



**VICERRECTORADO ACADÉMICO
ESCUELA DE POSGRADO**

TESIS

**GESTION DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL
DE LOS TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA
DE LOS ANDES, ABANCAY- 2022**

PRESENTADO POR:

Bach. HERNAN COLLADO BENITES

<https://orcid.org/0000-0002-2308-0862>

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN
ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS**

LINEA:

**GESTIÓN Y FORTALECIMIENTO DE LA FORMACIÓN
PROFESIONAL EN CONNEXIÓN AL TRABAJO Y EL
CRECIMIENTO SOCIO ECONÓMICO**

ASESOR:

Dr. RAMIREZ CORSINO, RODOLFO MAXIMO

<https://orcid.org/0000-0002-1832-9168>

ABANCAY – PERÚ

2023

GESTION DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE LOS ANDES, ABANCAY- 2022

INFORME DE ORIGINALIDAD

7%

INDICE DE SIMILITUD

7%

FUENTES DE INTERNET

3%

PUBLICACIONES

5%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2%
2	repositorio.unu.edu.pe Fuente de Internet	1%
3	repositorio.upsc.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	repositorio.uap.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	Submitted to Universidad Politécnica del Perú Trabajo del estudiante	<1%
6	repositorio.unap.edu.pe Fuente de Internet	<1%
7	repositorio.utea.edu.pe Fuente de Internet	<1%
8	hdl.handle.net Fuente de Internet	<1%

9	repositorio.autonoma.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
10	repositorio.utesup.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
11	repositorio.unheval.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
12	slidehtml5.com Fuente de Internet	<1 %
13	repositorio.uladech.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 20 words

Excluir bibliografía

Activo

DEDICATORIA

A Dios por iluminarme y bendecirme en cada uno de mis propósitos. A mi familia por apoyarme moralmente en todo momento para lograr mi objetivo.

Hernán

AGRADECIMIENTO

A mi familia por su apoyo constante para lograr mi objetivo

A mi casa superior de estudios UAP, por darme la oportunidad para cristalizar mi aspiración profesional.

A los trabajadores de la UTEA por su apoyo permanente en la ejecución del estudio.

Hernán

RECONOCIMIENTO

A todas las personas por su apoyo incondicional en todo momento. A los docentes de la UAP por sus enseñanzas para la culminación del informe final del presente trabajo.

Hernán

ÍNDICE

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
RECONOCIMIENTO.....	iv
ÍNDICE.....	v
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT.....	x
INTRODUCCIÓN.....	11
CAPÍTULO I.....	13
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	13
1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA.....	13
1.2. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	18
1.3. PROBLEMAS DE INVESTIGACIÓN.....	19
1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	19
1.5. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN.....	20
1.6. FACTIBILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN.....	22
1.7. LIMITACIONES DEL ESTUDIO.....	22
CAPÍTULO II.....	24
MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL.....	24
2.1. ANTECEDENTES DEL PROBLEMA.....	24
2.2. BASES TEÓRICAS O CIENTÍFICAS.....	32
2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS.....	40
CAPÍTULO III.....	42
HIPÓTESIS Y VARIABLES.....	42
3.1. HIPÓTESIS GENERAL.....	42
3.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS.....	42
3.3. OPERACIONALIZACION DE LAS VARIABLES.....	43

CAPÍTULO IV	44
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	44
4.1. ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN.....	44
4.2. TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN	44
4.3. MÉTODOS Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	45
4.4. POBLACIÓN Y MUESTRA DE LA INVESTIGACIÓN.....	46
4.5. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	47
CAPÍTULO V. RESULTADOS.....	52
5.1. ANÁLISIS DESCRIPTIVO	52
5.2. ANÁLISIS CORRELACIONAL	58
CAPÍTULO VI.....	65
DISCUSIÓN DE RESULTADOS	65
CONCLUSIONES.....	69
RECOMENDACIONES	70
FUENTES DE INFORMACIÓN	71
ANEXOS	75
ANEXO 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA.....	76
ANEXO 02: MATRIZ DEL INSTRUMENTO PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS DE LA VARIABLE 01: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	77
ANEXO N° 03: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS (ENCUESTA)	79
ANEXO N° 04: FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO	81
ANEXO N° 05: DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DE LA TESIS	86
ANEXO N°6: AUTORIZACIÓN DE LA ENTIDAD DONDE SE REALIZÓ EL TRABAJO DE CAMPO.....	87
ANEXO N° 7: BASE DE DATOS.....	88

INDICE DE TABLAS

Tabla 1	52
Tabla 2 Frecuencias y porcentajes de la variable Desempeño laboral y sus dimensiones	54
Tabla 3	57
Tabla 4 Correlación entre la planificación y el desempeño laboral.....	58
Tabla 5 Correlación entre el reclutamiento y el desempeño laboral	59
Tabla 6 Correlación entre la capacitación y el desempeño laboral	60
Tabla 7 Correlación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral	61

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura: 1 Frecuencias y porcentajes de la variable Gestión del talento humano y sus dimensiones	53
Figura: 2 Frecuencias y porcentajes de la variable Desempeño laboral y sus dimensiones	55
Figura: 3 Resultados cruzados sobre opinión de gestión del talento humano y desempeño laboral.....	57
Figura: 4 Resultados correlacionales entre la planificación y desempeño laboral.....	58
Figura: 5 Resultados correlacionales entre el reclutamiento y desempeño laboral.....	59
Figura: 6 Resultados correlacionales entre la capacitación y desempeño laboral.....	60
Figura: 7 Resultados correlacionales entre la gestión del talento humano y desempeño laboral.....	61

RESUMEN

El desarrollo de esta indagación consideró como objetivo principal analizar la existencia de una relación de la gestión del talento humano y desempeño laboral en los trabajadores de la Universidad Tecnológica de los Andes, Abancay, 2022.

El estudio correspondiente a nivel metodológico está considerado de tipo básico, el nivel pertenece al correlacional, el método viene a ser el hipotético deductivo, de diseño no experimental con nivel descriptivo correlacional y transversal. Para recoger información pertinente se utilizó una población de 200 trabajadores y utilizando la fórmula probabilística se ha deducido una muestra representativa de 132 trabajadores y el instrumento correspondiente fue el cuestionario, debidamente examinado y validado por juicio de expertos.

De los resultados estadísticos obtenidos, después del análisis y la interpretación correspondiente a nivel descriptivo e inferencial, se concluyen que gestión del talento humano esta relacionado moderadamente con desempeño laboral de los empleados de la Universidad Tecnológica de los Andes, Abancay, 2022. Se ha evidenciado que su coeficiente de correlación para el estudio fue de 0,573. Además, se deduce que cuanto mejor sea una gestión del talento humano, mejor será el desempeño laboral.

Palabras Clave: Gestión del talento humano, desempeño laboral

ABSTRACT

The main objective of the development of this investigation was to analyze the existence of a relationship between human talent management and job performance in the workers of the Universidad Tecnológica de los Andes, Abancay, 2022.

The corresponding study at the methodological level is considered basic, the level belongs to the correlational, the method is the hypothetical deductive, the design is non-experimental with a cross-sectional correlational descriptive level. To collect relevant information, a population of 200 workers was used and using the probabilistic formula, a representative sample of 132 workers was deduced and the corresponding instrument was the questionnaire, duly examined and validated by expert judgment.

From the statistical results obtained, after the analysis and corresponding interpretation at a descriptive and inferential level, it is concluded that human talent management is moderately related to job performance in the employees of the Universidad Tecnológica de los Andes, Abancay, 2022. It has been evidenced that their correlation coefficient for the study was 0.573. Furthermore, it follows that the better human talent management is, the better job performance will be.

Key Words: Human talent management, job performance

INTRODUCCIÓN

El principal objetivo del presente estudio fue vincular la gestión del talento humano con desempeño de los empleados de la Universidad Tecnológica de los Andes, Abancay, 2022.

El presente proyecto de indagación considera la importancia de las observancias que se ha venido desarrollando en la Universidad Tecnológica de los Andes respecto al manejo que se realiza en el área de gestión del talento humano y desempeño laboral de los colaboradores. Las organizaciones que han apostado por la gestión de sus talentos en la práctica tienen los mejores resultados, asimismo, han podido retener a su personal, en el referido campus universitario. En el mismo sentido, muchas instituciones, hacen los esfuerzo necesarios por atraer colaboradores a su institución educativas. Empero, a sus talentos lo retienen por muy poco tiempo, por cuanto el progreso del mismo deja mucho que desear. Todo sistema de gestión referido al talento debe tener estrategias que motiven a los colaboradores, incorporándolos a las organizaciones con objetivos personales y colectivos, incorporarlos a los negocios y permitir que ejecuten los procesos a través del programa diseñado por la empresa educativa. Las estrategias de negocios debes incluir responsabilidades y estabilidad laboral y jurídica para que los responsables de las organizaciones desarrollen su trabajo con los colaboradores más cercanos. Las áreas laborales dentro de la institución educativa deben compartir de manera transparente la información con otras áreas de la institución para que los colaboradores logren el conocimiento de los objetivos planteados por las organizaciones en su totalidad en la Universidad Tecnológica de los Andes - Abancay.

En tal sentido, con este estudio se ha podido desarrollar los resultados de sus variables de estudio gestión del potencial humano y desempeño laboral. Para cumplir con el aspecto metodológico, la investigación fue desarrollada de la siguiente manera.

En la parte preliminar se ha desarrollado el aspecto formal de la tesis, señalando sus dedicatorias, agradecimientos y el reconocimiento, referenciando el índice de tablas, figuras y el resumen con su respectivo abstract.

En cap. i, se desarrollaron el planteamiento de sus problemas, referenciando su realidad internacional, nacional y local. Asimismo se referenció sus delimitaciones, redactando sus problemas, objetivos, precisando la parte justificativa, su importancia, su factibilidad y sus posibles limitaciones.

En cap. ii, se desarrollaron el aspecto teórico, señalando el marco teórico, precisando estudios similares referenciando sus conforme los protocolos metodológicos, precisando sus concepciones teóricas y sus términos básicos.

En cap. iii, se desarrollaron el planteamiento de sus hipótesis con sus respectivas variables de estudio, referenciando la definición conceptual y la operacionalización de las mismas.

En cap. iv se desarrollaron su metodología del estudio, referenciando sus enfoques, su método, su nivel y diseño, población y su muestra, precisando las técnicas y sus instrumentos.

En cap. v, se desarrollaron sus resultados del estudio, detallando el análisis s descriptivo con sus tablas y figuras y el análisis inferencias de las hipótesis planteadas.

Finalmente, en el cap. vi, se desarrolló la discusión de los hallazgos con sus antecedentes del estudio, referenciando las conclusiones con sus recomendaciones, señalando sus respectivos anexos.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA

A nivel global, las organizaciones ya no son las mismas que antes, en Europa muchas lograron el desarrollo e influyeron en otras, inclusive en los demás continentes y estos cambios se dieron por factores internos y externos que obligaron al ser humano a tomar decisiones en base a los principios de la administración general permitiéndoles alcanzar los objetivos organizacionales. Cuales quiera que fuere la organización social en el mundo, cuentan con los elementos humanos, económicos y sistémicos, que requieren ser administrados por personas que generen los cambios y promover la mejora continua, Las empresas son un tipo específico de organización, se diferencian del resto de las organizaciones, tienen distintos fines y su principal objetivo es obtener ganancias.

A nivel nacional y con la idea de obtener rentabilidad, las empresas en el Perú se han ido incrementando con el aporte de capital de inversionistas nacionales y extranjeros,

Según INEI, al 31 del mes de diciembre del año 2022, la cantidad de empresas registradas como activas en el Directorio Central de Empresas y Establecimientos tuvo

ascenso a 3' 118,298 empresas, una cifra superior en 4,7% en relación a un periodo similar del año anterior.

A nivel local, en la ciudad de Abancay, así como en otras partes de la región de Apurímac, la creación y crecimiento de las empresas han generado muchas fuentes laborales, a la vez han permitido valorar el sacrificio humano que es vital para el desarrollo de las organizaciones sociales, es por ello que todas las organizaciones deben incorporar el talento humano que tenga el potencial necesario, con las competencias para el quehacer empresarial, y conocimiento de la función del personal o de la gestión del potencial humano.

Para Ibañez (2011) señala que gestión del potencial humano es una evolución administrativa que se aplican al desarrollo y preservación del sacrificio humano, en función a sus destrezas en salud, con conocimiento, a su habilidad y todas las facultades que posee el trabajador como integrantes de la empresa, a favor de la propia empresa y de la nación.

Realizar investigaciones respecto al potencial humano, requiere de una gran experiencia y conocimiento de parte de los responsables y organizaciones a nivel mundial, todas las organizaciones del siglo XXI, invierten en gestión de sus talentos en sus empresas, por medio del cual buscan la innovación, sostenibilidad y posicionamiento en el mercado global que son más competitivos. Exige a las organizaciones ser mas exigentes para competir con empresas del mismo rubro, por ello, se encuentran en permanente capacitación del personal en todos sus niveles laborales, para poder alcanzar desarrollo empresarial con el concurso de sus trabajadores. En tal sentido, para las empresas los retos son cada vez más grandes, dado que exige el concurso de sus talentos con una filosofía empresarial que haga frente a la globalización. Las organizaciones de nuestros tiempos están digitalizados

que han modificado las reglas de juego, en tal sentido, los gerentes requieren tener competencias necesarias, para responder a los retos que exigen la capacidad de concebir los negocios que sea una inspiración para quienes laboran en la institución.

En actuales circunstancias la Gestión del potencial Humano constituyen problemas de larga data en las empresas públicas y privadas, porque no se apuestan por el fortalecimiento del potencial humano, el reclutamiento de las personas es muy sesgado, porque existe padrinazgo de las autoridades responsables de las instituciones, el proceso de capacitación y la inducción de los trabajadores son muy improvisados, no miden la capacidad del personal menos su perfil profesional.

Las áreas responsables que tienen que ver con la selección del personal, tienen que tener un expertis requerido, poseer ciertos conocimientos de gestión del talento, de tal manera puede cumplir funciones especializadas que tengan influencia positiva en el personal de la empresa. En consecuencia, el personal seleccionado debe sentirse complacido cuando se cumple con sus obligaciones, sentirse motivados en el desarrollo de sus actividades.

UOC, (2013), en su estudio relacionado sobre gestión del potencial humano, señala que estos procesos de gestión de potencial humano, son problemas comunes en las organizaciones por falta de actualización. Cuando un trabajador pertenece a una empresa que es parte de pull de equipos que ocupan puestos de confianza en sus funciones, dejan mucho que desear cuando no reciben una capacitación adecuada.

Es común observar que en el entorno organizacional hay retrasos de los pedidos y entregas, esto se debe a la falta de planificación, que carecen de procesos

de gestión, por lo que es necesario una capacitación permanente. En muchas organizaciones no se observa nada de estos porque no invierten en capacitación del personal, porque son muy costosos en mayoría de los casos requieren una inversión entra de tiempo y dinero (P.35). Investigación realizada por la Universidad Oberta de Catalunya (UOC).

Es necesario precisar que los procedimientos de gestión del potencial humano, de parte de los directivos, sean ponderados, por cuanto muchos de estos gerentes no se dan cuenta de su responsabilidad respecto a la gran pérdida del personal. Cabe reiterar que para una eficiencia en la gestión es importante que las personas desponsables del talento y la institución como tal, se preocupen por el trabajador para que puedan desarrollar acorde la filosofía empresarial, se debe privilegiar un trabajo coordinado, evidenciado acuerdos que sean beneficiosos para ambas partes, que la satisfacción sea mutuo, que la producción sea de calidad.

La realidad de gestión del potencial humano, se evidencian en diversos escenarios, como en el ámbito globales, nacionales o locales. Empero, todos estos escenarios, se diferencian de los hechos, validando a las políticas de las empresas, reguladas las normativas de cada país, el tipo de empresa, si es pública o privada. Las organizaciones de américa latina modernas, ya sean grandes y medianas, emplean instrumentos adecuados para la administración del potencial humano similares a las evidenciadas en las naciones con mayor progreso, sin embargo, en este escenario muy raro ocupar una posición estratégica en las organizaciones. La principal dificultad para aspirar al desarrollo, es la carencia de la habilidad del líder de las empresas, para especificar el escenario que corresponde al potencial humanos, en favor del desarrollo

para poder mejorar el rendimiento de las empresas que permite determinar cuál es la definición de ésta.

Adicionalmente, la socialización de una política laboral numerosa carente del potencial talento de calidad, no se referencia respecto al perfil de competencias requeridas de tal manera que los profesionales de RR.HH. puedan generar el valor añadido. Finalmente, no se debe dejar pasar por alto que cuando un trabajador es considerado de acuerdo a su perfil estratégico más útil para las empresas, para el departamento de potencial humano se convierte en socio muy importante, porque conocen a profundidad el complejo mundo empresarial, los responsables del potencial humano, para ello, se apoyan en datos y manejo de las informaciones que facilitan las nuevas tecnologías, referenciando la hoja de vida de los trabajadores con profundo respeto a las personas y a su progreso como profesional. Con el aporte de las herramientas tecnológicas, el área del potencial humano aporta estrategias nuevas que permite orientar a cultivar la cultura del aprendizaje que es la clave para el éxito.

Esta situación es percibida de manera directa por los empleados que pertenecen a la área administrativa de la Universidad Tecnológica de los Andes de Abancay. Se precisa esto porque en muchos casos la gestión administrativa se ve debilitado debido a las pocas capacidades y competencias que demuestran muchos trabajadores en el manejo administrativo y económico de la universidad, por lo tanto, nace la preocupación y la interrogante sobre de qué manera se gestiona el potencial humano en la institución y porque el esfuerzo no se considera satisfactorio por los usuarios de la universidad.

Estos procesos, se evidencian al igual que otros problemas en la referida Universidad, que son frecuentes, el exceso del personal administrativo contratado que en muchos casos no cumplen a cabalidad sus funciones correspondientes, evidenciándose en el proceso de licenciamiento de la universidad. Estas preocupaciones han permitido desarrollar esta investigación relacionado a la gestión del potencial humano y desempeño laboral, entre los empleados de la Universidad Tecnológica de los Andes de Abancay.

1.2. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.2.1. Delimitación espacial

Esta indagación fue realizado en Abancay, principalmente en Universidad Tecnológica de los Andes de Abancay. Ubicado en la Av. Perú N° 700 Abancay, Apurímac, Perú

1.2.2. Delimitación social

Este estudio estuvo orientado a la población de colaboradores del área de administración de la Universidad Tecnológica de los Andes de Abancay. Grupo humano etario comprendido entre los 28 años y 68 años de edad, residentes en la provincia de Abancay.

1.2.3. Delimitación temporal

Por su naturaleza el estudio fue realizado durante el mes de julio del 2022 hasta diciembre del 2022.

1.2.4. Delimitación conceptual

Se desarrolló considerando teorías relacionados a las variables planteadas en el estudio, referenciando sus dimensiones e indicadores con el apoyo de datos bibliográficos. Chiavenato, (2009), Khontz (2010), Bernal (2010) que fue seleccionado previamente sus definiciones relevantes de autores distintos que estudian a las variables y dimensiones correspondientes.

1.3. PROBLEMAS DE INVESTIGACIÓN

1.3.1. Problema principal

¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y desempeño laboral en los trabajadores de la Universidad Tecnológica de los Andes, Abancay, 2022?

1.3.2. Problemas específicos

PE 01: ¿Qué relación existe entre la planificación de la gestión del talento humano y desempeño laboral en trabajadores de la Universidad Tecnológica de los Andes, Abancay, 2022?

PE 02: ¿Qué relación existe entre el reclutamiento de la gestión del talento humano y desempeño laboral en los trabajadores de la Universidad Tecnológica de los Andes, Abancay, 2022?

PE 03: ¿Qué relación existe entre la capacitación de la gestión del talento humano y desempeño laboral en los trabajadores de la Universidad Tecnológica de los Andes, Abancay, 2022?

1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1. Objetivo General

Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y desempeño laboral en los trabajadores de la Universidad Tecnológica de los Andes, Abancay, 2022.

1.4.2. Objetivos específicos

OE 01: Determinar la relación que existe entre la planificación de la gestión del talento humano y desempeño laboral en los trabajadores de la Universidad Tecnológica de los Andes, Abancay, 2022.

OE 02: Determinar la relación que existe entre el reclutamiento de la gestión del talento humano y desempeño laboral en los trabajadores de la Universidad Tecnológica de los Andes, Abancay, 2022.

OE 03: Determinar la relación que existe entre la capacitación de la gestión del talento humano y desempeño laboral en los trabajadores de la Universidad Tecnológica de los Andes, Abancay, 2022.

1.5. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN

1.5.1. Justificación

El presente trabajo encuentra su justificación en los problemas observados en el interior de la Universidad Tecnológica de los Andes, relacionado a su gestión del potencial humano y desempeño de sus empleados de la referida Universidad, surge las necesidades de plantear un estudio de investigación respecto a los temas mencionados. Frente a esta problemática descrita, se ejecuta en el presente estudio para que los empleados de la Universidad Tecnológica de los Andes desarrollen competencias de organización empresarial y elevar el servicio educativo a la comunidad.

Justificación teórica.

Este trabajo encuentra su justificación teórica, debido a que ofrece el fundamento teórico conceptual para definir el concepto de las variables seleccionadas en la indagación: la gestión del potencial humano y desempeño de sus empleados. Por tal motivo, se ha contado con teorías especializadas que fundamentan el sustento teórico.

Justificación práctica.

Explica que es posible mejorar el desarrollo de las competencias de organización empresarial educativa. Con el aporte de las herramientas pedagógicas

y didácticas que permite ponderar la gestión del potencial humano, el mismo que será de mucha utilidad en su aspecto práctico.

Justificación social.

Es relevante haber realizado el presente estudio porque en el medio social de Abancay; encontramos docentes, estudiantes y ciudadanos con serias dificultades con respecto a la atención de la comunidad educativa. Los resultados son de mucho beneficio para la sociedad por cuanto ha evidenciado al reflexión sobre el potencial humano.

Justificación metodológica.

Con el presente estudio que se ha propuesto, se ha obtenido nuevos datos respecto a las variables en estudio, a través de un cuestionario, validada por expertos y con un alto grado de confiabilidad, que podrá ser utilizados en estudios para fines diagnósticos por otros investigadores que pretendan investigar las variables de estudio en otros contextos educativos.

1.5.2. Importancia

El trabajo de indagación reviste importancia toda vez que tiene relevancia desde el punto de vista social, en tal sentido, la multidisciplinariedad del conocimiento hace que las instituciones universitarias formen profesionales competentes, para que aseguren un servicio educativo de calidad en el sistema educativo peruano. Es conocido por los resultados de las pruebas internacionales y nacionales, situación que genera efectos colaterales que conlleven al fracaso universitario y a la incompetencia laboral.

La importancia de la investigación se fundamenta porque una vez desarrollado, sus conclusiones aportan conocimientos nuevos en beneficio de la sociedad, asimismo; será un aporte importante para la comunidad académica el mismo que redundará en beneficio de los lectores.

Por otro lado, el estudio reviste importancia desde su aspecto práctico porque sus resultados hallados permiten desarrollar nuevas habilidades y tomar decisiones a favor de la referida institución universitaria de tal manera que a nivel interno pueden solucionar las falencias que fueron evidenciadas en la formulación de los problemas.

Finalmente, desde el aspecto metodológico, la indagación reviste importancia toda vez que sus protocolos mejorados son de mucha utilidad para futuras investigaciones de similar temática, asimismo, sus antecedentes resumidos serán puntos de referencia para futuros estudios, dado que los datos estadísticos han evidenciado han sido discutidos de manera adecuada.

1.6. FACTIBILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Este trabajo de indagación, fue pertinente de ejecutarla; porque se dispuso con capacidad logística necesaria para concretizarla, fue financiada con recursos propios y se contó con el apoyo de los recursos humanos que en ella intervienen. Se tuvo la autorización correspondiente para intervenir en desempeño de los empleados de la Universidad Tecnológica de los Andes, de la ciudad de Abancay, que forman el universo poblacional de este estudio.

La investigación es factible porque se cuenta con una gestión del potencial humano, económica y financiera para poder desarrollar las actividades previstas para el estudio.

1.7. LIMITACIONES DEL ESTUDIO

Las limitaciones se evidenciaron en los procesos del plan de investigación fueron las siguientes: Limitada literatura respecto a las variables de estudio; concerniente a conceptos, categorías, principios, enfoques o modelos relacionados

con la gestión del talento humano y desempeño de los empleados de la referida institución Universitaria. Otra dificultad encontrada fue a la hora del recojo de los datos estadísticos, por la coyuntura social que se ha vivido en la actualidad; sin embargo, se recurrió a la tecnología para poder realizar una encuesta a través del google fórmulas.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

2.1. ANTECEDENTES DEL PROBLEMA

Respecto al tema en referencia se ha podido seleccionar los antecedentes que tienen variables similares en el desarrollo del presente trabajo.

2.1.1 A nivel internacional

Yazlle (2019), en su investigación para obtener el grado de licenciado en administración de empresas por la Universidad Católica de Salta, Argentina, titulado “Gestión de talento humano y desempeño laboral”, objetivo principal fue analizar la preponderancia de la gestión del potencial humano relacionado al desempeño laboral de los empleados de las farmacias Alvarado I y II, de la localidad de Orán- Salta en el año 2019. Se realizó una indagación cuantitativa- descriptiva. Se realizaron entrevistas a los dueños de las farmacias y cuestionarios a los empleados, los resultados se sometieron a un proceso recopilación y análisis de datos con la estadística descriptiva Finalmente, las conclusiones de esta tesis se considera evidenciar una validación del desempeño laboral e

implementación de un plan de actualización para los colaboradores con el objetivo de generar mejoras para el desempeño de los trabajadores.

Navarro (2019) en su trabajo de indagación “Impacto de la gestión del talento humano en la retención de los empleados de las multinacionales asentadas en Colombia”, presentada para para obtener el título de Administrador de Negocios Internacionales, investigación cuyo objetivo fue precisar el impacto en las decisiones que se tomaron en el área del potencial humano, relacionado con la forma de retener a los colaboradores que laboran en las empresas referidas en Colombia. El estudio fue realizado con un método de enfoque mixto, empleando para ello, entrevista a 22 ex trabajadores de diversos sectores, donde se determinaron que estas organizaciones no consideran de manera correcta sus objetivos, no saben aprovechar el capital humano que tienen, muy por el contrario reducen el impacto positivo que tienen dentro de las organización; por lo tanto, se debe escuchar las necesidades de los trabajadores para poder realizar estrategias nuevas que faciliten una eficiencia en las acciones, mediante el empleo de un modelo de gestión del potencial humano. Como resultado de este trabajo se obtuvieron en el primer grupo que las razones más impactantes para formar parte de una actividad laboral fueron las cargas laborales relacionadas a la calidad de vida de los empleados (78%), en el segundo grupo el 62% señalaron que su motivación más importante fue su crecimiento como profesional.

Saavedra (2021), en su trabajo de indagación titulado “Gestión del talento humano relacionado con desempeño de los trabajadores del Hospital Obrero de la localidad de Oruro” presentada para la obtención de la licenciatura de administración de empresas de Universidad Mayor San Andrés. Bolivia; fue con la finalidad precisar la relación de la gestión del potencial humano y el desempeño laboral de los empleados del Hospital Obrero

de la localidad de Oruro. Se pudo evidenciar los resultados del estudio, por lo que se recomienda que su implementación es la adecuada, con nuevos modelos de gestión con planeamiento estratégico, del potencial humano, con la finalidad de contribuir estrategias necesarias para tomar decisiones adecuadas. El presente trabajo compilo y describió los fundamentos teóricos para una Gestión del potencial humano, desempeño de los empleados y otros aspectos inherentes a la investigación. Se ha descrito los procesos para la selección, actualización y desempeño en el trabajo, calidad en la actividad laboral y los trabajos en equipo. Se analizó la semejanza de sus variables gestión del talento humano y desempeño de los empleados en sus labores, habiéndose comprobado que existe una semejanza estadística significativa de acuerdo a p valor = 0,000 donde la variable gestión del talento y desempeño laboral dentro del Hospital Obrero de la localidad de Oruro.

Curiel (2022) en su indagación respecto a la gestión del talento humano y desempeño laboral en la Universidad de la Guajira. Su principal estrategia fue enfocada con el propósito de analizar la gestión del potencial humano y desempeño laboral en Centros de formación Infantil del Distrito de Riohacha. Este trabajo fue de tipo aplicado, explicativa y transversal, su enfoque fue cuantitativo, los datos fueron recabados en un solo tiempo en el universo poblacional conformado por 529 encuestados distribuidos en diversos Centros de formación Infantil del Distrito de Riohacha, sus muestras fueron probabilísticas, estuvo conformado por 224 empleados. Su técnica y sus instrumentos fueron la encuesta y el cuestionario, que permitieron recoger datos del trabajo de campo para su procesamiento. En tal sentido, una adecuada aplicación del instrumento permitió evidenciar los puntos de vista de los colaboradores que conformaron parte como muestras de este trabajo. En sus conclusiones se pudo evidenciar que los factores analizados

impactan en la gestión del potencial humano y desempeño de los empleados de los Centros de formación Infantil en el Distrito de Riohacha.

Cabezas (2022), desarrollo de este trabajo de indagación fue para ostentar el grado de magister en Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil – Ecuador, cuyo título fue “Gestión de Talento Humano y Rendimiento Laboral”. El principal propósito de este estudio fue precisar el impacto que se percibe respecto a la gestión del potencial humano y rendimiento laboral. El estudio fue desarrollado con enfoque mixto, de carácter inductivo, con la observancia directa de encuestas y entrevistas, a unidad muestral de 25 empleados, esta investigación hace énfasis en cómo gestionar el potencial humano y rendimiento de los trabajadores, en la referida estación de servicio, que tiene como rubro del negocio la venta de combustibles por menor; además, se propone un diseño de gestión operativa que consta de tres modelos de manuales: 1) para proceder de manera operativa, 2) para proceder de Administrativa y, 3) el manual de funciones que fueron validados con juicio de expertos; siendo su importancia y relevancia para su aplicación inmediata. Este estudio pondera su aplicabilidad como referentes teóricos que permiten fundamentar la manera de gestionar el potencial humano y rendimiento laboral desde diversos escenarios en el campo de la investigación.

2.1.2 A nivel nacional

Atencia y Caro (2018) realizaron una indagación: “Gestión del talento humano relacionado al desempeño laboral de los empleados de la municipalidad distrital de Amarilis-2018” este trabajo fue realizado con el propósito de analizar la semejanza de las variables gestión del potencial humano y desempeño laboral de sus colaboradores de la municipalidad distrital de Amarilis HUANUCO periodo -2018 La unidad muestral estuvo

conformado por 134 personas que conformaron la totalidad de los colaboradores de la misma. Para lo cual fue aplicado una encuesta aplicada a los empleados del municipio del Distrital de Amarilis. En el proceso fue entrevistado al alcalde del distrito respecto a la gestión de talento en su gestión, para precisar relaciones en la gestión del potencial humano y desempeño laboral de los colaboradores. En tal sentido, se evidenciaron los patrones de comportamiento de los trabajadores del municipio. Los resultados dan cuenta que las opiniones son similares relacionado a las variables de estudio, los empleados en su gran mayoría indicaron opiniones negativas en el sentido de que no se sienten cómodos en sus centros de trabajo, dado que los puestos son ocupados que no tienen perfil para ocupar el cargo, menos se desarrollan gestión del talento profesional, el distrito carece de herramientas tecnológicas para una adecuada eficiencia en la gestión del talento, el área correspondiente no brinda capacitación a los trabajadores, por lo que no se apuesta por la constante actualización, respecto a los conocimientos, que no les permite desarrollar la capacidad comunicativa. Se carece de liderazgo en el departamento de gestión del talento, a fin de evitar conflictos y lograr el sentido de pertenencia del municipio. Los empleados también evidenciaron que tienen poca consideración de las personas responsables del área del talento humano, manifiestan que no se les consulta cuando realizan los cambios y tampoco son considerados para sus ascensos, por tal motivo no pueden desarrollar una línea de carrera, en sus centros de labores. Se evidencia también que no existe motivación laboral, no se cuenta con las condiciones necesarias en el área donde se desempeñan. En conclusión, se ha evidenciado una semejanza negativa en gestión de potencial humano y desempeño laboral entre los empleados de la municipalidad distrital de amarilis Huánuco 2018. Es pertinente que los funcionarios apliquen modelos estratégicos en la gestión del potencial humano, simplificar y reforzar el sacrificio de los empleados del referido municipio.

Solis y Ventura (2019), desarrollaron su indagación: “Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de los empleados de la Municipalidad Distrital de Huariaca–Región Pasco”, el estudio fue realizado con finalidad de analizar el impacto de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de sus empleados del municipio distrital de Huariaca – 2016, la investigación fue cuantitativa, descriptiva, porque su estudio de los hechos estuvo basado de la realidad, este es un procedimiento activo, sistematizado y riguroso que tiene por finalidad describir y analizar los fenómenos que ocurren tal cual en el entorno del estudio. Se concluye que Gestión del potencial humano en el Desempeño Laboral del municipio distrital de Huariaca es significativa. al aplicar el chi cuadrado de Pearson, su resultado fue de 0.000, que indica que existe relación positiva de la gestión del potencial humano en el desempeño laboral. Evidenciando que se desarrollan una gestión adecuada del potencial humano, que redunde en el desempeño de los empleados.

Checa-Llontop (2020), realizó la investigación: “Estrategia de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral de los empleados de CMAC Piura S.A.C. – agencia Balta”, La indagación fue con la finalidad de realizar una Estrategia para la Gestión del potencial humano que facilite la implementación, desarrollo y evolución de habilidades, aptitudes y conocimientos que de argumentos para dar solución al problema planteado en este estudio. Su diseño fue descriptivo – propositivo, porque permite describir la realidad del problema vigente, para lo cual se requiere una estrategia que ayude una mejorar de la realidad en estudio. Se aplicó una encuesta al universo poblacional de 36 encuestados, empleando para ello, el programa SPSS su validez fue con la aplicación del alfa de Cronbach 0,862, se ha podido evidenciar los resultados tal como se aprecia en la

estadística, la limitación de oportunidades en el crecimiento y actualización permanente de potencial humano, se desconoce los planes estratégicos, no hay una buena comunicación entre los departamentos que conforman la empresa, a la luz de los resultados, se recomienda estrategias que consideran 4 etapas para administrar el talento humano para luego incorporar a la organización, este proceso se considera el más apropiado para mejorar la administración del potencial humano y desempeño de los colaboradores.

Lazo y Puñido (2021) en su investigación fue desarrollado para ostentar el título de licenciadas en administración de empresas por la Universidad Autónoma del Perú presentan su tesis “Gestión del talento humano en el desempeño laboral de los empleados de la empresa de climatización Waira System, Santiago de Surco-2019.” Según el autor el principal propósito del trabajo fue señalar la semejanza de las variables gestión del talento humano en el desempeño laboral. Esta indagación es de corte descriptivo correlacional transversal, diseño no experimental. Su unidad muestral fue conformado por 22 empleados; de los departamentos, de almacenes y operaciones de la empresa de climatización Waira System. En el estudio se utilizó una muestra censal, porque fue utilizada la totalidad de los encuestados, como técnica se empleó la encuesta, el instrumento empleado fue cuestionario elaborados con los conceptos de las variables propuestos. Los resultados hallados permitieron verificar una correlación positiva de la variable gestión del talento humano relacionado con el desempeño laboral, con una sig. $p=0,00$ menor al 0,05 por tal motivo, se valida la correlación de las dos variables. En el mismo sentido, el 54,55% de colaboradores indican que la administración del talento humano es de nivel regular, lo que evidencia que la administración del talento dentro de las organizaciones no es lo adecuado respecto al variable desempeño laboral el 50% de los

empleados lo señalan de nivel regular, indicando que no se ha podido lograr los resultados que toda empresa requiere.

Cubas (2022), realizó un estudio sobre: “Gestión del talento humano y desempeño laboral en los empleados administrativos, Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas-Chachapoyas 2020”. El estudio tuvo como objetivo analizar la gestión del potencial humano en el desempeño laboral de los empleados de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza. Este estudio tiene como enfoque cuantitativo, de corte correlacional, observacional, de orden prospectivo, transversal y analítico, su unidad muestral estuvo constituido por 75 empleados del área administrativa, las informaciones se recolectaron mediante un cuestionario. Sus resultados dan cuenta que el 54.7% de los consultados identifican la mejora continua en su expectativa y trabajo en equipo a fin de alcanzar una mejor eficacia, que se refleja en la forma de cumplir las actividades y objetivos propuestos. El 50.7% de consultados dan cuenta que es factible formar parte de los planes elaborados con fines de crecimiento y progreso en las organizaciones. Se concluye que existe una semejanza de las variables de estudio ($X^2=11.789$) y $p = 0.003 < 0.05$. En consecuencia, prevalece la necesidad de identificar a los sujetos adecuados, de tal forma que se puede retener al talento humano para impulsarlo mediante capacitaciones permanentes y perfeccionamientos de acuerdo al área de su competencia, para un mejor desempeño.

2.2. BASES TEÓRICAS O CIENTÍFICAS

2.2.1. Variable (1): Gestión de talento humano

Respecto a la gestión del potencial humano, se definen muchos conceptos que son de alta relevancia de los cuales se considera algunos conceptos definidos por autores como:

Chiavenato, (2009), en sus tratados teóricos indica que la administración del talento humano, son considerados como una serie de consideración de orden político y práctico que son primordiales para gerenciar las acciones de las personas, grupos de personas, que permite seleccionar, capacitar y examinar el progreso de los colaboradores de las organizaciones.

Por su parte Vásquez, A. (2008). Señala que la administración del talento humano, es considerada como una serie actividades desarrolladas para ponderar al talento más indicado sus actividades que desarrollan por órdenes de los directivos o colaboradores de mayor rango. Señala que se ha buscado la identidad de los colaboradores con la empresa, reconociendo sus compromisos con la institución donde laboran, con la única finalidad lograr los objetivos de las empresas que tiene que ver con la gestión, así como el pago de los salarios.

Por su parte, Mora, V. (2012). Señala que administración del potencial humano, son considerados elementos fundamentales, que son prioritarios para enfrentar los nuevos retos que imponen en los medios. Es fomentar el grado de sublimidad las capacidades personales que son competitivas de conformidad a las carencias de las logísticas donde garantizan el progreso administrativo del potencial humano, que precisan lo que saben hacer o podrían hacer.

En el mismo sentido, Heredia, (1985), señala que es un concepto más adelantado que se añade respecto a la administración. Añade que la gestión del potencial humano es “se consideran como acción y efecto de desarrollar actividades con denodados esfuerzos que conducen a un esfuerzo concreto”

Por su parte Remetería (2008), señala “es la actividad profesional que tiene por finalidad de precisar los objetivos y espacios de desarrollo, determinados por los sistemas de las organizaciones, diseñados con estrategias para ponderar la administración del talento humano”

Por su parte Chiavenato (2002) en sus tratados “señala que administración del potencial humano es una dependencia muy delicado dentro de las organizaciones, en tal sentido, la mentalidad que predomina en las empresas. Es probable y circunstancial, son el resultado de una cultura organizacional que referencia las estructuras organizacionales de las empresas, las cualidades del escenario ambiental, el propósito de las organizaciones, las herramientas tecnológicas empleadas, los procedimientos de orden interno que suman a una eficiente gestión del potencial humano”

Por su parte Dessler (2006): “señala que la gestión del potencial humano tiene que ver con la acción permanente de la práctica y gestión de la política que son urgentes para gestionar los temas que hacen referencian las relaciones del potencial humano, respecto al trabajo administrativo, de manera específica, se trata de reclutar, examinar, capacitar de manera permanente, gestionar y facilitar un escenario seguro e igualitario para los trabajadores de las empresas.”

En el mismo sentido, Lledó (2011): “señala que la administración del potencial humano corresponden a un sistema de empleo referido a las acciones humanas más preponderantes en las organizaciones y las empresas, referenciando a la gestión del potencial humano como un rol preponderante para realizar con éxito los procesos, finalmente los sujetos son los encargados de gestionar las acciones pertinentes porque los trabajos que son producto de las investigaciones no se desarrollansolos”

2.2.1.1. Dimensiones:

a. Planificación:

Chiavenato (2004) refiere que la planificación implica programar en primer momento, seguido a ellos organizar y dirigir y por último controlar el desarrollo de todos los recursos organizacionales dentro del empleo, a fin de verificar el cumplimiento de objetivos con eficacia y eficiencia.

Crisóstomo (2019) desarrolla acciones del procedimiento respecto al gestión del potencial humano dentro las cuales considera la planificación y la identificación de necesidades en gestión humana. Realizan referencias respecto a la planificación, siendo las subsiguientes los principales requisitos para una gestión de calidad en el potencial humano:

1. Determinar las competencias necesarias para los cargos requeridos.
2. Planificar con argumentos sólidos la selección de los empleados, en las competencias selectivas.
3. Planificar y reconocer los requisitos en el desarrollo y formación de competencias individuales.
4. Planificar con herramientas tecnológicas la valoración permanente del desempeño de los empleados por estimar en estrategias de reconocimientos.

b. Reclutamiento

Werther (2000) señala que en el proceso para reclutar talentos se realizan en varios pasos. Los especialistas en reclutamientos identifican las vacantes, por medio de planeación del potencial humano a petición de las direcciones.

Los planes del departamento del potencial humano pueden evidenciarse de especial utilidad, dado que ilustran las vacantes vigentes, las que son contemplados para el futuro de la empresa; esos planes facilitan a los reclutadores a desempeñarse de manera práctica, al manejar informaciones de primera mano, respecto a las carencias de los colaboradores del presente y futuro.

El reclutador refiere a todas las carencias del puesto de acuerdo al perfil de las personas que requieren las organizaciones, de acuerdo al perfil que requieran las organizaciones, los reclutadores deben exigir informaciones adicionales del interesado, para ello, ponerse en contacto con la gerencia respectiva que requirió el aspirante al puesto.

En tal sentido, se recomienda a la gerencia del área correspondiente, se entreguen al departamento del potencial humanos los requisitos del personal, el cual contiene los requerimientos y el perfil de los candidatos que se ha sido solicitando. Además se hace una diferenciación entre el reclutamiento interno y externo conforme se detalla:

INTERNO

Los empleados forman una parte fundamental de posibles aspirantes para un puesto de trabajo (ya están familiarizados con la empresa y poseen información importante de la empresa)

EXTERNO

El departamento del potencial humano debe seleccionar los aspirantes en el mercado externo de trabajo.

c. Capacitación

De Cenzo (2008). Señala que capacitar es estimular la cualidad personal de los trabajadores de manera que todas las mejoras que se desarrollan conducen hacia una mayor productividad en las empresas. En tal sentido, Capacitación y Desarrollo del potencial humanos en Sistema Nacional de Salud del Perú, dan cuenta que cada día tiene mayor relevancia a ser parte de una gestión integrada del potencial humano, en tal sentido, el

objetivo de este trabajo, es poner en agenda en la gestión del capacitador las herramientas necesarias para un trabajo, con la finalidad de fidelizar el objetivo de las nuevas proyecciones la preparación del potencial humano para alcanzar la calidad del desempeño de cada colaborador.

Se hace énfasis en el adoctrinamiento de todos los recién graduados, que no tienen formación en las instituciones públicas, el empleado de nuevo ingreso a las entidades que se contratan en la entidad, el que ya se tiene trabajando por lo que se requiere la continuidad de los estudios para modernizar sus competencias o para alcanzar a ser idóneo en el corto tiempo, de manera fundamental en su propia empresa o puesto laboral con actividades dinámicas, diversas modalidades, según lo requiera de manera individual cada empleado con la finalidad de modernizar la calidad de los servicios que brindan, que busca la satisfacción de los propios empleados de las empresas y de manera especial en la comunidad. Es oportuno destacar que aparecen algunas transformaciones en sus funciones que permiten desarrollar sus actividades en las capacitaciones que imponen nuevos retos al que se debe enfrentar con perspectivas nuevas y responsabilidades específicas.

2.2.2. Variable (2): Desempeño laboral

Respecto al tema en referencia, Chiavenato (2007) señala que desempeño laboral, se conocen como actos o conductas que son evidenciados en los empleados que por sí son necesarios para lograr los proyectos trazados por las organizaciones. En tal sentido, se señala que el desempeño laboral eficiente, es el soporte más eficiente con la que cuentan las empresas.

En el mismo sentido, García (2001) señala que desempeño laboral es importante por su validación al desempeño de los colaboradores que beneficia a la gestión de las organizaciones, los mismos que determinan que tan efectivas y eficientes son las actividades de los trabajadores para lograr los objetivos empresariales, si se cumple o no,

la misión empresarial, de este modo se identifican las dificultades para mejorarlo en el tiempo.

Por su parte, Araujo y Leal G. (2007). Señalan que el desempeño laboral se evalúan midiendo distintos factores: como su elemento, habilidad, característica y sus competencias que pertenecen al conocimiento de habilidades y capacidades realizadas por los empleados y aplicados en sus centros laborales. El desempeño laboral del individuo se manifiesta las competencias de los trabajadores alcanzados en las que forman parte, como un sistema, del conocimiento, referenciado la habilidad, la experiencia, el sentimiento, la actitud, la motivación, características individuales y valores que aportan a lograr las conclusiones que se quiere alcanzar, en concordancia con los requisitos técnicos, productivos y de servicios de las empresas.

El respecto Bittel, (2000), señala que: “desempeño laboral es referenciado en gran medida por interés de los colaboradores respecto a las actividades laborales, sus objetivos están trazados para lograr resultados. En tal sentido, la actividad laboral está relacionado con la habilidad y conocimiento que ponderan las actividades de los trabajadores, en favor del fortalecimiento de los propósitos de las empresas”.

De las citas se puede evaluar que desempeño laboral, se encuentra relacionado de manera directa con acciones que realizan los trabajadores, a la hora de realizar sus actividades. Por lo que, desempeño laboral está relacionado de manera directa con la productividad de los trabajadores, con la validación de los propósitos trazados, las acciones y los objetivos institucionales.

Por otro lado, se precisa que desempeño laboral, se refiere a la responsabilidad de los trabajadores que honran en sus centros laborales. Al respecto se reitera que las evaluaciones del rendimiento laboral, se evalúa con los resultados alcanzados por los

empleadores que toman en cuenta los factores que forman parte del entorno de los trabajadores respecto a su desempeño.

2.2.2.1. Dimensiones:

a. Productividad

Se conoce como productividad laboral, toda actividad desarrollado por los trabajadores que tiene como finalidad obtener un producto final en favor de la ciudadanía, en tal sentido, para lograrlo se requiere ciertos requisitos.

b. Compromiso

En opinión de Medina Gómez (1996): el compromiso se refiere a evaluar el nivel de observancia de los propósitos planificados con la calidad necesaria a la hora que se desarrolla, especificando en cada proceso la calificación ponderada que les corresponde a las personas, de la misma manera, se evalúa el acatamiento, en cantidad y calidad de los objetivos alcanzados y no alcanzados en dicha época trazado. (p.67).

En opinión de Arias (2006), un propósito laboral precisa "el fin específico de la indagación tiene relación directa con la realidad del problema descrito" (p. 45).

En opinión de Herrera (2006) el propósito del desempeño laboral en sus categorías reflejan los propósitos del estudio (el para qué), lo que se quiere lograr, de esta manera se transforman en objetos que solucionen los problemas. El objetivo del estudio pone de manifiesto los límites de los problemas orientan a desarrollar las investigaciones al precisar que se pretenden conocer conocimiento de las variables, en tal sentido, los resultados del estudio debe surgir de los objetivos planteados. Dentro de las definiciones, es preciso señalar con claridad las fortalezas y debilidades del

estudio, referenciando sus dimensiones relacionados con los aspectos gerenciales de mayor relevancia.

Por su parte, Werher (2007) señala que “La disciplina laboral forma parte de las actividades administrativas que son realizados para realizar y garantizar la observancia de las normativas internas, que se realizan para motivar a los trabajadores con estricto apego a las normativas y procesos que permite fiscalizar los desvíos”. (p. 453).

Finalmente, Medina (1996) señala que “Se evalúan las observancias de las jornadas laborales, como ser puntuales, acatar las normas, asistir en los horarios programados y respetar actos disciplinarios y del comportamiento” (p.78).

c. Satisfacción Laboral

Al respecto Chiavenato (2013) señala que el equipo de trabajo desempeña un rol muy preponderante en la socialización de trabajadores nuevos. La socialización de nuevos integrantes, contribuye de manera satisfactoria a su equipo de trabajo, sus acciones son capaces de generar una motivación positiva y duradera.

La aceptación de este grupo de trabajo, es fundamental para satisfacer las carencias sociales, los equipos de trabajo influyen de manera positiva en los usos y costumbres, creencias y la conducta de los sujetos dentro de las organizaciones y las formas en que deben comportarse. (p.189)

Por su parte, Alles (2005) señala que las satisfacciones implican la voluntad de colaborar y cooperar con terceros, la satisfacción se evidencia al ser parte de los grupos de trabajo, cooperar con el resto del grupo, con una actitud respecto al personal o competitivo. Para que estas competencias sean efectivas, por lo que las intenciones debieran ser más genuinas. Es pertinente que los ocupantes del centro de trabajo sean

miembros de grupos de trabajo que funcionen como equipos. En su concepción más amplia, se refiere a grupos de empleados que trabajan en los procedimientos, tareas que buscan alcanzar objetivos trazados. (p.287)

En tal sentido, Medina (1996) señala que “Se evalúan grado en que los trabajadores son capaces de subordinar sus propios intereses individuales a los de los colectivos, tratar de sumar en bien del interés general para cumplir los objetivos sin escatimar el tiempo ni los esfuerzos, sus disponibilidad para enseñar y transmitir conocimiento por medio de la experiencia con la capacidad de crear condiciones adecuadas en un ambiente de camaradería, producto del esfuerzo y cooperación franca y amplia de los colectivos” (s.p).

Por su parte Koontz señala que los equipos de trabajo son números pequeños de trabajadores con diversas habilidades eficientes comprometidos con propósitos comunes, con objetivos trazados por la empresa unido de desempeños y métodos laborales que son onerosamente responsables de todo el proceso. (p. 576)

Finalmente Maristany (2005) señala que satisfacción laboral “Consiste en realizar una gestión laboral en la organización, de manera más acelerada dentro de la organización, ser parte del colectivo especial que son considerados con una eventual tradición laboral evidenciados en otras naciones y otras culturas” (p.71).

2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS

Desempeño laboral

Pedraza (2012) Se refiere al rendimiento de los trabajadores que demuestran sus acciones demuestran cuando efectúan sus las labores que se les encomiendan en el cumplimiento de sus responsabilidades y todas las responsabilidades que las instituciones les pueden asignar.

Productividad

Marvel (2013) Se refiere a los resultados obtenidos en la actividad laboral la cantidad de trabajos logrados, que realizan las personas durante un tiempo de tiempo, en un contexto determinado.

Compromiso

Delgado (2014) se refiere al valor de la responsabilidad asumida que son presentados en las personas para poder alcanzar metas y sus objetivos. Que se desarrollan en un escenario controlado por las personas que se desarrollan a plenitud.

Satisfacción Laboral

Posada (2014) Se refieren a las actitudes que evidencian los trabajadores, en la observancia de sus responsabilidades. La ponderación de las necesidades que implican cumplimientos de sus actos, objetivos y metas.

Conocimiento

Delgado (2014) Se trata del saber que ocupa espacio. Dicho de otro modo, deriva de la instrucción, el mérito del aprendizaje que produce conocimiento.

Habilidad

Pedraza (2012) Se trata de la habilidad de saber hacer. Se refiere a la manera de aplicar y emplear el conocimiento, para viabilizar las dificultades o circunstancias, con estrategia e innovación.

Motivación

Delgado (2014) se trata del estado emocional de las personas, que es logrado producto de las energías percibidas de una realidad, siendo la principal motivación el acto laboral que validan las personas para poder lograr un propósito, que le permita solucionar sus necesidades básicas, sobre todo que le permite lograr calidad de vida familiar.

Capacidad

. Delgado (2014) se trata de las personas que poseen la capacidad de gerenciar las compañías, que tienen empleados eficientes para conseguir los objetivos institucionales con acciones efectivas en el ámbito financiero con patrocinios de calidad, de los empleados de las compañías.

Competencia

Marvel (2013) se refiere a la cualidad de las personas sean aptas para un fin específico. Vale decir, la suficiencia o idoneidad para alcanzar los objetivos que permite ejercer una labor, con idoneidad, capacidad, habilidad y propósitos para las cosas, con una disposición permanente cuya capacidad se refleja en sus actos.

CAPÍTULO III

HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1. HIPÓTESIS GENERAL

Existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en los trabajadores de la Universidad Tecnológica de los Andes, Abancay, 2022.

3.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

HE-01: Existe una relación significativa entre la planificación de la gestión del talento humano y el desempeño laboral en los trabajadores de la Universidad Tecnológica de los Andes, Abancay, 2022.

HE-02: Existe una relación significativa entre el reclutamiento de la gestión del talento humano y el desempeño laboral en los trabajadores de la Universidad Tecnológica de los Andes, Abancay, 2022.

HE-03: Existe una relación significativa entre la capacitación de la gestión del talento humano y el desempeño laboral en los trabajadores de la Universidad Tecnológica de los Andes, Abancay, 2022.

3.3. OPERACIONALIZACION DE LAS VARIABLES

DEFINICION CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA
VARIABLE (X) : GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Se refiere al rendimiento que demuestra el trabajador cuando efectúa las labores que se le encomienda en el cumplimiento de sus funciones y todas las tareas que la institución le puede asignar. (Pedraza, 2012)	Planificación La planificación es el proceso y efecto de organizar con método y estructura los objetivos trazados en un tiempo y espacio. (Perea, 2014)	<ul style="list-style-type: none"> • Previsión de objetivos • Previsión de metas • Trabajo en equipo • Organización • Establecimiento de políticas • Formulación de estrategias 	1 2 3 4 5 6	Ordinal
	Reclutamiento Es el proceso de atraer individuos oportunamente en suficiente número y con los debidos atributos y estimularlos para que soliciten empleo en la organización (Perea, 2014)	<ul style="list-style-type: none"> • Elección de métodos de evaluación • Establecimiento de normas • Canales de reclutamiento • Mercado de trabajo • Reserva de candidatos • Información oportuna 	7 8 9 10 11 12	Ordinal
	Capacitación Es toda actividad realizada en una organización, respondiendo a sus necesidades, que busca mejorar la actitud, conocimiento, habilidades o conductas de su personal. (Frigó, 2013)	<ul style="list-style-type: none"> • Inducción del personal • Entrenamiento del personal • Formación básica • Proceso de adaptación • Nuevos cambios • Desarrollo de competencias 	13 14 15 16 17 18	Ordinal
VARIABLE (Y) DESEMPEÑO LABORAL Se refiere al rendimiento que demuestra el trabajador cuando efectúa las labores que se le encomienda en el cumplimiento de sus funciones y todas las tareas que la institución le puede asignar. (Pedraza, 2012)	Productividad Se refiere a la cantidad de trabajo servible, que realiza una persona durante un tiempo y en un contexto específico. (Marvel, 2013)	<ul style="list-style-type: none"> • Intensidad de la tarea • Concentración en lo que hace • Nivel de energía • Cumplimiento de metas • Resultados deseados • Tiempo utilizado 	1 2 3 4 5 6	Ordinal
	Compromiso Es un valor que se presenta en una persona para lograr sus metas, objetivos, intereses y expectativas. Se desarrolla dentro de un contexto donde la persona se pueda desarrollar a plenitud. (Delgado, 2014)	<ul style="list-style-type: none"> • Planificación • Formulación de objetivos • Expectativas laborales • Desarrollo personal • Actitud voluntaria • Involucrarse en una actividad 	7 8 9 10 11 12	Ordinal
	Satisfacción Laboral Se refiere a la actitud que muestra el trabajador, en el cumplimiento de sus funciones. La satisfacción implica cumplimiento de actividades, de metas, de objetivos. (Posada, 2014)	<ul style="list-style-type: none"> • Actitud frente a su trabajo • Cumplimiento de necesidades laborales • Retribución laboral • Oportunidades de progreso • Condiciones de trabajo • Trabajo en equipo 	13 14 15 16 17	Ordinal

CAPÍTULO IV

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

4.1. ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN.

La indagación tiene enfoque de tipo cuantitativo dado que se basa en el método deductivo, el cual nace del silogismo filosófico en Grecia, la cual denota que existe una premisa mayor, una menor y conclusiones. Se generan hipótesis que deben ser verificables por el método empírico. Es un método empleado en las ciencias formales que se centran en conocer las variables, sus características y las relaciones que pueden existir entre ellas. (Morales, 2004).

4.2. TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN

4.2.1. Tipo de investigación

Este trabajo fue de tipo básico. Según Muntane, (2010) este tipo de investigación básica “se denomina un estudio puro, teórico o dogmático. Se caracterizan debido a que se originan en las bases teóricas y permanecen en ella. El propósito del estudio fue ampliar los conocimientos de orden científico, pero sin contrastar con ningún aspecto práctico”. (P.10)

Tal como señala Zorrilla (2010) la investigación básica también se denominan puras o fundamentales y buscan progresos científicos, que favorece acrecentar el conocimiento teórico, sin interesarse de manera directa en sus posibles aplicaciones que trae consecuencias

prácticas, que busca generalizaciones que permite desarrollar las teorías basadas en principios o normativas.

4.2.2. Nivel de investigación

Este estudio fue correlacional. Según Mendosa, (2013) la investigación correlacional precisa: “Los trabajos correlacionales tienen como objetivo evidenciar la asociación o grado de semejanza de las variables estudiada, dentro de un escenario particular”. (P.75)

El presente estudio es considerado descriptivo- correlacional, ha permitido observar y presentar la situación actual de las variables del estudio, los propósitos propuestos permitieron indicar sus rasgos y características de las variables especificándolos. Es correlacional, porque el estudio tenía como propósito señalar la semejanza y la asociación de las variables estudiadas en el escenario particular donde se realizaron los hechos. Se denomina analítico, por cuanto su análisis estadístico es inferencial que ha permitido hallar las conclusiones. Caballero (2014).

4.3. MÉTODOS Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

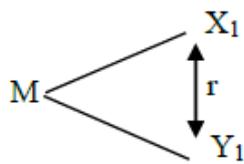
4.3.1. Métodos de investigación

El método de investigación, fue el hipotético - deductivo, según Hernández (2010) son procedimientos o caminos que siguen los investigadores para realizar su trabajo una práctica de orden científico. El método hipotético-deductivo tiene diversos procesos que son primordiales: como la observación de los hechos a ser estudiado, la redacción de las hipótesis para poder explicar los fenómenos planteados, deducción y análisis de las proposiciones más relevantes, que permite verificar las hipótesis, dicho de otro modo permite comprobar la verdad de los problemas planteados, comparando con las experiencias. Este método permite a los científicos a matizar un análisis racional.

4.3.2. Diseño de investigación

El diseño de trabajo, forma parte de un estudio no experimental, descriptivo correlacional, transversal y prospectivo. El diseño es no experimental, transeccional - transversal. En opinión de Hernández, Fernández y Baptista (2016), estudios con este tipo de diseño no son manipulables, sus variables permanecen tal cual, no son sometidas a determinadas situaciones, sino se observan “hechos que se evidencian en su escenario actual, para ser analizados” (p. 152). Estos autores precisan que un estudio es transeccional o trasversal, cuando el estudio se realiza en un momento determinado cuyo “objetivo es analizar variables y validar su impacto en una determinada circunstancia, Es decir, se asemeja “tomar una foto” sobre algo que ocurre (p.154).

El esquema sugerido de este diseño de indagación corresponde al siguiente procedimiento:



Donde:

M= Muestra

X: variable 1

Y: Variable 2

R= correlación

4.4. POBLACIÓN Y MUESTRA DE LA INVESTIGACIÓN

4.4.1 Población

Se conoce como población el universo poblacional de todas las personas que forman parte del estudio, cuyas opiniones son concordantes las preguntas planteadas. Hernández

(2010). Por tanto, la unidad poblacional estuvo conformado por 200 empleados de la Universidad Tecnológica de los Andes, de la provincia de Abancay.

4.4.2. Muestra

Se tuvo una muestra probabilística para la población completa de la universidad. Según la fórmula, se tuvo a 132 en trabajadores de la Universidad Tecnológica de los Andes, de la provincia de Abancay.

4.5. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

4.5.1. Técnicas

Las técnicas utilizadas en esta encuesta fue encuesta. En opinión de Bernal, (2010) quien señala que: “Las encuestas son fundamentadas en cuestionarios o conjunto de interrogantes que son preparados con el propósito de identificar los datos de la población”. (P.194)

Para este estudio en particular fue aplicado técnica de encuesta y validación de documentos. La técnica para el recojo de datos son herramientas por los cuales los investigadores proceden a recopilar informaciones requeridas de una población o fenómenos en relación a los propósitos de la indagación. Sánchez y Reyes (2015, p.149)

4.5.2. Instrumentos

Para este trabajo el instrumento fue el cuestionario. El cuestionario como instrumento es el más adecuado porque está elaborado con una serie de ítems que permite al investigador estandarizar el proceso, recopilando datos precisos. Vale decir, son preguntas coherentes que referencia sus variables, dimensiones e indicadores que serán medidos. En opino de Baptista, (2010) este cuestionario es un instrumento más pertinente para recopilar datos del estudio. “se

conoce como cuestionario a un conjunto de interrogantes referido una o más variables a ser medidos. Que deben ser congruentes con la observancia de los problemas planteados, referenciados en las hipótesis” (P. 217).

4.5.3. Validez y confiabilidad

La validez de los instrumentos se desarrolló con la forma de los expertos y de la confiabilidad estadística, para este efecto se tomó una prueba piloto al 10% de la unidad muestral que pertenece a la población y no a la muestra accesible. En relación a la calificación de las herramientas aplicadas, se empleó el Juicio de Expertos.

EXPERTO	VALORACIÓN CUANTITATIVA	VALORACIÓN CUALITATIVA	OPINIÓN DE APLICABILIDAD
Juez 01: Mantilla Villar, Rosa Elizabeth	$(89,1\% \times 0,20) = 17,82$	Excelente	Aplicable
Juez 02: Rivera Olazabal, Jusmarly	$(89,9\% \times 0,20) = 17,98$	Excelente	Aplicable
Juez 03: Collao Arce, José Edmundo	$(87,6\% \times 0,20) = 17,52$	Excelente	Aplicable
Juez 04: Antonio Ramírez Mamani	$(87,6\% \times 0,20) = 17,52$	Excelente	Aplicable
Juez 05: Collado Mantilla, Ángela Karla	$(89,9\% \times 0,20) = 17,98$	Excelente	Aplicable

Con respecto a la confiabilidad de los instrumentos se procedió a verificar:

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	150	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	150	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Respecto a la variable Gestión del talento humano, el Coeficiente alfa es de 0,931 superior a 0,9. Por tanto, la fiabilidad del instrumento para la variable Gestión del talento humano se consideró excelente.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,931	21

Se aplica el test KMO (Káiser, Meyer y Olkin) que relaciona los coeficientes de correlación.

Prueba de KMO y Bartlett

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,888
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	1902,536
	gl	210
	Sig.	,000

Se aprecia un valor de KMO de $0,888 \geq 0,8$ considerado notable. Asimismo, la prueba de esfericidad de Bartlett tiene chi cuadrado de 1902,536 con $gl = 210$ y $p\text{-valor} = 0,000$ por lo que el modelo del análisis factorial es adecuado.

En el caso de la variable desempeño laboral, el Coeficiente alfa es de 0,919 superior a 0,9. Por tanto, la fiabilidad del instrumento para la variable desempeño laboral se considera excelente.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,919	18

Prueba de KMO y Bartlett

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,873
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	1446,440
	Gl	153
	Sig.	,000

Se aprecia un valor de KMO de $0,873 \geq 0,8$ considerado notable. Asimismo, la prueba de esfericidad de Bartlett tiene chi cuadrado de 1446,440 con $gl = 153$ y $p\text{-valor} = 0,000$ por lo que el modelo del análisis factorial es adecuado.

4.5.4. Procesamiento y análisis de datos

Para procesar los datos se utilizó la hoja de cálculo Excel y se tabuló los datos con el software estadístico SPSS versión 26,0. Para analizar los datos, se empleó las tablas y figuras con sus respectivas frecuencias, para contrastar las hipótesis se utilizó el estadísticos inferencial.

En su desarrollo se consideraron los siguientes ítems para cada variable y su dimensión.

Dimensión – ítem de “Gestión del talento humano”

VARIABLES	DIMENSIÓN	ÍTEM
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Planificación	1, 2, 3, 4, 5, 6
	Reclutamiento	7, 8, 9, 10 11, 12
	Capacitación	13, 14, 15, 16, 17, 18

FUENTE: Cuestionario “Gestión del talento humano”

Dimensión – ítem de “Desempeño laboral”

VARIABLES	DIMENSIÓN	ÍTEM
DESEMPEÑO LABORAL	Productividad	19, 20, 21, 22, 23, 24
	Compromiso	25, 26, 27, 28, 29, 30
	Satisfacción laboral	31, 32, 33, 34, 35, 36

FUENTE: Cuestionario “Desempeño laboral”

4.5.5. Ética en la investigación

La investigación fue desarrollado dentro del marco de la responsabilidad ética, referenciando una acción responsable del investigador en el desarrollo de la investigación, evidenciando los siguientes principios: todo proceso donde interviene la acción humana, debe intervenir los principios éticos del investigador, de tal forma que no se vulnere los derechos humanos de las personas que forman parte del área de investigación.

Así mismo, los derechos fundamentales de los sujetos que forman parte en el estudio deben ser respetados en su realidad social, se le debe informar la naturaleza de la investigación, sus objetivos planteados de la misma, para que tengan pleno conocimiento.

En el mismo sentido, con una responsabilidad ética del investigador, se debe respetar las tradiciones culturales de los pueblos, de tal manera que no se altere sus usos y costumbres y que la investigación aporte beneficios, solución de sus problemas de los pueblos que forman parte del presente estudio.

En tal sentido, en el presente trabajo, en su desarrollo se ha respetado las normas, reglas y costumbres que se evidencian en la práctica al interior de la Universidad Tecnológica de los Andes de la ciudad de Abancay.

CAPÍTULO V. RESULTADOS

5.1. ANÁLISIS DESCRIPTIVO

Tabla 1

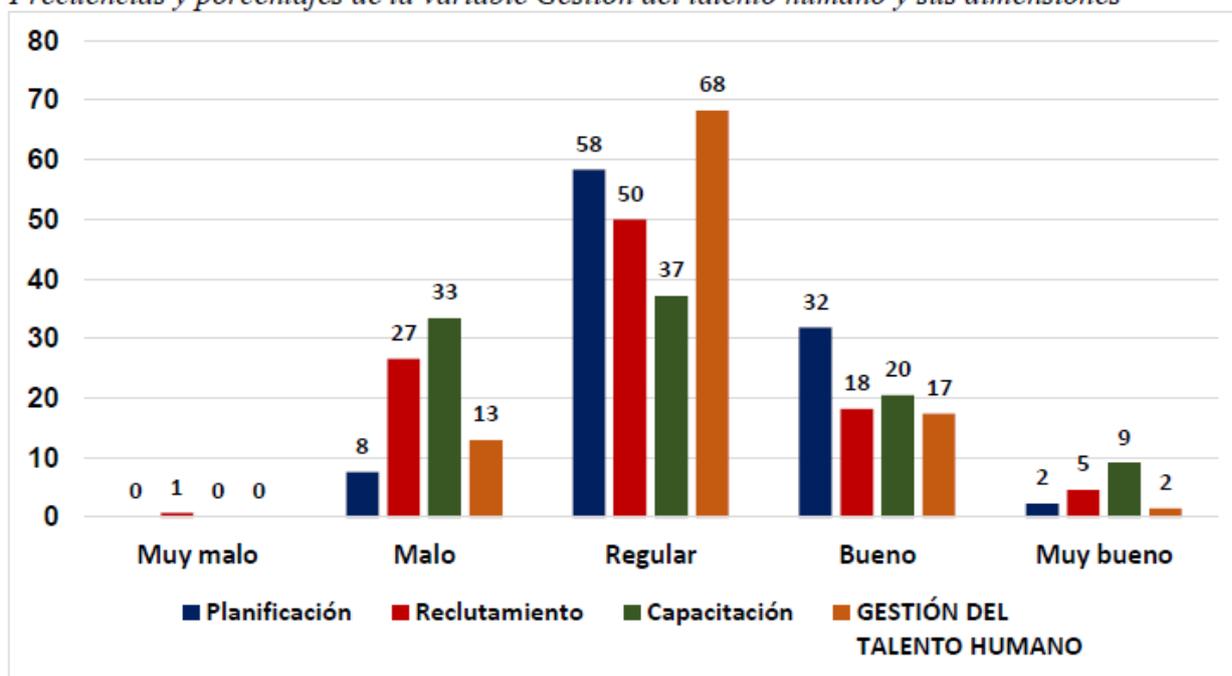
Frecuencias y porcentajes de la variable Gestión del talento humano y sus dimensiones

	Planificación		Reclutamiento		Capacitación		GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	
	f	%	F	%	f	%	F	%
Muy malo	0	0	1	1	0	0	0	0
Malo	10	8	35	27	44	33	17	13
Regular	77	58	66	50	49	37	90	68
Bueno	42	32	24	18	27	20	23	17
Muy bueno	3	2	6	5	12	9	2	2
Total	132	100	132	100	132	100	132	100

Nota: Los datos fueron obtenidos de la aplicación del cuestionario a los trabajadores de la UTEA

Figura: 1

Frecuencias y porcentajes de la variable Gestión del talento humano y sus dimensiones



En la tabla 1 se muestran los resultados de las opiniones de los 132 trabajadores de la Universidad Tecnológica de los Andes, considerados como muestra de estudio, respecto a la gestión del talento humano que se realiza en la universidad y de sus respectivas dimensiones como la planificación, el reclutamiento y la capacitación que se realiza con los trabajadores.

Sobre la primera dimensión planificación de la gestión del talento humano, el 58% califica a este proceso como regular, un 32% manifiesta que la planificación es buena, el 8% indica que se tiene una mala planificación y solo un 2% indica que la planificación es muy buena.

Respecto a la dimensión reclutamiento del personal, el 50% de trabajadores indica que este proceso es regular, el 27% indica que es malo el proceso de reclutamiento, el 5% indica que es muy bueno y solo un 1% manifiesta que el proceso de reclutamiento es muy malo.

Sobre el proceso de capacitación el 37% de trabajadores indica que es regular la capacitación que brindan a los trabajadores, el 33% manifiesta que este proceso es malo, el 20% indica que la capacitación que se promueve es buena y sólo un 9% manifiesta que la capacitación es muy buena.

Finalmente, de los datos obtenidos por dimensiones, el proceso de sistematización para su variable gestión del potencial humano a nivel de Universidad Tecnológica de los Andes, muestra los siguientes resultados: el 68% de empleados manifiestan que gestión del potencial humano son regulares, sin embargo, un 17% señalan que gestión del potencial humano son buenas y un 13% señalan que la gestión son malas. Al describir los resultados obtenidos se deduce que la universidad aún no tiene bastante fortalecido el tema de gestión del potencial humano, aún existe una tendencia de descontento en los trabajadores debido al incumplimiento cabal de los procesos como la planificación, el reclutamiento y la capacitación.

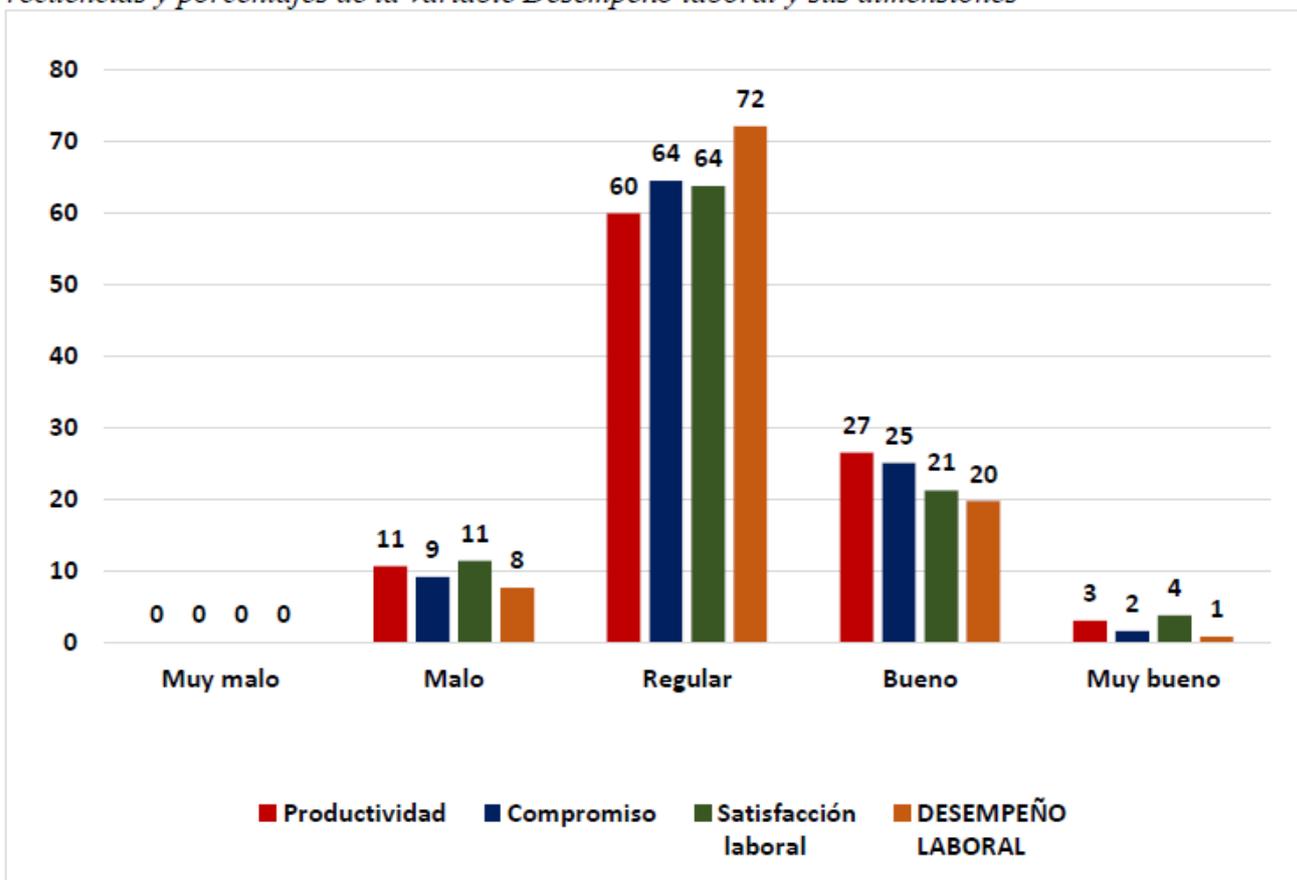
Tabla 2
Frecuencias y porcentajes de la variable Desempeño laboral y sus dimensiones

	Productividad		Compromiso		Satisfacción laboral		DESEMPEÑO LABORAL	
	F	%	F	%	f	%	F	%
Muy malo	0	0	0	0	0	0	0	0
Malo	14	11	12	9	15	11	10	8
Regular	79	60	85	64	84	64	95	72
Bueno	35	27	33	25	28	21	26	20
Muy bueno	4	3	2	2	5	4	1	1
Total	132	100	132	100	132	100	132	100

Nota: Los datos fueron obtenidos de la aplicación del cuestionario a los trabajadores de la UTEA

Figura: 2

Frecuencias y porcentajes de la variable Desempeño laboral y sus dimensiones



En la tabla 2 se evidencian sus resultados de las percepciones de los 132 empleados de la Universidad Tecnológica de los Andes, considerados como muestra de estudio, respecto al desempeño laboral que cumplen en la institución, además de las dimensiones como la producción, compromisos y las satisfacciones laborales.

Sobre la dimensión productividad, el 60% de trabajadores califican a la productividad como regular, el 27% indica que la productividad en los trabajadores es buena, el 11% precisan que la productividad era mala y solo un 3% manifiestan que la productividad es muy buena.

Sobre la dimensión compromiso del trabajador con la institución, el 64% de trabajadores califica que el compromiso en ellos es regular, el 25% indica que este compromiso

es bueno, el 9% manifiesta que el compromiso es malo y solo un 2% indica que este compromiso es muy bueno.

Respecto a la satisfacción laboral, el 64% de trabajadores precisan que el nivel de satisfacción en ellos es regular, el 21% manifiesta que esta satisfacción es buena, el 11% precisan que la satisfacción son malas y solo un 4% indican que el nivel de satisfacción en los trabajadores es muy bueno.

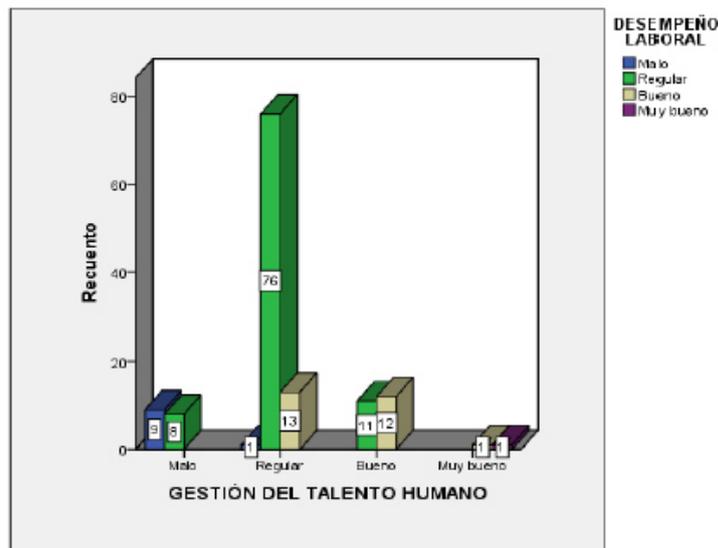
De los resultados obtenidos a nivel de sus dimensiones, la sistematización de sus variables desempeño laboral, demuestra los resultados siguientes: El 72% indica que desempeño laboral de los empleados son regulares, el 20% de trabajadores manifiestan que el desempeño son buenos, el 8% indica que este desempeño es malo y solo un 1% precisa que el desempeño de los trabajadores es muy bueno.

De la descripción de los resultados se puede deducir que desempeño laboral de los empleados se encuentran en un nivel regular, esto implica que aún falta sensibilizar en los trabajadores para que puedan cumplir de manera satisfactoria sus responsabilidades y que esto se beneficie para la institución y de manera directa para los estudiantes quienes reciben el servicio correspondiente.

Tabla 3*Tabla cruzada sobre opinión de gestión del talento humano y desempeño laboral*

		DESEMPEÑO LABORAL				Total
		Malo	Regular	Bueno	Muy bueno	
GESTION DEL TALENTO HUMANO	Malo	9 52,9%	8 47,1%	0 0,0%	0 0,0%	17 100,0%
	Regular	1 1,1%	76 84,4%	13 14,4%	0 0,0%	90 100,0%
	Bueno	0 0,0%	11 47,8%	12 52,2%	0 0,0%	23 100,0%
	Muy bueno	0 0,0%	0 0,0%	1 50,0%	1 50,0%	2 100,0%
Total		10 7,6%	95 72,0%	26 19,7%	1 0,8%	132 100,0%

Nota: Los datos fueron obtenidos de la aplicación del cuestionario a los trabajadores de la UTEA

Figura: 3*Resultados cruzados sobre opinión de gestión del talento humano y desempeño laboral*

En la tabla 3 se muestran resultados cruzados de las opiniones que emitieron los trabajadores de la Universidad Tecnológica de los andes sobre la Gestión del talento humano y el Desempeño laboral. Del total, 90 trabajadores representan la mayoría, de esta cantidad el 84,4% manifiesta que la gestión del talento humano en la institución es regular, además los mismos indican que el desempeño laboral de los trabajadores, también se encuentra en un nivel regular.

5.2. ANÁLISIS CORRELACIONAL

Tabla 4

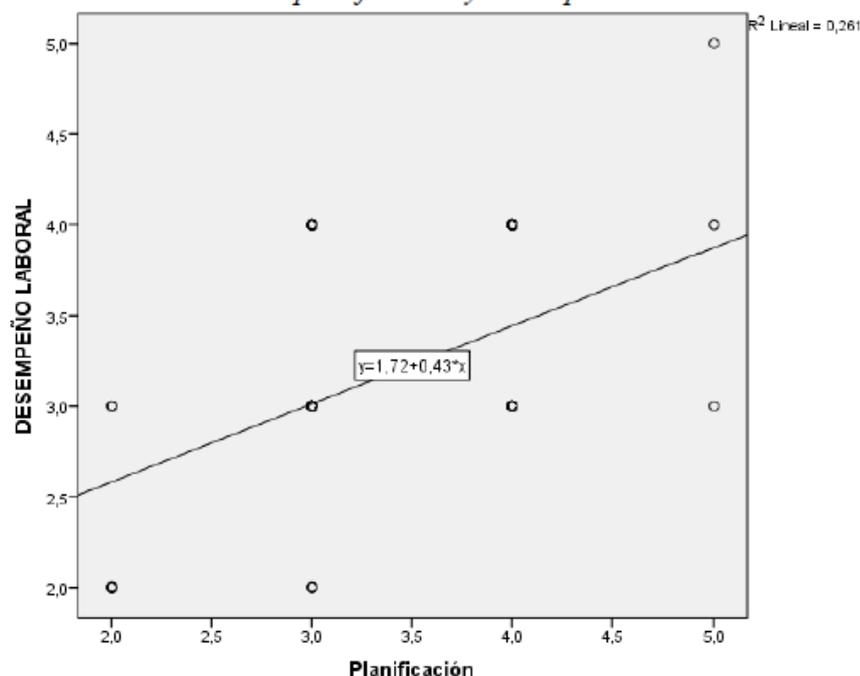
Correlación entre la planificación y el desempeño laboral

		Planificación	DESEMPENO LABORAL
Rho de Spearman	Planificación	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	132
DESEMPENO LABORAL	DESEMPENO LABORAL	Coefficiente de correlación	,464**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	132

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Figura: 4

Resultados correlacionales entre la planificación y desempeño laboral

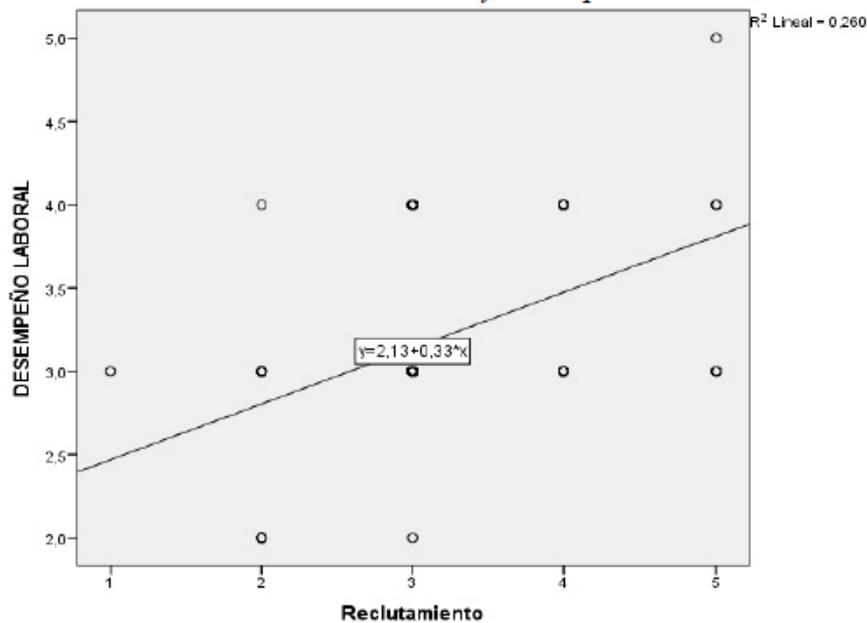


En la tabla 4 se muestra el nivel de correlación que existe entre la planificación de la gestión del talento humano con el desempeño laboral de los trabajadores de la Universidad Tecnológica de los Andes. El coeficiente obtenido es de 0,464 que en la escala de Rho de Spearman, significa moderada correlación, lo que explica que, si mejora la planificación, entonces el desempeño laboral de los trabajadores también mejoraría.

Tabla 5*Correlación entre el reclutamiento y el desempeño laboral*

			Reclutamiento	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	Reclutamiento	Coefficiente de correlación	1,000	,512**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	132	132
	DESEMPEÑO LABORAL	Coefficiente de correlación	,512**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	132	132

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

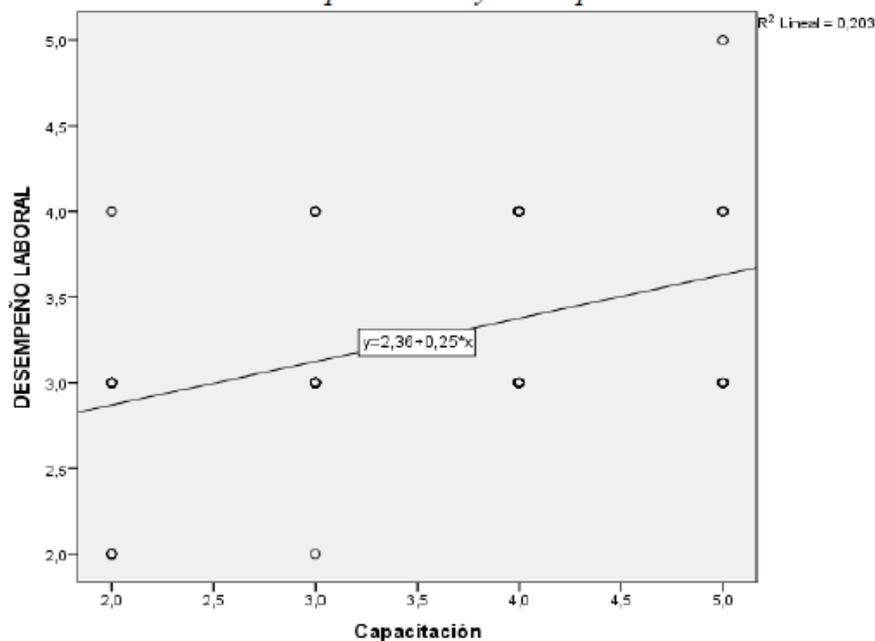
Figura: 5*Resultados correlacionales entre el reclutamiento y desempeño laboral*

En la tabla 5 se muestra el nivel de correlación que existe entre el proceso de reclutamiento de la gestión del talento humano con el desempeño laboral de los trabajadores de la Universidad Tecnológica de los Andes. El coeficiente obtenido es de 0,512 que en la escala de Rho de Spearman, significa moderada correlación, lo que explica que, si mejora el proceso de reclutamiento, entonces el desempeño laboral de los trabajadores también mejoraría.

Tabla 6*Correlación entre la capacitación y el desempeño laboral*

			Capacitación	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	Capacitación	Coefficiente de correlación	1,000	,453**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	132	132
	DESEMPEÑO LABORAL	Coefficiente de correlación	,453**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	132	132

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

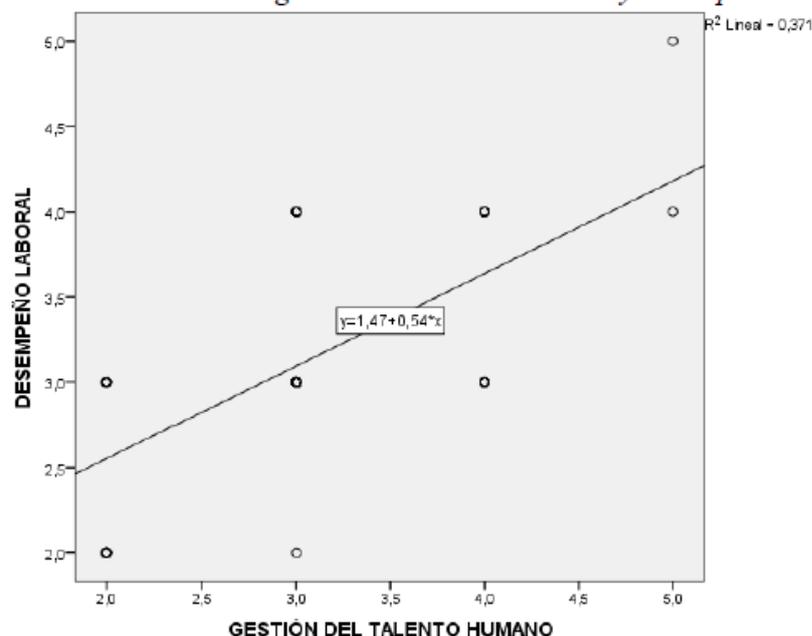
Figura: 6*Resultados correlacionales entre la capacitación y desempeño laboral*

En la tabla 6 se muestra el nivel de correlación que existe entre el proceso de capacitación de la gestión del talento humano con el desempeño laboral de los trabajadores de la Universidad Tecnológica de los Andes. El coeficiente obtenido es de 0,453 que en la escala de Rho de Spearman, significa moderada correlación, lo que explica que, si mejora el proceso de capacitación, entonces el desempeño laboral de los trabajadores también mejoraría.

Tabla 7*Correlación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral*

			GESTION DEL TALENTO HUMANO	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	GESTION DEL TALENTO HUMANO	Coefficiente de correlación	1,000	,573**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	132	132
	DESEMPEÑO LABORAL	Coefficiente de correlación	,573**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	132	132

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Figura: 7*Resultados correlacionales entre la gestión del talento humano y desempeño laboral*

En la tabla 7 se muestra el nivel de correlación que existe entre la gestión del talento humano con el desempeño laboral de los trabajadores de la Universidad Tecnológica de los Andes. El coeficiente obtenido es de 0,573 que en la escala de Rho de Spearman, significa moderada correlación, lo que explica que, si mejora la gestión del talento humano en la Universidad Tecnológica de los Andes, entonces el desempeño laboral de los trabajadores también mejoraría.

Prueba de hipótesis de la investigación

La característica del presente trabajo realizado fue el correlacional, por lo tanto, las hipótesis planteadas inicialmente requieren ser contrastados estadísticamente, para este efecto, considerando las características del instrumento, donde se toma en cuenta preguntas con alternativas politómicas y en una escala ordinal, nos permite hacer la contrastación con el p-valor obtenido en las correlaciones de Rho de Spearman.

Condiciones para contrastar las hipótesis

Nivel de significancia:

$\alpha = 0.05$ (5%)

Regla de decisión:

Si $p_valor < 0.05$ se rechaza H_0

Si $p_valor > 0.05$ no se rechaza (se acepta) H_0

Prueba de hipótesis general

H: Existiría una relación significativa entre la gestión del talento humano y desempeño laboral en los empleados de la Universidad Tecnológica de los Andes, Abancay, 2022.

H₀: No existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y desempeño laboral en los empleados de la Universidad Tecnológica de los Andes, Abancay, 2022.

En la Tabla 7, se evidencian sus resultados con la prueba de correlación de conformidad a los datos procesados por un programa SPSS, el $p_valor = 0.000 < 0.05$., lo que ha permitido rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, en tal sentido, se acepta que la gestión del potencial humano y desempeño laboral están relacionadas de manera significativa entre los empleados de la Universidad Tecnológica de los Andes.

Prueba de hipótesis específica 1

H1: Existiría una relación significativa entre la planificación de la gestión del talento humano y desempeño laboral en los empleados de la Universidad Tecnológica de los Andes, Abancay, 2022.

Ho: No existe una relación significativa entre la planificación de la gestión del talento humano y desempeño laboral en los empleados de la Universidad Tecnológica de los Andes, Abancay, 2022.

En la Tabla 4, se evidencian los hallazgos de la prueba de correlación de acuerdo a los datos procesados por el programa SPSS, el $p_valor = 0.000 < 0.05.$, lo que ha permitido rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, en tal sentido, se aceptan que la planificación de gestión del potencial humano y desempeño laboral se relaciona de manera significativa entre los empleados de la Universidad Tecnológica de los Andes.

Prueba de hipótesis específica 2

H2: Existiría una relación significativa entre el reclutamiento de la gestión del talento humano y desempeño laboral en los empleados de la Universidad Tecnológica de los Andes, Abancay, 2022.

Ho: No existe una relación significativa entre el reclutamiento de la gestión del talento humano y desempeño laboral en los empleados de la Universidad Tecnológica de los Andes, Abancay, 2022.

En la Tabla 5, se evidencian los hallados de la prueba de correlación de acuerdo a los datos procesados por el programa SPSS, el $p_valor = 0.000 < 0.05.$, lo que ha permitido rechazar la hipótesis nula y aceptar la alterna, en tal sentido, se aceptan que el proceso de reclutamiento de la gestión del potencial humano y desempeño laboral se relacionan de manera significativa entre los empleados de la Universidad Tecnológica de los Andes.

Prueba de hipótesis específica 3

H3: Existiría una relación significativa entre la capacitación de la gestión del talento humano y desempeño laboral en los empleados de la Universidad Tecnológica de los Andes, Abancay, 2022.

H₀: No existe una relación significativa entre la capacitación de la gestión del talento humano y desempeño laboral en los empleados de la Universidad Tecnológica de los Andes, Abancay, 2022.

En la Tabla 6, se evidencian los resultados de las pruebas de correlación de acuerdo a los datos procesados por el programa SPSS, el $p_valor = 0.000 < 0.05.$, lo que ha permitido rechazar la hipótesis nula y aceptar la alterna, por lo que se aceptan que el proceso de capacitación de la gestión del talento humano y desempeño laboral se relacionan de manera significativa entre los empleados de la Universidad Tecnológica de los Andes.

CAPÍTULO VI

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

El estudio fue desarrollado, consideró como objetivo principal analizar la existencia de una semejanza entre gestión del talento humano y desempeño laboral de los empleados de la Universidad Tecnológica de los Andes, Abancay, 2022. Para alcanzar este propósito se utilizó el cuestionario para recoger la apreciación de los trabajadores, una vez procesado estadísticamente a nivel estadístico inferencial se determinó que efectivamente se cumple correlación moderado, donde el p-valor igual 0,000 menor con margen de error 0,05 precisa la existencia de una asociación y además rechaza la hipótesis nula, planteada, afirmando que si la universidad realiza una buena gestión del potencial humano, entonces el desempeño de los empleados será aceptable y muy buena.

Sin embargo, cabe precisar que el cumplimiento del objetivo general se realizó a través de los objetivos específicos que permitieron movilizar a las variables de estudio. Por ejemplo, en el objetivo específico 1 se buscó precisar la evidencia de una relación entre la planificación de la gestión del talento humano y desempeño laboral en los empleados de la Universidad Tecnológica de los Andes, Abancay, 2022. En este caso también se encontró una correlación moderada, precisando que, para una gestión adecuada de talento humano, se debe realizar una buena planificación, lo que conllevará a un buen desempeño de los trabajadores de la

universidad. Por otro lado, para el objetivo específico 2 también se ha podido precisar la evidencia de una asociación entre el reclutamiento del talento humano para el desempeño laboral en los empleados de la Universidad Tecnológica de los Andes, Abancay, 2022. En este caso la correlación, es moderada, vale decir si se trabaja con mayor énfasis en los procedimientos de reclutamiento del personal para que presente servicios en la universidad, indudablemente demostrarán buen desempeño laboral, debido al cumplimiento de los perfiles exigidos para su desempeño. Finalmente, para el objetivo 3, también se ha podido precisar la evidencia de una asociación entre la capacitación del talento humano para el desempeño laboral en los empleados de la Universidad Tecnológica de los Andes, Abancay, 2022. El resultado en este caso, también, es moderado, lo que equivale a decir que un buen proceso de capacitación promovido por la universidad para el personal que presta servicios, generará un buen desempeño laboral.

Los resultados evidenciados en la investigación se contrastan con otros estudios similares, en diferentes contextos y tiempos. Por mencionar, tenemos a La Torre, (2011), quien desarrolló el estudio: “La gestión de recurso humano para el desempeño laboral”, En esta investigación se concluye que las perspectivas de empleo futuro forman parte de una política institucional, pero, los resultados indican que su correlación existe, pero el nivel es bajo con el empleo de los recursos humanos, lo que contradice de alguna manera al resultado de nuestro estudio, que viene a ser moderado, esto implica que en la UTEA, de alguna manera se le pone el interés correspondiente que los procesos de gestión de recursos humanos para obtener en ellos un buen desempeño de la actividad laboral. Por otro lado, se debe tener en cuenta que un buen plan estratégico en la institución conduciría a gestionar de mejor manera los recursos humanos.

Oscoco, (2015), realizó un estudio: “Gestión del potencial humano relacionado con el desempeño laboral de los empleados del municipio del distrito de Pacucha Andahuaylas-Apurímac”, en esta investigación se ha podido concluir la gestión del potencial humano es coherente entre desempeño laboral de los colaboradores del municipio del distrito de Pacucha. Comparando con el resultado de la investigación, el coeficiente es distinto, pero, se demuestra la existencia correlacional de la administración del potencial humano y desempeño laboral de los empleados, esto significa que, si se mejora los procedimientos de una administración del talento humano, entonces mejorará el desempeño de todos los empleados.

Por otro lado, existen autores que fundamentan teóricamente que es muy importante los procesos para gestionar al talento humano, cumpliendo los requisitos exigidos para cumplir las responsabilidades específicas, de igual forma se fundamenta teóricamente que desempeño laboral de los empleados, será importante siempre en cuando se cumplen ciertas condiciones.

Al respecto, Chiavenato, (2009), en su definición del talento humano precisa que son políticas y prácticas que son necesarios porque permiten gerenciar las responsabilidades dentro de la institución relacionados con los individuos o logísticas, que incluyen la observancia de la selección, actualización, recompensas y validación del desempeño laboral”.

En el mismo sentido respecto al desempeño laboral, Chiavenato (2000) manifiesta que desempeño de los trabajadores son considerados como una acción o comportamiento que se evidencian en los trabajadores y son muy importantes en la institución para poder lograr los objetivos considerados a nivel de la institución, en consecuencia un buen desempeño laboral constituyen fortalezas más relevantes con la que cuentan las instituciones.

Considerando las apreciaciones de los investigadores y de los autores, podemos deducir que efectivamente en la Universidad Tecnológica de Abancay, aún, existe mucho que trabajar en temas de administración del potencial humano, para que estos puedan cumplir de

manera adecuada las funciones establecidas por norma, además para que exista buen desempeño laboral, se debe tomar en cuenta las condiciones que conduzcan a cumplir los objetivos planteados por las institucionales. Para este efecto es importante que se tenga que trabajar en procesos de planificación, reclutamiento de personal y lo principal en la capacitación de los mismos.

De igual forma para poder lograr un buen desempeño de los trabajadores se debe tomar muy en cuenta el nivel de productividad de los trabajadores, el compromiso con las instituciones, y finalmente que los empleados se sientan satisfechos con lo que realicen

CONCLUSIONES

PRIMERO. Con los resultados inferenciales encontrados en la indagación, se ha determinado que la gestión del talento humano tiene una relación moderadamente con desempeño laboral de los empleados de la Universidad Tecnológica de los Andes, Abancay, 2022. El coeficiente de correlaciones obtenidas para el estudio fue de 0,573.

SEGUNDO. Queda determinado que existe una correlación significativa de la dimensión planificación de gestión del talento humano con el desempeño laboral en los empleados de la Universidad Tecnológica de los Andes, Abancay, 2022. El coeficiente hallado es de 0,464 que equivale a una correlación moderado.

TERCERO. Se ha podido determinar que existe una relación entre la dimensión reclutamiento del talento humano y desempeño laboral de los empleados de la Universidad Tecnológica de los Andes, Abancay, 2022. El coeficiente obtenido es de 0,512 y pertenece a una correlación moderada.

CUARTO. Se ha podido determinar que existe una relación entre la dimensión capacitación de la gestión del talento humano para el desempeño laboral en los empleados de la Universidad Tecnológica de los Andes, Abancay, 2022. El coeficiente hallado es de 0,453 y corresponde a una correlación moderado.

RECOMENDACIONES

PRIMERO. Las autoridades competentes de la universidad en estudio, deben tomar conciencia respecto a los procesos que se utilizan para poder realizar una gestión adecuada del talento humano de calidad, implementando normas específicas que exijan un mínimo de perfil profesional y de esa forma se puedan desempeñar correctamente en las áreas asignadas.

SEGUNDO. Las instancias correspondientes, responsable de gestionar el talento humano, deben elaborar de manera pertinente el documento de planificación, considerando aspectos puntuales que se deben exigir a los trabajadores y de esa forma cumplir con sus responsabilidades.

TERCERO. Según la necesidad de la institución y la demanda en los usuarios de la universidad, se debe convocar a un proceso para reclutar el personal para contratar a personas idóneas que cumplan con todo el perfil exigido en el documento de planificación, de esta forma se pueda tener un buen desempeño en las actividades más relevantes de la universidad.

CUARTO. La universidad, a través del departamento de recursos humanos debe promover actividades de capacitación, dentro de un programa de formación continua y según el requerimiento de las necesidades que se presenten durante el funcionamiento institucional, con la finalidad para mejorar el desempeño laboral y cumplir con los objetivos y metas establecidas.

FUENTES DE INFORMACIÓN

- Aldana, E. (2013). La gestión institucional y el clima laboral en las IE Francisco Bolognesi y Nuestra Señora de Fátima de la Oroya - Junín. Editora La Oroya. Perú.
- Avalos Quispe, L. M. (2018). Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral en el Personal Asistencial de la Ley 276 de la Micro Red de Salud Santa Rosa, Aymaraes, 2018.
- Baldeos, Y. (2015). La Gestión Administrativa en el Gobierno Regional de Lima. Huacho Perú.
- Baptista. (2010). Metodología de la investigación . Sexta edición. Mac Grwill. D.F. México.
- Bázaga, I. (2013). La nueva gestión pública. Editorial San Marcos. Lima, Perú.
- Bedoya, E. (2005). La nueva gestión de personas y su evaluación de desempeño en empresas competitivas. Revista de investigación. Lima. Perú.
- Bernal, C. (2006) Metodología de la Investigación para Administración, Economía, Humanidades y Ciencias Sociales. (2ª. Ed.). Colombia: Editorial: Pearson Educación.
- Bernal. (2010). Metodología de la investigación .Editorial Pearson 3ra edición. Bogota, Colombia.
- Carriego, C. (2012). Gestión institucional. Revista de publicación universitaria. Caracas. Venezuela.
- Casanova, R. P. (2013). La gestión institucional. Lima.
- Chiavenato, I. (2009). Gestión del talento Humano.
- Conesa, J. & Curto, J. (2011). Introducción al Business Intelligence. Barcelona, España. Editorial El Ciervo 96, S.A.

- Crisóstomo Salvatierra, M. R. (2019). Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal asistencial en el departamento de farmacia, Hospital Regional de Huacho, 2018.
- De la Cruz, H. (2009). La nueva gestión del potencial humano y su evaluación de desempeño en las instituciones financieras de Huamanga. Huamanga. Perú.
- Delgado, L. R. (2014). Compromiso personal. Argentina.
- Ecured. (2013). Desempeño laboral. Lima.
- Educar. (2014). La gestión institucional.
- Elera, R. (2010). Gestión Institucional y su Relación con la Calidad del Servicio en una Institución Educativa Pública de Callao. Callao.
- Frigó, E. (2013). Capacitación del personal. Medellín.
- García, A. (2013). Análisis de la gestión del recurso humano por competencias. Ecuador.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). Metodología de la investigación. Mexico.: Mc.Graw-Hill.
- Hill, Ch., & Jones, G., (2009). Administración Estratégica, (8ª. Ed.). México: McGraw-Hill/ Interamericana Editores.
- Hymes. (2013). La competencia comunicativa. Madrid.
- Ibañez, M. (2011) Gestión del Talento humano en la empresa. 1era. Edición. Editorial San Marcos
- INEI. (2021). Instituto Nacional de Estadística e Informática. Gob.pe. Recuperado 10 de marzo de 2023, de <https://m.inei.gob.pe/prensa/noticias/en-el-peru-existen-mas-de-2-millones-838-mil-empresas-12937/>
- Julian Perez Porto y Maria Merino. (2012). <http://wwwdefinicion.de/habilidad/>. Obtenido de <http://wwwdefinicion.de/habilidad/>: <http://wwwdefinicion.de/habilidad/>
- La Torre, M. (2011). La gestión de los recursos humanos y el desempeño laboral. Valencia.

- Laudon, K. & Laudon J., (2012), *Sistemas de Información Gerencial* (12ª. Ed.). México: Pretince-Hall/ Interamericana Editores.
- López, J. & Rodríguez, R., (2008). *Gerencia Estratégica Creativa*. Colombia: Editorial: Universidad Manuela Beltrán.
- López, N., Sánchez, V., & Rojas , J. (2015). *La gestión institucional en un centro de educación mexicano en el proceso de construcción de confianza desde los enfoques de atención al sujeto*. México.
- Martínez, M. (s.f.). *Sistema de Información Organizacional*. Recuperado de: <http://studylib.es/doc/4405853/sistemas-de-informaci%C3%B3n-ejecutiva-organizacional-monica>
- Marvel, C. (2013). *La productividad desde una perspectiva humana*:. Barcelona España.
- Mendoza, H. Z. (2013). *Nivel correlacional*. Lima.
- Molocho, N. (2009). "Influencia del clima organizacional en la gestión institucional de la sede administrativa UGEL No 01- Lima Sur-2009". Lima.
- Muntane Relat, J. (2010). *Investigacion basica*. Lima.
- Naranjo Pereira, M. L. (2010). Factores que favorecen el desarrollo de una actitud positiva hacia las actividades académicas. *Revista Educación*, 31-53.
- Oscco, H. (2015). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de la municipalidad distrital de Pacucha Andahuaylas-Apurímac*. Pacucha Anadahuaylas.
- Paredes, E. (2012). *Evaluación estratégica en la administración*. Lima.
- Parodi, C. (2014). *El problema de las debilidades institucionales*. Lima.
- Pedraza, E. (2012). *Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo*. Venezuela.
- Perea, J. L. (2014). *Reclutamiento del personal*. Lima.
- Perea, J. L. (2014). *Reclutamiento del personal*. Lima.

- Pérez, J., & Gardey, A. (2011). *La eficiencia en la administración*. Madrid.
- Pérez, J., & Gardey, A. (2013). *La planificación estratégica*. Medellín.
- Porto, J. P. (2008). Obtenido de <http://wwwdefinicion.de/conocimiento>
- Posada, S. (2014). *Satisfacción laboral: el camino entre el crecimiento psicológico y el desempeño laboral*. Bogotá Colombia.
- Questa, M. (2014). *Aportes para la gestión de la imagen institucional de los centros educativos*. Uruguay.
- Quitchea, G. (2012). *Relación entre la calidad de gestión administrativa y el desempeño docente según los estudiantes del I al VI ciclo 2010 - I del Instituto superior particular "La Pontificia" del distrito Carmen Alto Provincia de Huamanga Ayacucho - Perú*. Huamanga ayacucho.
- Rivas, H. C. P., & Perero, S. G. V. (2018). *Motivación laboral. Elemento fundamental en el éxito organizacional*. *Revista Scientific*, 3(7), 177-192.
- Rodriguez. (2009). thgestionth.blogst.com. Obtenido de thgestionth.blogst.com.
- Ruiz, G. (2014). *Gestión Institucional*. Lima.
- Sodexo. (2013). *La motivación laboral*. Argentina.
- Universidad Continental. (2017). *Deficiencias de la Gestión Pública en el Perú*.
- UOC. (2013). *Gestión del talento humano*. Editorial de la Universidad Oberta de Catalunya. España.
- Vivesvaran. (s.f.). <https://quizlet.com>. Obtenido de <https://quizlet.com>.
- Werther, W. & Davis, K. (2008). *Reclutamiento*. En *Administración de recursos humanos, el capital humano de las empresas* (pp. 152-185). México: McGrawHil

ANEXOS

ANEXO 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE LOS ANDES, ABANCAY, 2022

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES/DIMENSIONES	METODOLOGIA
<p>PROBLEMA GENERAL ¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en los trabajadores de la Universidad Tecnológica de los Andes, Abancay, 2022?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS: PE 01: ¿Qué relación existe entre la planificación de la gestión del talento humano y el desempeño laboral en trabajadores de la Universidad Tecnológica de los Andes, Abancay, 2022? PE 02: ¿Qué relación existe entre el reclutamiento de la gestión del talento humano y el desempeño laboral en los trabajadores de la Universidad Tecnológica de los Andes, Abancay, 2022? PE 03: ¿Qué relación existe entre la capacitación de la gestión del talento humano y el desempeño laboral en los trabajadores de la Universidad Tecnológica de los Andes, Abancay, 2022?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en los trabajadores de la Universidad Tecnológica de los Andes, Abancay, 2022.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS: OE 01: Determinar la relación que existe entre la planificación de la gestión del talento humano y el desempeño laboral en los trabajadores de la Universidad Tecnológica de los Andes, Abancay, 2022. OE 02: Determinar la relación que existe entre el reclutamiento de la gestión del talento humano y el desempeño laboral en los trabajadores de la Universidad Tecnológica de los Andes, Abancay, 2022. OE 03: Determinar la relación que existe entre la capacitación de la gestión del talento humano y el desempeño laboral en los trabajadores de la Universidad Tecnológica de los Andes, Abancay, 2022.</p>	<p>HIPOTESIS GENERAL Existiría una relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en los trabajadores de la Universidad Tecnológica de los Andes, Abancay, 2022.</p> <p>HIPÓTESIS ESPECIFICAS: HE-01: Existiría una relación significativa entre la planificación de la gestión del talento humano y el desempeño laboral en los trabajadores de la Universidad Tecnológica de los Andes, Abancay, 2022. HE-02: Existiría una relación significativa entre el reclutamiento de la gestión del talento humano y el desempeño laboral en los trabajadores de la Universidad Tecnológica de los Andes, Abancay, 2022. HE-03: Existiría una relación significativa entre la capacitación de la gestión del talento humano y el desempeño laboral en los trabajadores de la Universidad Tecnológica de los Andes, Abancay, 2022</p>	<p>V(1): GESTION DEL TALENTO HUMANO Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Planificación <ol style="list-style-type: none"> 1. Previsión de objetivos 2. Previsión de metas 3. Trabajo en equipo 4. Organización 5. Establecimiento de políticas 6. Formulación de estrategias • Reclutamiento <ol style="list-style-type: none"> 1. Métodos de evaluación 2. Establecimiento de normas 3. Canales de reclutamiento 4. Mercado de trabajo 5. Reserva de candidatos 6. Información oportuna • Capacitación <ol style="list-style-type: none"> 1. Inducción del personal 2. Entrenamiento del personal 3. Formación básica 4. Proceso de adaptación 5. Nuevos cambios 6. Desarrollo de competencias <p>V(2): DESEMPEÑO LABORAL Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> • Productividad <ol style="list-style-type: none"> 1. Intensidad de la tarea 2. Concentración en lo que hace 3. Nivel de energía 4. Cumplimiento de metas 5. Resultados deseados 6. Tiempo utilizado • Compromiso <ol style="list-style-type: none"> 1. Planificación 2. Formulación de objetivos 3. Expectativas laborales 4. Desarrollo personal 5. Actitud voluntaria 6. Involucrarse en una actividad • Satisfacción laboral <ol style="list-style-type: none"> 1. Actitud frente a su trabajo 2. Necesidades laborales 3. Retribución laboral 4. Oportunidades de progreso 5. Condiciones de trabajo 6. Trabajo en equipo 	<p>Tipo de investigación: Básico Sustantivo</p> <p>Nivel de investigación: Correlacional</p> <p>Diseño de investigación: Descriptivo – Correlacional</p> <p>Población: 200 trabajadores de la Universidad Tecnológica de los Andes, Abancay.</p> <p>Muestra: Probabilístico. Según la fórmula, se tendrá a 132 en trabajadores de la Universidad Tecnológica de los Andes, Abancay.</p> <p>Técnicas e instrumentos de recolección de datos: Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario</p> <p>Método de análisis de datos: Se utilizará estadística descriptiva e inferencial. Se mostrarán resultados del nivel de correlación, con tablas de contingencia y pruebas de hipótesis.</p>

ANEXO 02: MATRIZ DEL INSTRUMENTO PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS DE LA VARIABLE 01: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

DIMENSIONES	INDICADORES	PESO	Nro. ITEMS	ITEMS/REACTIVOS	VALORACIÓN
Planificación	<ul style="list-style-type: none"> • Previsión de objetivos • Previsión de metas • Trabajo en equipo • Organización • Establecimiento de políticas • Formulación de estrategias 	33,3%	6	<ul style="list-style-type: none"> • Previsión de objetivos en el proceso de planificación • Previsión de metas en el proceso de planificación • Trabajo en equipo al realizar la planificación estratégica • Organización de las actividades en el proceso de planificación • Establecimiento de políticas de trabajo a nivel institucional • Formulación de estrategias a nivel de la planificación estratégica 	Muy bueno (5) Bueno (4) Regular (3) Malo (2) Muy malo (1)
Reclutamiento	<ul style="list-style-type: none"> • Elección de métodos de evaluación • Establecimiento de normas • Canales de reclutamiento • Mercado de trabajo • Reserva de candidatos • Información oportuna 	33,3%	6	<ul style="list-style-type: none"> • Elección de métodos de evaluación en el proceso de reclutamiento del personal • Establecimiento de normas para el proceso de reclutamiento del personal • Canales de reclutamiento de personal a nivel institucional • Mercado de trabajo para el proceso de reclutamiento • Reserva de candidatos en el proceso de reclutamiento • Información oportuna en el proceso de reclutamiento 	Muy bueno (5) Bueno (4) Regular (3) Malo (2) Muy malo (1)
Capacitación	<ul style="list-style-type: none"> • Inducción del personal • Entrenamiento del personal • Formación básica • Proceso de adaptación • Adelantarse a los cambios • Desarrollo de competencias 	33,3%	6	<ul style="list-style-type: none"> • Inducción del personal nuevo para el cumplimiento de funciones • Entrenamiento del personal para el cumplimiento de funciones • Formación básica en el personal nuevo para la institución • Proceso de adaptación del personal nuevo para la institución • Se observan nuevos cambios para el personal de la institución • Desarrollo de competencias en los trabajadores de la institución 	Muy bueno (5) Bueno (4) Regular (3) Malo (2) Muy malo (1)
TOTAL		100%	18		

MATRIZ DEL INSTRUMENTO PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS DE LA VARIABLE 02: DESEMPEÑO LABORAL

DIMENSIONES	INDICADORES	PESO	Nro. ITEMS	ITEMS/REACTIVOS	VALORACIÓN
Productividad	<ul style="list-style-type: none"> • Intensidad de la tarea • Concentración en lo que hace • Nivel de energía • Cumplimiento de metas • Resultados deseados • Tiempo utilizado 	33,3%	6	<ul style="list-style-type: none"> • Intensidad de la tarea en los procesos de productividad. • Concentración en lo que hacen los trabajadores • Nivel de energía que demuestran los trabajadores de la institución • Cumplimiento de metas por los trabajadores en la institución • Resultados deseados, previstos por la institución • Tiempo utilizado para la producción a nivel institucional 	Muy bueno (5) Bueno (4) Regular (3) Malo (2) Muy malo (1)
Compromiso	<ul style="list-style-type: none"> • Planificación • Formulación de objetivos • Expectativas laborales • Desarrollo personal • Actitud voluntaria • Involucrarse en una actividad 	33,3%	6	<ul style="list-style-type: none"> • Se muestra compromiso a nivel de la planificación estratégica en la institución. • Formulación de objetivos claros a nivel institucional • Expectativas laborales en los trabajadores de la institución • Desarrollo personal en cada uno de los trabajadores • Actitud voluntaria en el cumplimiento de responsabilidades • Trabajadores que se involucran en la ejecución de una actividad laboral. 	Muy bueno (5) Bueno (4) Regular (3) Malo (2) Muy malo (1)
Satisfacción laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Actitud frente a su trabajo • Cumplimiento de necesidades laborales • Retribución laboral • Oportunidades de progreso • Condiciones de trabajo • Trabajo en equipo 	33,3%	6	<ul style="list-style-type: none"> • Actitud de los trabajadores frente al cumplimiento de sus funciones. • Cumplimiento de necesidades laborales en los trabajadores • Retribución laboral para los trabajadores de la institución • Oportunidades de progreso en los trabajadores de la institución • Condiciones de trabajo para el personal que presta servicios en la institución • Trabajo en equipo en los trabajadores de la institución 	Muy bueno (5) Bueno (4) Regular (3) Malo (2) Muy malo (1)
TOTAL		100%	18		

ANEXO N° 03: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS (ENCUESTA)

Distinguido(a) servidor (a):

El presente cuestionario forma parte de un trabajo de investigación (tesis) que tiene como finalidad recoger información sobre “GESTION DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA UTEA, ABANCAY”, su participación voluntaria es fundamental debiendo responder a cada afirmación con la mayor sinceridad, objetividad y veracidad posible.

Coloque una (X) en el recuadro correspondiente de acuerdo a los siguientes enunciados:

1	2	3	4	5
Muy malo	Malo	Regular	Bueno	Muy bueno

Nro.	ITEMS	ESCALA DE VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO						
Planificación						
1	Previsión de objetivos en el proceso de planificación					
2	Previsión de metas en el proceso de planificación					
3	Trabajo en equipo al realizar la planificación estratégica					
4	Organización de las actividades en el proceso de planificación					
5	Establecimiento de políticas de trabajo a nivel institucional					
6	Formulación de estrategias a nivel de la planificación estratégica					
Reclutamiento						
7	Elección de métodos de evaluación en el proceso de reclutamiento del personal					
8	Establecimiento de normas para el proceso de reclutamiento del personal					
9	Canales de reclutamiento de personal a nivel institucional					
10	Mercado de trabajo para el proceso de reclutamiento					
11	Reserva de candidatos en el proceso de reclutamiento					
12	Información oportuna en el proceso de reclutamiento					
Capacitación						
13	Inducción del personal nuevo para el cumplimiento de funciones					
14	Entrenamiento del personal para el cumplimiento de funciones					
15	Formación básica en el personal nuevo para la institución					
16	Proceso de adaptación del personal nuevo para la institución					
17	Se observan nuevos cambios para el personal de la institución					
18	Desarrollo de competencias en los trabajadores de la institución					

DESEMPEÑO LABORAL						
Productividad						
19	Intensidad de la tarea en los procesos de productividad.					
20	Concentración en lo que hacen los trabajadores					
21	Nivel de energía que demuestran los trabajadores de la institución					
22	Cumplimiento de metas por los trabajadores en la institución					
23	Resultados deseados, previstos por la institución					
24	Tiempo utilizado para la producción a nivel institucional					
Compromiso						
25	Se muestra compromiso a nivel de la planificación estratégica en la institución.					
26	Formulación de objetivos claros a nivel institucional					
27	Expectativas laborales en los trabajadores de la institución					
28	Desarrollo personal en cada uno de los trabajadores					
29	Actitud voluntaria en el cumplimiento de responsabilidades					
30	Trabajadores que se involucran en la ejecución de una actividad laboral.					
Satisfacción Laboral						
31	Actitud de los trabajadores frente al cumplimiento de sus funciones.					
32	Cumplimiento de necesidades laborales en los trabajadores					
33	Retribución laboral para los trabajadores de la institución					
34	Oportunidades de progreso en los trabajadores de la institución					
35	Condiciones de trabajo para el personal que presta servicios en la institución					
36	Trabajo en equipo en los trabajadores de la institución					

Gracias por su colaboración

ANEXO N° 04: FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

1.1 Apellidos y nombres del experto: Mantilla Villar, Rosa Elizabeth

1.2 Grado académico: Magister

1.3 Cargo e institución donde labora: Dirección Regional de Educación - Apurímac

1.4 Título de la Investigación: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE LOS ANDES, ABANCAY-2022

1.5 Autor del instrumento: Hernán Collado Benites

1.6 Maestría / Mención: Maestría en Administración y Dirección de Empresas.

1.7 Nombre del instrumento: Cuestionario

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS / CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado.					85
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables.					85
3. Actualidad	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.					85
4. Organización	Existe una organización lógica.					85
5. Suficiencia	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					85
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos del estudio.					85
7. Consistencia	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.					85
8. Coherencia	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.					85
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del estudio.					85
10. Conveniencia	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					85
SUB TOTAL						85
TOTAL						85

II. VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0.20): 17

III. VALORACION CUALITATIVA: Excelente.

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: El instrumento puede aplicarse.

Lugar y fecha: Abancay, 17 de julio del 2023.

.....(Fdo).....
Dr. Rosa Elizabeth Mantilla Villar
 Firma y Pos firma del experto
 DNI. 31031458

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO
I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del experto:** Rivera Olazabal, Jusmarly
1.2 Grado académico: Doctor
1.3 Cargo e institución donde labora: Universidad Tecnológica de los Andes
1.4 Título de la Investigación: GESTION DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE LOS ANDES, ABANCAY-2022
1.5 Autor del instrumento: Hernán Collado Benites
1.6 Maestría / Mención: Maestría en Administración y Dirección de Empresas.
1.7 Nombre del instrumento: Cuestionario

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS / CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado.					88
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables.					88
3. Actualidad	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.					88
4. Organización	Existe una organización lógica.					88
5. Suficiencia	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					88
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos del estudio.					88
7. Consistencia	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.					88
8. Coherencia	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.					88
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del estudio.					88
10. Conveniencia	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					88
SUB TOTAL						88
TOTAL						88

II. VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0.20): 17.6

III. VALORACION CUALITATIVA: Excelente.

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: El instrumento puede aplicarse.

Lugar y fecha: Abancay, 17 de julio del 2023.

.....(Fdo).....
Dr. Jusmarly Rivera Olazabal
 Firma y Pos firma del experto
 DNI. 31031458

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO
I. DATOS GENERALES
1.1 Apellidos y nombres del experto: Collao Arce, José Edmundo

1.2 Grado académico: Magister

1.3 Cargo e institución donde labora: Universidad Cesar Vallejo

1.4 Título de la Investigación: GESTION DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE LOS ANDES, ABANCAY-2022

1.5 Autor del instrumento: Hernán Collado Benites

1.6 Maestría / Mención: Maestría en Administración y Dirección de Empresas.

1.7 Nombre del instrumento: Cuestionario

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS / CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61- 80%	Excelente 81-100%
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado.					90
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables.					90
3. Actualidad	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.					90
4. Organización	Existe una organización lógica.					90
5. Suficiencia	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					90
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos del estudio.					90
7. Consistencia	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.					90
8. Coherencia	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.					90
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del estudio.					90
10. Conveniencia	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					90
SUB TOTAL						90
TOTAL						90

II. VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0.20): 18
III. VALORACION CUALITATIVA: Excelente.

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: El instrumento puede aplicarse.

Lugar y fecha: Abancay, julio, 2023.

.....(Fdo).....

Dr. José Edmundo Collao Arce
Firma y Pos firma del experto
DNI. 027012417

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO
II. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del experto:** Collado Mantilla, Ángela Karla
1.2 Grado académico: Magister
1.3 Cargo e institución donde labora: Gerencia Municipal – MP de Arequipa
1.4 Título de la Investigación: GESTION DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE LOS ANDES, ABANCAY-2022
1.5 Autor del instrumento: Hernán Collado Benites
1.6 Maestría / Mención: Maestría en Administración y Dirección de Empresas.
1.7 Nombre del instrumento: Cuestionario

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS / CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado.					90
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables.					90
3. Actualidad	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.					90
4. Organización	Existe una organización lógica.					90
5. Suficiencia	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					90
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos del estudio.					90
7. Consistencia	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.					90
8. Coherencia	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.					90
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del estudio.					90
10. Conveniencia	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					90
SUB TOTAL						90
TOTAL						90

II. VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0.20): 18

III. VALORACION CUALITATIVA: Excelente.

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: El instrumento puede aplicarse.

Lugar y fecha: Abancay, julio, 202.

.....(Fdo).....
**Mag. Ángela Karla Collado
 Mantilla**
**Firma y Pos firma del experto
 DNI.**

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

III. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del experto: Antonio Ramírez Mamani
 1.2 Grado académico: Magister
 1.3 Cargo e institución donde labora: Universidad Tecnológica de los Andes
 1.4 Título de la Investigación: GESTION DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE LOS ANDES, ABANCAY-2022
 1.5 Autor del instrumento: Hernán Collado Benites
 1.6 Maestría / Mención: Maestría en Administración y Dirección de Empresas.
 1.7 Nombre del instrumento: Cuestionario

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS / CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado.					90
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables.					90
3. Actualidad	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.					90
4. Organización	Existe una organización lógica.					90
5. Suficiencia	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					90
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos del estudio.					90
7. Consistencia	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.					90
8. Coherencia	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.					90
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del estudio.					90
10. Conveniencia	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					90
SUB TOTAL						90
TOTAL						90

II. VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0.20): 18

III. VALORACION CUALITATIVA: Excelente.

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: El instrumento puede aplicarse.

Lugar y fecha: Abancay, julio, 2023.

.....(Fdo).....

Dr. José Edmundo Collao Arce
Firma y Pos firma del experto
DNI. 310311542

ANEXO N°6: AUTORIZACIÓN DE LA ENTIDAD DONDE SE REALIZÓ EL TRABAJO DE CAMPO

Los cuestionarios fueron aplicados a los trabajadores de la Universidad Tecnológica de los Andes sede Abancay en forma personal y vía wasap, quienes lo realizaron en forma voluntaria, por lo que no se requirió autorización de alguna entidad para el trabajo de campo.

