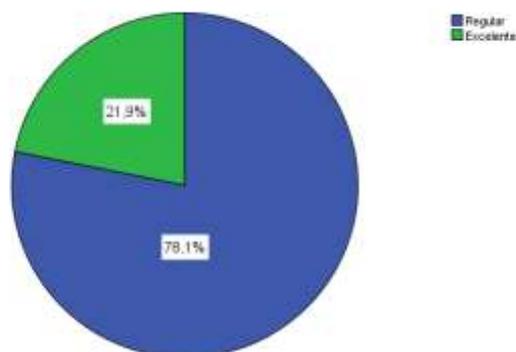


Figura 2: Niveles de la GTH

Interpretación.

78.1 % del personal administrativo percibe a la GTH como regular y 21.9 % como excelente.

Esto significa que los colaboradores encuestados opinan que la forma en la cual la universidad desarrolla la GTH es deficiente y que debieran hacerse mejoras.

Admisión de personal

Luego de haber realizado la medición de esta dimensión, se tiene lo siguiente:

Tabla 10: *Percepción de la admisión de personas*

Admisión del Personal	Frecuencia	%
Regular	25	78,1
Excelente	7	21,9
Total	32	100,0

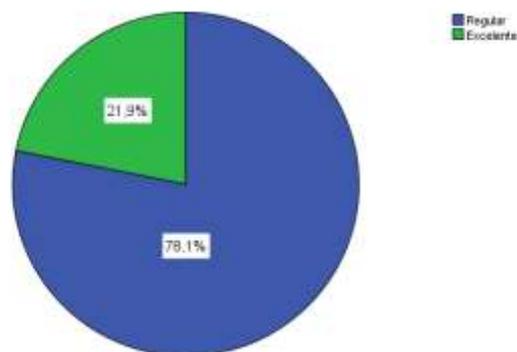


Figura 3: Nivel de la admisión de personas

Interpretación.

78.1 % del personal administrativo considera a esta dimensión regular y 21.9 % excelente.

Capacidades.

Culminada la medición de esta dimensión, se tiene:

Tabla 11: *Percepción de las capacidades*

Capacidades	Frecuencia	%
Bajo	12	37,5
Bueno	20	62,5
Total	32	100,0

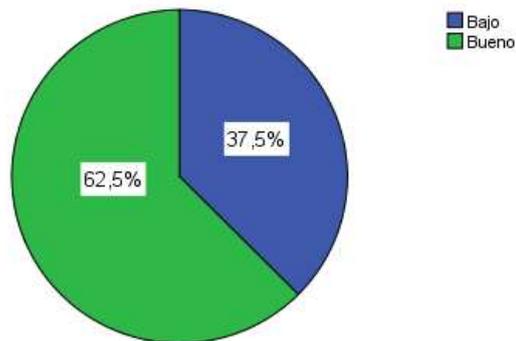


Figura 4: Nivel de las capacidades

Interpretación.

62.5 % del personal administrativo percibe a las capacidades como bueno y 37.5 % como bajo.

Compensación de personal.

A continuación, se presentan las frecuencias obtenidas luego de medir esta dimensión.

Tabla 12: *Percepción de la compensación de personal*

Compensación de personal	Frecuencia	%
Bajo	2	6,3
Regular	27	84,4
Excelente	3	9,4
Total	32	100,0

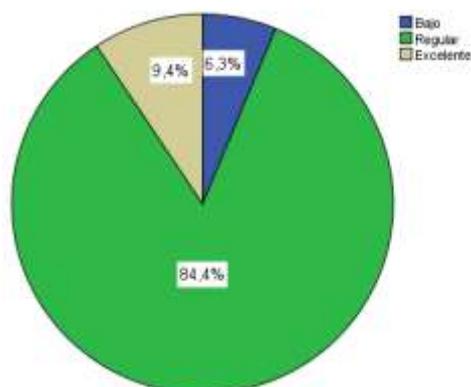


Figura 5: Niveles de remuneración del empleado

Interpretación.

84.4 % del personal administrativo cataloga a esta dimensión de regular; 9,4 % de excelente y 6.3 % como bajo.

Desempeño laboral.

Culminada la medición de esta variable, se tiene lo siguiente:

Tabla 13: *Percepción del desempeño laboral*

Desempeño Laboral	Frecuencia	%
Regular	26	81,3
Favorable	6	18,8
suma	32	100,0

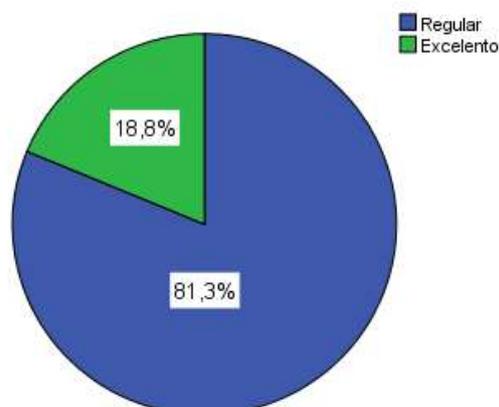


Figura 6: Nivel del desempeño laboral

Interpretación.

81.3 % del personal administrativo percibe al desempeño laboral como regular y 18.8 % como excelente.

Desempeño individual

Los resultados del desempeño individual son como sigue:

Tabla 14: *Percepción del desempeño individual*

Desempeño individual	Frecuencia	%
Regular	23	71,9
Excelente	9	28,1
Total	32	100,0

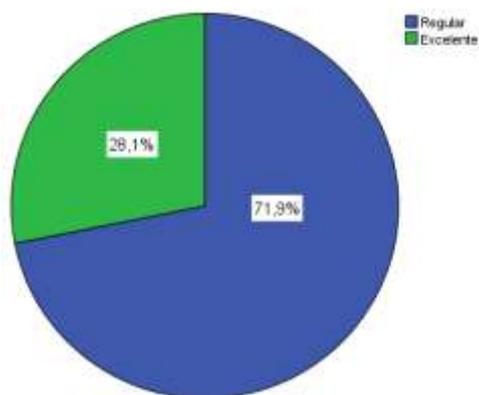


Figura 7: Niveles del desempeño individual

Interpretación.

71.9 % del personal administrativo consideran al desempeño individual como regular y 28.1 % como excelente.

Desempeño grupal

La medición de esta variable dio como resultados:

Tabla 15: *Percepción del desempeño grupal*

Desempeño grupal	Frecuencia	%
Regular	17	53,1
Positivo	15	46,9
Resultado	32	100,0

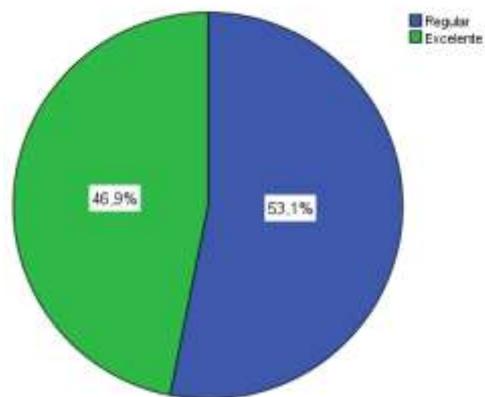


Figura 8: Niveles del desempeño grupal

Interpretación.

53.1 % del personal administrativo percibe al desempeño grupal como regular y 46.9 % como excelente.

3.2 Contrastación de hipótesis de la investigación

Contraste de la hipótesis general.

Ho: No existe relación directa y significativa entre gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Privada Líder Peruana, Cusco 2018.

H1: Existe relación directa y significativa entre gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Privada Líder Peruana, Cusco 2018.

Significancia.

$\alpha = 0.05$

Confiabilidad 95%

Regla de decisión.

$p \leq 0.05$ rechazar H0

$p > 0.05$ no rechazar H0

Prueba estadística.

Tabla 16: *Cálculo de la Rho de Spearman*

			Gestión del talento humano	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Correlación	1,000	,908**
		Sig. (unilateral)	.	,000
		N	32	32
	Desempeño Laboral	Correlación	,908**	1,000
		Sig. (unilateral)	,000	.
		N	32	32

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (1 cola).

Conclusión.

$p = 0.000 \leq 0.05$, es desechado el H_0 y se acepta H_1 : hay una relación positiva muy alta y adecuada con las variables ($Rho = 0.908$).

Contraste de la primera hipótesis específica.

H_0 : No existe relación directa y significativa entre admisión de personal y desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Privada Líder Peruana, Cusco 2018.

H_1 : Existe relación directa y significativa entre admisión personal y desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Privada Líder Peruana, Cusco 2018.

Significancia.

$$\alpha = 0.05$$

Regla de decisión.

$$p \leq 0.05 \text{ rechazar } H_0$$

$$p > 0.05 \text{ no rechazar } H_0$$

Prueba estadística

Tabla 17: *Cálculo de la Rho de Spearman.*

		Admisión de personal	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Admisión de personal	Correlación Sig. (unilateral) N	1,000 ,714** 32
	Desempeño Laboral	Correlación Sig. (unilateral) N	,714** ,000 32

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (1 cola).

Conclusión.

$p = 0.000 \leq 0.05$, se anula H_0 para aceptar H_1 : hay positivismo alta y comparativo con las variables ($Rho = 0.714$).

Contraste de la segunda hipótesis específica.

H_0 : No existe relación directa y significativa entre capacidades y desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Privada Líder Peruana, Cusco 2018.

H_1 : Existe relación directa y significativa entre capacidades y desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Privada Líder Peruana, Cusco 2018.

Significancia.

$$\alpha = 0.05$$

Regla de decisión.

$$p \leq 0.05 \text{ rechazar } H_0$$

$$p > 0.05 \text{ no rechazar } H_0$$

Prueba estadística.

Tabla 18: *Cálculo de la Rho de Spearman.*

		Desempeño			
		Capacidades		Laboral	
Rho de Spearman	Capacidades	Correlación	1,000	,372*	
		Sig. (unilateral)	.	,018	
		N	32	32	
	Desempeño	conformidad	,372*	1,000	
		Laboral	Sig. (unilateral)	,018	.
		N	32	32	

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (1 cola).

Conclusión.

$p = 0.000 \leq 0.05$, hay rebote H_0 por ello acepta H_1 : hay un enlace apropiado, baja en ($Rho = 0.375$).

Contraste de la tercera hipótesis específica.

H_0 : No existe relación directa y significativa entre compensación de personal y desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Privada Líder Peruana, Cusco 2018.

H_1 : habrá conexión directa y expresivo de compensación al personal y cumplimiento del trabajo administrativo en la entidad Privada Líder Peruana, Cusco 2018.

Significancia.

$$\alpha = 0.05$$

Regla de decisión

$$p \leq 0.05 \text{ rechazar } H_0$$

$$p > 0.05 \text{ no rechazar } H_0$$

Prueba estadística.

Tabla 19: *Cálculo de la Rho de Spearman.*

		Compensación de personal	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Compensación de personal	Coordinación	1,000
		Sig. (unilateral)	,577**
		N	32
	Desempeño Laboral	Correlación	,577**
		Sig. (unilateral)	,000
		N	32

** . La coordinación es importante para el 0,01 (1 cola).

Conclusión.

$p = 0.000 \leq 0.05$, repulsa H_0 y asume H_1 : hay coherencia positiva moderada y elocuente entre las variables (Rho = 0.577).

IV ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

La discusión es un espacio de análisis donde por ello se comprueban respuestas con la indagación con otros similares obtenidos por investigadores citados con el precedente del cuadro especulativo.

Identificó el enlace aprobatorio muy elevado en el cumplimiento laboral ($Rho = 0.908$, $p = 0.000$) coincidiendo con La Torre (2012) y Quispitupac y Mateo (2014) quienes sustentan la relación entre una adecuada administración de personal y los resultados obtenidos en los diferentes cargos ubicados en la misma. Atraer talento, saber seleccionarlo, capacitarlo y desarrollarlo, se vuelve una importante inversión, que luego se ve reflejada como los logros económicos en las organizaciones.

También se identificó una relación positiva alta en dimensión profesional ($Rho = 0.714$, $p = 0.000$), resultado que ratifica lo expuesto por Mazuelos (2013) dejando claro que una adecuada selección del talento es la base para generar una plana laboral competitiva y de excelente nivel.

Se halló una coherencia efectiva baja con la extensión capacidades y el cumplimiento del trabajo ($Rho = 0.372$, $p = 0.018$) coincidiendo con Guerrero (2014), Mazuelos (2013) y Tito (2012), al afirmar que el desarrollo de capacidades está asociado al desempeño laboral. En particular en los aspectos de capacitación y desarrollo del talento, lo que quiere decir que una empresa que invierte en desarrollar a sus colaboradores ve el retorno de la misma en el aumento de competencias, habilidades y actitud en el trabajo, que se transforman en una ventaja para competir con mayor eficiencia en el mercado. La razón del bajo valor del coeficiente tiene que ver con que los jefes de diferentes unidades de la universidad no han asumido la función de capacitación y desarrollo con seriedad, por lo que ignoran sus fortalezas estratégicas.

Finalmente, se identificó una lista de un verdadero contenido con la dimensión para el empleado para hacer cumplimiento profesional ($Rho = 0.577$, $p = 0.000$), coincidiendo con lo mencionado por Martín (2011). La lectura de este resultado indica que la compensación del personal, entendida como la retribución económica

monetaria, emocional y los beneficios entregados a los colaboradores., son fuentes de aseguramiento de excelentes niveles de desempeño laboral. Dicho en palabras sencillas, un trabajador que es adecuadamente compensado, extender a poseer alto desenvolvimiento laboral individual.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

La primera variable y la segunda variable tiene un enlace aprobatorio muy alta en $Rho = 0.908$ y $p < 0.05$.

La selección del empleado y la labor de trabajo tienen igualdad alta con el $Rho = 0.714$ y $p < 0.05$.

La posibilidad y la ejecución tiene un parecido baja en $Rho = 0.372$ y $p < 0.05$.

La indemnización del colaborador y el trabajo eficaz tiene un enlace acertado con $Rho = 0.577$ y $p < 0.05$.

Recomendaciones

La Oficina debería mejorar los procedimientos involucrados en la GTH, empezando por las etapas debe incluir las competencias para los cargos de la universidad. Luego deben formular políticas de atracción del TH y afinar la selección enfatizando la evaluación de las competencias. Una vez que se contraten a los talentos, involucrarse en su capacitación y desarrollo, de manera que estas personas signifiquen para la universidad una importante fortaleza competitiva.

Las políticas de gestión de personal implementadas por los responsables de las diferentes áreas de universidad, deben formularse a partir de las competencias de los colaboradores, tratando de fortalecerlas, al mismo tiempo que se debe generar un entorno laboral favorable. El marco teórico revisado ha demostrado que la remuneración, cultura y el clima organizacional son aspectos fundamentales para asegurar el alto desempeño de los trabajadores. Por tal razón, los jefes de las áreas deben invertir tiempo y esfuerzo en convertir a sus unidades en lugares aptos para el trabajo en equipo, donde se promuevan buenas relaciones laborales.

El área de capacitación de la universidad es clave para generar un auténtico desarrollo organizacional. Quienes estén a su cargo deben entender que la capacitación se formula como resultado de un diagnóstico organizacional, en el cual se identificaron las debilidades del área. Bajo este criterio, las capacitaciones serán más efectiva,

situación que los colaboradores apreciarán puesto que el reflejo en su desempeño laboral será inmediato. Por otro lado, se debe entender que la capacitación es parte de una variable más grande, llamada desarrollo organizacional, lo que quiere decir que las capacitaciones deben estar vinculadas unas a otras, como parte de un plan mayor.

Se recomienda a otros investigadores en temas de administración educativa, que hagan uso de los resultados del presente estudio para enriquecer el acervo de estudios correlacionales con la GTH en las universidades. De esta forma, los resultados podrán ser utilizados para generar nuevas investigaciones, tanto a nivel de meta análisis como para ser tomada como antecedentes para estudios de diseño experimental.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por la bendición que derrama a toda mi familia, de igual forma agradezco a la Universidad “San Pedro” por aporta al desarrollo de uno de los mayores sueños de mi vida consistente en obtener el grado de Maestro.

Mi reconocimiento a la Dra. Elizabeth Madeleine Arroyo Rosales y valiosa dedicación, entrega nosotros sus alumnos así como las gracias a todos los profesores que me acompañaron a lo largo de la maestría. Aprendí mucho de cada uno de ellos.

A las autoridades de la Universidad Privada Líder Peruana, quienes colaboraron con esta investigación de manera desinteresada y solidaria.

El Autor

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Alles, M. (2007). Desarrollo del talento humano basado en competencias (3a. Edición). Argentina: Editorial Ediciones Granica, S.A. www.univermedios.com/wp-content/uploads/2018/08/talento-humano-a.pdf.
- Chiavenato, I. (2009). Gestión del talento humano. 3a. Edición. México: Editorial McGraw Hill. INTERAMERICANA EDITORES,S.A.
- González, A. (2006). Métodos de compensación basados en competencias. Colombia: Editorial Universidad Nacional del Norte, UNINORTE.
- Guerrero, G. (2014). “*Gestión del talento humano basado en competencias*”. Tesis de maestría universidad autónoma de queretaro.mexico. recuperado de : <http://ri.uqmx/xmlui/bitstream/handle/123456789/4251/RI000769.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Hernández, S., et al. (2014). Metodología de la investigación (6a. Edición). México: Editorial McGraw-Hill Interamericana, S.A.
- Jericó, P. (2001). Gestión del talento, construyendo compromisos (2a. Edición). <https://pilarjericocom/mi-nuevo-libro-la-nueva-gestion-del-talento-construyendo-compromis/>.
- Latorre, N. (2012). *La gestión de recursos humanos y el desempeño laboral*” Tesis de doctorado. <http://www.tesisenred.net/handle/10803/81889>.
- Longo, F. (2002). Institucionalizar la gerencia pública: retos y dificultades. Se obtuvo de www.top.org.ar/ecgp/FullTex/000000/LONGO%20francisco%20-%20institucionalizar%20la%20gerencia%20publica.pdf.
- Martin, S. (2011). “*Gestión de recursos humanos y retención del capital humano estratégico: análisis de su impacto en los resultados de empresas innovadoras españolas*”. Tesis en doctorado. <http://www.univermedios.com/wp-content/uploads/2018/08/GESTIÓN-DEL-TALENTO-HUMANO-Y-RETENCIÓN-DEL-CAPITAL-HUMANO-ESTATEGICOPDF>.

- Mazuelos, B. (2013).” *Efectos de la aplicación de un modelo por competencias en la selección de personal docente de una institución dedicada a la enseñanza de idioma*”. Tesismaestría. <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/4735>.
- Quispitupac, M. (2014). “*Elaboración de una herramienta para la toma de decisiones en gestión del talento para líderes*”. Tesis de maestría. Recuperado de repositorio academicoUPC de <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/338163/tasis%20Quispitupac%20-%20Mateo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Sánchez Carlessi, H. y Reyes, C. (2006). Metodología y diseños en la investigación científica. Lima: Mantaro. SEM. quinta Edición. kop.14.” WWWXXXAN.L.
- Stoner, James A.F. (1994) Administración, 5° edición, México Editorial Prentice – Hall, Hispanoamericana s.a.1994. medición de edición,5ª.ed. www.urbe.eduUDWLibraryinfobook.do?id=31820.
- Tito, H. (2012). “*Gestión por competencias y productividad laboral en empresas del sector confección de calzado de lima metropolitana*”. Tesis de doctorado. [http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/3155/titohp\(2\).pdf?sequence=1](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/3155/titohp(2).pdf?sequence=1).
- La Torre, N.(2012).*Gestión de recursos humanos y el desempeño laboral* universidad deValenciaobtenidodehht://roderic.uv.es/bitstream/handle/10550/24582/.latorre.pdf? sequence e=1&isAllowed=y.
- Werther, W. y Davis, K. (2008). Administración de recursos humanos, el capital humano de las empresas (6a. Edición). México: Editorial McGraw- HILL Interamericana Editores, S.A.

ANEXOS

Cuestionario sobre Gestión del Talento Humano:

Lea las preguntas y marque una sola alternativa con un aspa (x). Son anónimas, sus respuestas tienen la siguiente escala de valoración.

Fecha de Aplicación:

Escala:

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

N°	items					
Dimensión: Admisión de personal						
1	El personal administrativo conoce la importancia de reclutar personal con talento.					
2	La difusión para atraer personal calificado se desarrolla de manera adecuada					
3	La necesidad de un puesto laboral se realiza previo un análisis y evaluación de requerimientos del área usuaria					
4	Las pruebas de conocimiento y las psicológicas aplicadas para la selección del nuevo personal son las adecuadas.					
5	Las entrevistas realizadas en la selección del nuevo personal son imparciales					
6	La charla sobre la misión, visión y políticas de la organización se efectúa al personal ingresante (inducción general)					
7	Se realizan charlas informativas al nuevo personal sobre el puesto de trabajo: funciones, relaciones con otros y las expectativas de desarrollo (inducción específica)					
Dimensión: Capacidades. - Conocimientos, habilidades y actitudes que se posee						
8	Al personal administrativo se le asigna funciones de puestos acorde a su conocimiento o formación académica (aptitud)					
9	El personal administrativo utiliza el aprendizaje continuo, busca la orientación de un especialista (coaching) para obtener mejores resultados					
10	El personal administrativo posee habilidades personales en el trabajo: capacidad de diagnóstico, de liderazgo, de pensamiento estratégico					
11	El personal administrativo posee habilidades interpersonales en el trabajo: motivación, comunicación, imparcialidad e inteligencia emocional.					
12	Las funciones del puesto que realiza el personal administrativo, lo hacen con compromiso y voluntad					
13	A nivel organizacional, el personal administrativo se encuentra comprometido en su institución.					
Dimensión: Compensación de personal						
14	Existe en la institución una política remunerativa adecuada					
15	En la institución hay reconocimiento, aprecio, clima laboral, oportunidades y éxitos por su trabajo (motivación)					
16	Cuenta con un jefe que le inspira confianza y se comunica de manera adecuada (comunicación asertiva).					
17	Se le proporciona las herramientas de trabajo adecuadas para que ejecute sus funciones (computadora, internet, útiles de escritorio y de aseo)					
18	Se ejecuta los planes o niveles de responsabilidad que permite contar con mejores expectativas salariales.					

Cuestionario sobre Desempeño Laboral:

Lea las preguntas y marque una sola alternativa con un aspa (x). Son anónimas, sus respuestas tienen la siguiente escala de valoración

Fecha de Aplicación:.....

Escala:

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

N°	Items					
Dimensión: Desempeño individual						
1	Dominio de conceptos, métodos y técnicas de la labor que realiza					
2	Destreza para utilizar conocimientos					
3	Cumplimiento de responsabilidades encomendadas					
4	Puntualidad en la entrega de trabajos					
5	Nivel de compromiso con el trabajo que realiza					
6	Disposición para realizar trabajos diversos					
7	Confidencialidad y lealtad con el trabajo que realiza					
8	Cuidado de muebles y enseres					
Dimensión : Desempeño Grupal						
9	Trabaja fluidamente con supervisores, pares y subordinados.					
10	Tiene una actitud positiva y proactiva					
11	Promueve el trabajo en equipo					
12	Las amistades cordiales en el ambiente laboral facilitan un trabajo institucional					
13	Durante mi estadía en el trabajo intercambio información relacionada con el ejercicio de mis funciones.					

Matriz de Consistencia

Gestión del talento humano y desempeño laboral en la Universidad Privada Líder Peruana, Cusco 2018																				
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES																	
<p>Problema general ¿Qué relación existe entre gestión de talento humano y desempeño laboral en la Universidad Privada Líder Peruana, Cusco 2018?</p> <p>Específicos. PE1: ¿Qué relación existe entre admisión de personal y desempeño laboral del personal administrativo? PE2: ¿Qué relación existe entre capacidades y desempeño laboral del personal administrativo? PE3: ¿Qué relación existe entre compensación de personal y desempeño laboral del personal administrativo?.</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación que existe entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral en la Universidad Privada Líder Peruana, Cusco 2018.</p> <p>Específicos. OE1: Determinar la relación que existe entre la admisión de personal y el desempeño laboral del personal administrativo. OE2: Determinar la relación que existe entre las capacidades y el desempeño laboral del personal administrativo. OE3: Determinar la relación que existe entre la compensación de personal y el desempeño laboral del personal administrativo.</p>	<p>Hipótesis general Existe una relación directa y significativa entre gestión de talento humano y desempeño laboral en la Universidad Privada Líder Peruana, Cusco 2018.</p> <p>Específicas HE1: Existe una relación directa y significativa entre admisión de personal y desempeño laboral del personal administrativo. HE2: Existe una relación directa y significativa entre capacidades y desempeño laboral del personal administrativo. HE3: Existe una relación directa y significativa entre compensación y desempeño laboral del personal administrativo.</p>	<table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 40%; padding: 5px;">Dimensiones</th> <th style="width: 60%; padding: 5px;">Indicadores</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td colspan="2" style="text-align: center; border-top: 1px solid black; border-bottom: 1px solid black;">Variable 1: Gestión del talento humano</td> </tr> <tr> <td style="padding: 5px;">Admisión de personal</td> <td style="padding: 5px;">Reclutamiento Selección Inducción</td> </tr> <tr> <td style="padding: 5px;">Capacidades</td> <td style="padding: 5px;">Conocimiento Habilidades Actitudes</td> </tr> <tr> <td style="padding: 5px;">Compensación de personal</td> <td style="padding: 5px;">Remuneración Motivación Planes de carrera</td> </tr> <tr> <td colspan="2" style="text-align: center; border-top: 1px solid black; border-bottom: 1px solid black;">Variable 2: Desempeño laboral</td> </tr> <tr> <td style="padding: 5px;">Desempeño individual</td> <td style="padding: 5px;">Disposición Destreza Responsabilidad Compromiso Confidencialidad</td> </tr> <tr> <td style="padding: 5px;">Desempeño grupal</td> <td style="padding: 5px;">Participación en equipo Relaciones interpersonales</td> </tr> </tbody> </table>		Dimensiones	Indicadores	Variable 1: Gestión del talento humano		Admisión de personal	Reclutamiento Selección Inducción	Capacidades	Conocimiento Habilidades Actitudes	Compensación de personal	Remuneración Motivación Planes de carrera	Variable 2: Desempeño laboral		Desempeño individual	Disposición Destreza Responsabilidad Compromiso Confidencialidad	Desempeño grupal	Participación en equipo Relaciones interpersonales
Dimensiones	Indicadores																			
Variable 1: Gestión del talento humano																				
Admisión de personal	Reclutamiento Selección Inducción																			
Capacidades	Conocimiento Habilidades Actitudes																			
Compensación de personal	Remuneración Motivación Planes de carrera																			
Variable 2: Desempeño laboral																				
Desempeño individual	Disposición Destreza Responsabilidad Compromiso Confidencialidad																			
Desempeño grupal	Participación en equipo Relaciones interpersonales																			
<p style="text-align: center;">TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN</p> <p>Tipo: Sustantivo Alcance: Correlacional Enfoque: Cuantitativo Diseño: Transversal o Transversal</p>	<p style="text-align: center;">POBLACIÓN Y MUESTRA</p> <p>Población (censal): 32 Personal administrativo jerárquico de la Universidad Privada Líder Peruana.</p>	<p style="text-align: center;">TÉCNICAS E INSTRUMENTOS</p> <p>Técnica: Encuesta Instrumentos: Cuestionario, escala de actitudes LIKERT:</p>																		

Certificado de validación de instrumento

Validador N° 1

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide gestión de talento humano

N°	Dimensiones: Items	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión: Admisión de personal								
1	El personal administrativo conoce la importancia de reclutar personal con talento.							
2	La difusión para atraer personal calificado se desarrollan de manera adecuada							
3	La necesidad de un puesto laboral se realiza previo un análisis y evaluación de requerimientos del área usuaria							
4	Las pruebas de conocimiento y las psicológicas aplicadas para la selección del nuevo personal son las adecuadas.							
5	Las entrevistas realizada en la selección del nuevo personal son imparciales							
6	La charla sobre la misión, visión y políticas de la organización se efectúa al personal ingresante (inducción general)							
7	Se realizan charlas informativas al nuevo personal sobre el puesto de trabajo: funciones, relaciones con otros y las expectativas de desarrollo (inducción específica)							
Dimensión : Capacidades.- Conocimientos, habilidades y actitudes que se posee								
8	Al personal administrativo se le asigna funciones de puestos acorde a su conocimiento o formación académica (aptitud)							
9	El personal administrativo utiliza el aprendizaje continuo, busca la orientación de un especialista (coaching) para obtener mejores resultados							
10	El personal administrativo posee habilidades personales en el trabajo: capacidad de diagnóstico, de liderazgo, de pensamiento estratégico							

11	El personal administrativo posee habilidades interpersonales en el trabajo: motivación, comunicación, imparcialidad e inteligencia emocional.							
12	Las funciones del puesto que realiza el personal administrativo, lo hace con compromiso y voluntad							
13	A nivel organizacional, el personal administrativo se encuentra comprometido en su institución.							
Dimensión: Compensación de personal								
14	Existe en la institución una política remunerativa adecuada							
15	En la institución hay reconocimiento, aprecio, clima laboral, oportunidades y éxitos por su trabajo (motivación)							
16	Cuenta con un jefe que le inspira confianza y se comunica de manera adecuada (comunicación asertiva).							
17	Se le proporciona las herramientas de trabajo adecuadas para que ejecute sus funciones (computadora, internet, útiles de escritorio y de aseo)							
18	Se ejecuta los planes o niveles de responsabilidad que permite contar con mejores expectativas salariales.							

Existencia de suficiencia :

Apellidos y Nombres del Juez validador Dr. Mg. : N DNI :.....

Especialidad del Validador :

Cusco, Diciembre 2018

.....
 Firma

Certificado de validación de instrumento

Validador N° 2

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide gestión de talento humano

N°	Dimensiones: Items	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión: Admisión de personal								
1	El personal administrativo conoce la importancia de reclutar personal con talento.							
2	La difusión para atraer personal calificado se desarrollan de manera adecuada							
3	La necesidad de un puesto laboral se realiza previo un análisis y evaluación de requerimientos del área usuaria							
4	Las pruebas de conocimiento y las psicológicas aplicadas para la selección del nuevo personal son las adecuadas.							
5	Las entrevistas realizada en la selección del nuevo personal son imparciales							
6	La charla sobre la misión, visión y políticas de la organización se efectúa al personal ingresante (inducción general)							
7	Se realizan charlas informativas al nuevo personal sobre el puesto de trabajo: funciones, relaciones con otros y las expectativas de desarrollo (inducción específica)							
Dimensión : Capacidades.- Conocimientos, habilidades y actitudes que se posee								
8	Al personal administrativo se le asigna funciones de puestos acorde a su conocimiento o formación académica (aptitud)							
9	El personal administrativo utiliza el aprendizaje continuo, busca la orientación de un especialista (coaching) para obtener mejores resultados							
10	El personal administrativo posee habilidades personales en el trabajo: capacidad de diagnóstico, de liderazgo, de pensamiento estratégico							

11	El personal administrativo posee habilidades interpersonales en el trabajo: motivación, comunicación, imparcialidad e inteligencia emocional.							
12	Las funciones del puesto que realiza el personal administrativo, lo hace con compromiso y voluntad							
13	A nivel organizacional, el personal administrativo se encuentra comprometido en su institución.							
Dimensión: Compensación de personal								
14	Existe en la institución una política remunerativa adecuada							
15	En la institución hay reconocimiento, aprecio, clima laboral, oportunidades y éxitos por su trabajo (motivación)							
16	Cuenta con un jefe que le inspira confianza y se comunica de manera adecuada (comunicación asertiva).							
17	Se le proporciona las herramientas de trabajo adecuadas para que ejecute sus funciones (computadora, internet, útiles de escritorio y de aseo)							
18	Se ejecuta los planes o niveles de responsabilidad que permite contar con mejores expectativas salariales.							

Existencia de suficiencia :

Apellidos y Nombres del Juez validador Dr. Mg. : N DNI :.....

Especialidad del Validador :

Cusco, diciembre 2018

.....
 Firma

Certificado de validación de instrumento

Validador N° 1

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide desempeño laboral

N°	Dimensiones: Items	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	Si	
Dimensión: Desempeño individual								
1	Dominio de conceptos, métodos y técnicas de la labor que realiza							
2	Destreza para utilizar conocimientos							
3	Cumplimiento de responsabilidades encomendadas							
4	Puntualidad en la entrega de trabajos							
5	Nivel de compromiso con el trabajo que realiza							
6	Disposición para realizar trabajos diversos							
7	Confidencialidad y lealtad con el trabajo que realiza							
8	Cuidado de muebles y encerados							
Dimensión : Desempeño Grupal								
9	Trabaja fluidamente con supervisores, pares y subordinados.							

10	Tiene una actitud positiva y proactiva							
11	Promueve el trabajo en equipo							
12	Las amistades cordiales en el ambiente laboral facilitan un trabajo institucional							
13	Durante mi estadía en el trabajo intercambio información relacionada con el ejercicio de mis funciones.							

Existencia de suficiencia :

.....

Apellidos y Nombres del Juez validador Dr. Mg. : N DNI :.....

Especialidad del Validador :

Cusco, diciembre 2018

.....

Firma

Certificado de validación de instrumento

Validador N° 2

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide desempeño laboral

N°	Dimensiones: Items	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	Si	
Dimensión: Desempeño individual								
1	Dominio de conceptos, métodos y técnicas de la labor que realiza							
2	Destreza para utilizar conocimientos							
3	Cumplimiento de responsabilidades encomendadas							
4	Puntualidad en la entrega de trabajos							
5	Nivel de compromiso con el trabajo que realiza							
6	Disposición para realizar trabajos diversos							
7	Confidencialidad y lealtad con el trabajo que realiza							
8	Cuidado de muebles y encerados							
Dimensión : Desempeño Grupal								
9	Trabaja fluidamente con supervisores, pares y subordinados.							

10	Tiene una actitud positiva y proactiva							
11	Promueve el trabajo en equipo							
12	Las amistades cordiales en el ambiente laboral facilitan un trabajo institucional							
13	Durante mi estadía en el trabajo intercambio información relacionada con el ejercicio de mis funciones.							

Existencia de suficiencia :

Apellidos y Nombres del Juez validador Dr. Mg. : N DNI :.....

Especialidad del Validador :

Cusco, diciembre 2018

.....
 Firma

BASE DE DATOS

Encuestados	Gestión del talento humano															Desempeño laboral															
	D1: Admisión de personas							D2: Capacidades					D3: Compensación de personal			D1: Desempeño Individual						D2: Desempeño Grupal									
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22	p23	p24	p25	p26	p27	p28	p29	p30	p31
1	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	1	4	1	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5
2	2	3	3	2	3	2	1	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	1	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5
3	4	2	4	1	1	3	3	3	2	3	3	2	2	1	2	2	2	2	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	3	3	3	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4
5	1	1	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	1	1	1	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4
6	2	3	2	1	2	3	1	3	3	2	2	3	2	2	2	1	2	2	4	4	4	3	5	4	4	5	5	5	4	4	4
7	2	1	2	2	2	3	1	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	1	3	5	4	3	4	4	3	5	4	4	4	5	5
8	3	2	2	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	1	3	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4
9	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	3	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4
10	2	2	2	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5
11	2	1	2	2	4	2	3	2	2	3	3	3	2	2	1	2	2	2	4	3	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5
12	3	2	3	2	3	2	2	4	3	4	2	3	2	2	3	3	1	2	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5
13	1	3	2	2	3	3	1	2	3	2	3	4	3	1	3	1	4	2	4	4	5	5	5	4	3	4	5	5	5	5	4
14	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	1	1	3	1	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5
15	1	1	2	3	2	3	1	2	3	3	2	1	3	1	1	1	3	2	4	5	3	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4
16	1	2	2	3	3	3	2	3	3	3	4	1	3	1	1	1	3	3	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5
17	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	1	2	2	2	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5
18	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	1	2	1	2	2	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5
19	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	1	2	2	2	3	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5
20	2	3	2	1	2	4	3	2	3	2	3	3	3	1	2	2	2	2	5	5	4	5	5	4	3	3	5	4	4	5	5

