



Universidad Nacional
SAN LUIS GONZAGA



[Reconocimiento-CompartirIgual 4.0 Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)

Esta licencia permite a otras combinar, retocar, y crear a partir de su obra, incluso con fines comerciales, siempre y cuando den crédito y licencia a las nuevas creaciones bajo los mismos términos. Esta licencia suele ser comparada con las licencias copyleft de software libre y de código abierto. Todas las nuevas obras basadas en la suya portarán la misma licencia, así que cualesquiera obras derivadas permitirán también uso comercial.

<http://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>

UNIVERSIDAD NACIONAL “SAN LUIS GONZAGA”

ESCUELA DE POSGRADO

DOCTORADO EN CIENCIAS EMPRESARIALES



TITULO

**“GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON EL
DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO CENTRAL
DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL SAN LUIS GONZAGA, 2020”**

**LINEAS DE INVESTIGACION
SOCIEDAD, DESARROLLLO SOSTIBLE, POLITICAS PÚBLICAS Y MEDIO
AMBIENTE**

TESIS PARA OPTAR POR EL GRADO ACADÉMICO DE:

DOCTOR EN CIENCIAS EMPRESARIALES

Autor:

Mag. JOSÉ NICOLÁS ESPINO CALDERÓN

Asesor:

Dra. BELINDA MARLENI NAVARRO GUERRA

Ica- Peru

2020

Dedicatoria

A mi familia por su comprensión y apoyo incondicional en todo momento de mis estudios de posgrado.

Agradecimientos

A mi asesora la Dra. BELINDA MARLENI NAVARRO GUERRA, por su valioso apoyo en la asesoría de mi tesis.

| | |
|---|------|
| Índice | |
| - Índice de contenidos | |
| Portada | i |
| TITULO | i |
| LINEAS DE INVESTIGACION | i |
| Dedicatoria | ii |
| Agradecimientos | iii |
| Índice | iv |
| - Índice de contenidos | iv |
| - Índice de tablas | v |
| Resumen | vi |
| Abstract | vii |
| I. Introducción | viii |
| II. Estrategia metodológica | 10 |
| III. Resultados | 44 |
| 3.1. Presentación e Interpretación de Resultados | 44 |
| 3.2. Contrastación de la Hipótesis Estadísticas | 54 |
| 3.2.1. Contrastación de Hipótesis General | 54 |
| 3.2.2. Contrastación de Hipótesis Específicas 1 | 56 |
| 3.2.3. Contrastación de Hipótesis Específicas 2 | 58 |
| 3.2.4. Contrastación de Hipótesis Específicas 3 | 60 |
| IV. Discusión | 62 |
| V. Conclusiones | 63 |
| VI. Recomendaciones | 64 |
| VII. Referencias bibliográficas | 65 |
| VIII. Anexos | 70 |
| Anexo 1. Cuestionario para la encuesta | 70 |

- Índice de tablas

| | |
|--|----|
| Tabla 1. Operacionalización de las variables | 38 |
| Tabla 2. Personal Administrativo | 41 |
| Tabla 3. Considera usted que para ingresar a la institución a un nuevo personal administrativo debe someterse a un Proceso de Reclutamiento. | 44 |
| Tabla 4. Considera usted que la institución debe emplear técnicas que sean publicadas físicas o virtualmente para una buena selección del personal. | 44 |
| Tabla 5. Cree usted que el personal seleccionado reúna los requisitos exigidos para la institución | 45 |
| Tabla 6. Reconocen los méritos y logros de los empleados | 45 |
| Tabla 7. Usted, considera que deben utilizar métodos para evaluar el desempeño laboral del personal administrativo | 46 |
| Tabla 8. Considera usted que las condiciones de trabajo para el desempeño laboral de los administrativos son adecuadas. | 46 |
| Tabla 9. Considera usted que en esta institución se evidencia un clima laboral favorable. .. | 47 |
| Tabla 10. Cree usted, que existe respeto, confianza y cooperación entre los compañeros del área | 47 |
| Tabla 11. Siente usted, que tiene una buena motivación para mejorar el desarrollo de las actividades. | 48 |
| Tabla 12. La capacitación recibida contribuye al desarrollo de conocimiento para un mejor desempeño en el puesto de trabajo. | 48 |
| Tabla 13. La institución adopta un plan de incentivos monetarios y no monetarios | 49 |
| Tabla 14. Se ha realizado en la institución actividades para mejorar la motivación y elevar la autoestima del personal administrativo. | 49 |
| Tabla 15. Está usted de acuerdo que se deben realizar actividades que motiven una mejor gestión de talento humano. | 50 |
| Tabla 16. Demuestra interés en alcanzar los objetivos que le son asignados | 50 |
| Tabla 17. Considera usted que la eficacia y eficiencia laboral realizada son adecuadas a las exigencias de la institución. | 51 |
| Tabla 18. Es Ud. eficiente en su rendimiento laboral | 51 |
| Tabla 19. Ud. mantiene su desempeño en forma eficiente | 52 |
| Tabla 20. Usted ha asistido puntualmente a la institución, así como a las reuniones que se le ha convocado. | 52 |
| Tabla 21. Cree usted que termina su trabajo oportunamente | 53 |
| Tabla 22. Ud. tiene claro cuáles son los objetivos de la institución a lograr | 53 |
| Tabla 23. Matraz de consistencia | 75 |

Resumen

El objetivo fue identificar la relación entre la gestión del talento humano con el desarrollo laboral del personal administrativo central de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga, 2020°. La Metodología fue de tipo aplicada, correlacional, no experimental. Resultados del analysis de la hipótesis general se aceptó la hipótesis alterna con el 97.351 según la tabla del Chi-Cuadrado y la región de rechazo cuyo valor obtenido es de 603.94 demostrándose que la administración de la competitividad humano si se relaciona efectivamente con el ejercicio laboral de los colaboradores administrativos de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga”, 2020. Conclusion el 47.8% de los encuestados se relación e identifican con la gestión de la competitividad humano en su desempeño laboral en la Universidad Nacional San Luis Gonzaga.

Palabras claves: gestión, competitividad personal, ejercicio laboral, personal administrativo

Abstract.

The objective was to identify the relationship between the management of human talent and the job performance of the central administrative staff of the Universidad Nacional San Luis Gonzaga, 2020°. The methodology was of the replicated, correlational, non-experimental type. Results of the analysis of the general hypothesis, the alternative hypothesis was accepted with 97.351 according to the Chi-Square table and the rejection region whose value obtained is 603.94, demonstrating that the management of human talent is positively related to the work performance of the staff. Center administrative of the San Luis Gonzaga National University, 2020. Conclusion 47.8% of the respondents relate to and identify with the management of human talent in their work performance at the San Luis Gonzaga National University.

Keywords: management, human talent, job performance, administrative staff

I. Introducción

En la globalización mundial en la que vivimos, el talento humano y el desarrollo laboral son considerados como el capital más importante dentro de una institución; siendo indispensable para diagnosticar los factores de cualquier actividad de competitividad y alcanzar el éxito de cualquier organización, dando alternativas de solución para la problemática que se vive en el sector público, reconociendo las necesidades de sus empleados como dirigentes.

En este contexto los colaboradores de la administración central de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga pasa por escenarios similares por el cual, esta investigación permitirá conocer como es la correspondencia de la gestión de la competitividad humano con el desarrollo profesional de los trabajadores que se mueve de acuerdo a las habilidades, conocimientos, capacitaciones, incentivos, productividad, eficiencia y de velar por los aspectos emocionales del trabajador constituyendo la base principal para cualquier organización.

El incumplimiento de los objetivos y metas que se plantean al no ser realizados puede concluir a un ambiente inadecuado o a la existencia del conflicto entre el personal que posteriormente se ve reflejado en el cambio de personal, rotación del personal o la renuncia de estos; dando como consecuencia una mala productividad, perjudicando el cumplimiento los objetivos trazados.

Las instituciones están tomando medidas más exigentes en cuanto al reclutamiento, selección del personal, capacitaciones, clima laboral y motivación. Por ello la presente investigación tiene como finalidad ayudar a la institución en el cumplimiento del logro de sus objetivos, proporcionándole auto realización, competitividad y satisfacción laboral.

Por lo tanto, en la investigación el objetivo: fue identificar la correspondencia entre la gestión del talento humano con el desempeño laboral del personal administrativo central de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga”, 2020. Siendo un argumento de actualidad.

II. Estrategia metodológica

Situación Problemática

En la actualidad en las universidades públicas, de las diferentes áreas administrativas han desarrollado dificultades, debido que el personal desconoce los procesos administrativos, pues esta problemática siempre se ve reflejado con la gestión de la competitividad humana relacionados con el desarrollo laboral.

La gestión de la competitividad humana siempre va en marcha para optimizar el ejercicio laboral de los colaboradores administrativo central de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga”, que cumple un papel fundamental en coordinar, supervisar los procesos técnicos, proyectos, estudios y otros documentos de la administración del personal, presentando informes de las gestiones pertinentes de las actividades académicas y administrativas.

La administración central tiene el reto de mejorar la eficiencia, capacidad y desarrollo laboral, pero el desarrollo laboral se ha visto como algo irrelevante ya que, en la institución no se preocupan, mantienen al personal desmotivados, produciendo que se incumpla con el horario de trabajo, falta de capacitación, deficiencia de reconocimientos de las metas alcanzadas, generado desconfianza o simplemente la inadecuada dirección y organizaciones administrativas que genera cargos importantes, sin conocer a los colaboradores no competente o con poca práctica y comprensión del puesto, que conlleva a improvisar acciones que con el tiempo perjudican a la Universidad.

Formulación del problema

Problema general

P.G.0. ¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano con el desempeño laboral del personal administrativo central de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga”, 2020?

Problema específico

P.E.1. ¿Qué relación existe entre el desarrollo del talento humano con la productividad laboral y clima laboral del personal administrativo central?

P.E.2. ¿Qué relación existe entre la motivación con la productividad laboral y clima laboral del personal administrativo central?

P.E.3. ¿Qué relación existe entre la capacitación con la productividad laboral y clima laboral del personal administrativo central?

Delimitación del problema

Delimitación espacial o geográfica

La presente investigación se desarrollará en la provincia de Ica, específicamente a los colaboradores administrativos de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga”.

Delimitación temporal

El estudio será de enero a junio del año 2020.

Delimitación teórica o del conocimiento

El presente trabajo de investigación se enfocará en la relación que se da entre la gestión de la competitividad del personal y el trabajo de los colaboradores administrativos de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga”, en base a las dimensiones de la gestión de la competitividad del personal y el ejercicio laboral que conlleva el estudio.

Justificación e importancia

Justificación

El presente trabajo de investigación denominado “Gestión del Talento Humano y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo central de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga, 2020”. Se piensa valioso, ya que permite conocer el ambiente laboral actual en el cual se designan las funciones encomendadas pertenecientes a la administración central y que permitirá solucionar los problemas que se generan en la organización y repercute favorablemente en la Universidad, de esta manera con los resultados que se observaran sean tomadas y aplicadas como estrategias de modelo de gestión de capacidad humana y su correspondencia con el ejercicio laboral que se concentrara en el lado humano de los colaboradores administrativos de la universidad. Se estarán beneficiando a los colaboradores.

Los principales aportes de la investigación serán:

Justificación teórica

El estudio permitió indicar cuáles son los elementos de cómo se relaciona la gestión de competitividad del personal con el ejercicio laboral de los colaboradores administrativo central, porque de ello dependerá que la institución mantenga su productividad laboral y mantener una adecuada motivación laboral que es un reto para las instituciones en el logro de los objetivos propuestos y que contribuyan en las posibles soluciones ante situaciones de adversidad que toda institución pueda atravesar.

Justificación practica

La presente investigación marcará relevancia en los colaboradores administrativos central de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga, teniendo en cuenta la situación que actualmente presenta, la gestión de la capacidad personal se referirá en resolver las secuelas que han venido incidiendo negativamente en el desarrollo laboral de los colaboradores administrativos.

Justamente del estudio es dar a conocer si se cumplen o no con métodos administrativos y con la gestión correcta ya que con ella se pretende conseguir que el personal administrativo central apunte hacia la competitividad, conociendo su talento y brindando mejor calidad de servicio a la institución.

Importancia

El estudio tiene mucha importancia porque permitió ampliar la información que se obtendrá mediante la aplicación de encuestas al personal administrativo central; las mismas que permitirán conocer la correspondencia existente entre la gestión de la competitividad del personal con el ejercicio laboral; sabiendo que son elementos considerados como el principal capital humano para toda institución; lo que conllevara a que el personal puede orientar, organizar, planificar, desarrollar habilidades y ejercer mayor productividad laboral con eficacia y eficiencia.

Esta investigación contribuye a entender mejor las necesidades y los problemas que afronta el trabajador y la razón por el cual el fortalecimiento de las capacitaciones, buen clima laboral y motivación ayudan a desarrollar de una ventaja competitiva; además que incita al trabajador a poder fortalecer sus habilidades y conocimientos y poder ejercer cargos o roles desempeñando a lo máximo ; teniendo las cualidades necesarias para ocupar el puesto requerido y que a su vez que favorezca tanto los intereses de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” como de los colaboradores administrativos.

Bases teóricas

Antecedentes

Antecedentes internacionales

Borsic, Z. (2017) en su estudio *“La gestión del talento humano y la inteligencia emocional en el desempeño laboral del cuerpo docente de instituciones de educación superior”*. Dicho trabajo fue par Grado de Doctor. Administrativas de la Universidad Autónoma de México. El objetivo primordial del estudio es obtener información sobre los procesos de la gestión del talento humano desde la perspectiva del personal

que labora en la unidad de talento humano de la universidad **de las fuerzas armadas ESPE**, como instrumento utilizo cuestionarios de entrevistas semiestructuradas, la población fue de 620 y la muestra de 338 maestros universitarios de las fuerzas armadas, desarrolló una investigación transversal- correlacional no experimental; quien aduce que: Existe una relación positiva lineal entre la gestión de los trabajadores y la razón emocional de los maestros de la institución universitaria , de igual manera hay una relación real lineal entre la eficiencia en la gestión del competitividad de los trabajadores y el trabajo laboral.

Suarez, S. & Pacheco, R. (2015) presentan la Tesis de título: “*Gestion del talento humano y su incidencia en la calidad del desempeño laboral de los servidores de la Facultad de Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Educación, De La Universidad Técnica De Babahoyo*”; Magíster; realizó un estudio cuyo objetivo fue analizar como la gestión del competitividad del personal optimizando la disposición del ejercicio laboral de los colaboradores de la Facultad de Ciencias sociales, Jurídica y de la Educación, de la Universidad Técnica de Babahoyo; la investigación fue explicativa correlacional. La población y muestra estuvo constituida por 35 personas y por ser pequeña se consideró como el total de la población. En la recolección de los datos se usaron instrumentos como el cuestionario. Por el cual llegaron a concluir que, la gestión de la competitividad del personal debe consentir que la mayoría de los colaboradores accedan a las normas, ya que con los avances científicos ha permitido que nosotros estemos ilustrados sobre la globalización en un universo competitivo.

González, W. (2011) sustenta en la Universidad Estatal de Bolívar la tesis titulada: “*La gestión de la competitividad del personal y la motivación de los colaboradores en el Instituto Superior Tecnológico “GUARANDA” en el I semestre del 2011*” Magíster en Gerencia Educativa. La autora planteó el objetivo del estudio Establecer las etapas de Gestión del Talento de los Colaboradores que generen motivación efectiva, en los colaboradores del Instituto Superior Tecnológico “Guaranda”, I semestre del 2011. El estudio es de tipo aplicada, el nivel es descriptivo. La población y muestra fue de 106 personas entre docentes de Planta, profesores contratados, personal Administrativo y de Servicio. Se realizó con un cuestionario. El procesamiento de datos se hizo con el programa Excel. Concluye que mediante la ejecución de las encuestas permitió determinar en el instituto la Gestión del Competitividad Humano, en lo positivo representa el 18,8%, en el nivel medio fu el

19,7% y en lo negativo fue un 51,5%, por lo que estableció visiblemente que fue preciso ejecutar las tácticas de cambio para optimizar y aumentar la motivación en el instituto.

Antecedentes nacionales

Cacsire, G. (2019) en su investigación para optar el grado de magister en Contabilidad y Administración de la Universidad Nacional del Altiplano, Puno-Perú. Presenta la Tesis de título: *“La gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral del personal de la oficina de recursos humanos de las universidades públicas de la región Puno”*, Su objetivo fundamental fue diagnosticar la predominio de la gestión de la competitividad humano en el ejercicio laboral de los colaboradores del Area de Personal de las Universidades Públicas de la Región Puno durante los años 2017 - 2018. El estudio específico el método analítico- deductivo, aplicando un estudio descriptivo, la población a investigar fue de 38 personas administrativas de la oficina de recursos humanos, con unidades muestrales no probabilísticas, encaminada por conveniencia en el 40.0% de la muestra. Concluyó que la información de la evaluación relacionados a la gestión de la competitividad humano presento el 75.0% indiciando que sus habilidades del personal administrativo son adecuadas por su nivel de aprendizaje siendo sobresalientes para el ejercicio de sus funciones; mientras que en los resultados de la evaluación de las competencias que influyen en el desempeño laboral mostro el 56.3% indicando que conservan una buen vinculo de trabajo con sus pares de la de su área laboral.

Villar, E. (2018) en su trabajo de investigación titulado: *“Gestión del talento humano y su relevancia con el desempeño laboral en la Universidad Nacional José María Arguedas, 2017”*. (Tesis de maestría) Universidad Cesar Vallejo, Andahuaylas - Perú. El objetivo determinar la relación que se da entre Gestión del Talento Humano y Ejercicio Laboral en los colaboradores administrativos de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, 2017, metodología descriptivo correlacional, la muestra fue 45 colaboradores administrativos, concluye que hay una relación relevante para la gestión de la competitividad humano como medio; mientras que para el ejercicio laboral se consideró como regular, asimismo el coeficiente de correlación de Spearman fue de 0,407, lo cual brindo como una correlación baja. Confirma la jerarquía de la gestión de la competitividad humano se obtuvo que para el 66,7% la gestión de la competitividad si presenta relación relevante con el

ejercicio laboral en los colaboradores de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, 2017.

Castro, C. (2017) realizó la investigación: *“Influencia de la Planificación estratégica y el talento humano en el desempeño laboral del docente de una universidad privada de Lima, 2017”*, Tesis Doctorado en Educación (Olivo, 2017) Universidad Cesar Vallejo. Objetivo establecer la ascendencia de la organización trascendental y el competitividad personal en el ejercicio profesional del maestros en una universidad particular de Lima, 2017, utilizo estudio descriptiva y explicativa, el universo fue de 120 docentes y la muestra de 100 maestros de la Universidad Privada de Lima. Para ello aplico la encuesta como instrumento para medir las variables del estudio. Concluyendo la organización trascendental y la competitividad personal influyen en el ejercicio profesional de los maestros de una universidad privada de Lima, **en el** resultado de la conjetura el pseudo R^2 el efecto de Cox y Snell fue igual a 0,444 la subordinación más firme fue el factor de Nagalkerke, reveló que el inestabilidad del ejercicio profesional es a causa en un 51.10% de la organización trascendental y de la competitividad personal, llegándose a comprobar la conjetura general.

Figuroa, R. (2017) desarrolló un trabajo de investigación como requisito para la maestría en la Universidad César Vallejo, denominada *“Talento humano y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores en la unidad de gestión educativa Local de Yungay (Villar, 2018) – 2017”* el mencionado trabajo tuvo como principal objetivo establecer el nivel de relación entre la competitividad humano y el ejercicio del trabajo de los colaboradores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Yungay – 2017, para ello empleó estudio de tipo no experimental, diseño correlacional; universo de 30 trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local, que fue elegido con un muestreo no probabilístico. Se emplearon dos cuestionarios uno para evaluar la gestión de la competitividad humana y otro para medir el ejercicio laboral, con la finalidad de medir el nivel de relación entre la competitividad humano y el ejercicio laboral en la UGEL de Yungay; luego de un minucioso trabajo la investigadora llegó a la conclusión: Hay un vínculo positiva, elevado y significativo entre la competitividad humano y el ejercicio del trabajo de los colaboradores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Yungay, 2017 y un nivel de correspondencia de 0,696. Confirma la importancia que una correcta

selección de personal bien competente conlleva a la gestión de la competitividad humana y aun ejercicio laboral positivo.

Olivo, S. (2017) estudio titulada: “*Gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal del I.S.T. El Buen Pastor del distrito de Los Olivos, 2016*”. (Tesis de maestría) Universidad Cesar Vallejo, objetivo determinar la relación entre administración de la competitividad humana y ejercicio laboral de los colaboradores según su género, edad, situación laboral. El estudio fue no experimental con un diseño descriptivo correlacional, el universo de estudio fue de 106 colaboradores administrativos y/o docentes y la muestra por colaboradores de 30 a 60 años de edad, género femenino y masculino. Señala como conclusión: Hay correspondencia relevante entre gestión de la competitividad humana y el ejercicio profesional de los trabajadores del I.S.T. El Buen Pastor del distrito de Los Olivos, 2016. ($r= 0,798$ y $p= 0,000$), resultado obtenido mediante la prueba estadística de Rho De Spearman, lo cual indica que presento un nivel de correlación entre ambas variables.

Antecedentes locales

Hernández, E. (2018) desarrolló un trabajo de investigación para la obtención del grado de magíster en Administración la Educación en la Universidad César Vallejo, “*Gestión del talento humano y desempeño laboral en docentes de la Universidad Privada de Chincha, Alta-2018*”, tuvo como **objetivo general determinar si existe relación significativa con la percepción sobre gestión** de la competitividad **humano** y el ejercicio **laboral en docentes de la Universidad Privada San Juan Bautista Chincha Alta – 2018**. Fue un estudio de nivel descriptivo-correlacional. El universo y muestra fue de 80 docentes contratados y docentes nombrados. Se empleó como técnica la encuesta y dos cuestionarios. Uno para la “Gestión de Talento Humano” y otro cuestionario para el “Desempeño Laboral” validados y sometidos a criterios de confiabilidad. Concluyendo que, existe relación entre la gestión de la competitividad humana y el ejercicio **laboral en docentes de la Universidad Particular “San Juan Bautista” Chincha Alta – 2018**. Por medio de la prueba de hipótesis se obtuvo el **factor de correspondencia de Spearman con un valor de 0.568**, y el valor p 0.000, elevada **significancia**, concluyendo que hay una relación significativa y positiva entre la gestión de la competitividad humano y el ejercicio laboral.

Guevara, B. (2017) desarrolló un trabajo de investigación para la obtención del grado de Doctor en Ciencias empresariales en la Universidad Nacional San Luis Gonzaga

de Ica, que se tituló: “*Cultura organizacional y satisfacción laboral del personal docente de los institutos tecnológicos públicos de la provincia de Ica-2016*”, tuvo como objetivo determinar la relación entre la cultura organizacional y satisfacción laboral del personal docente de los institutos tecnológicos públicos de la provincia de Ica-2016. Fue un estudio de descriptivo y diseño correlacional. La población fue de 117 docentes y la muestra por 79 docentes comprendidas de la IEST Catalina Buendía de Pecho y 38 maestros al IEST Fernando León de Vivero de la Tinguña de Ica, 2016. Se empleó como técnica la encuesta para establecer la correlación entre las variables del estudio. Concluye que, obteniendo los resultados del coeficiente de correlación R de Pearson, mostro que si existe un nivel de relación significativa entre la cultura organizacional y satisfacción laboral de los docente de los institutos tecnológicos públicos de la provincia de Ica, 2016, el nivel de significancia fue de 5.0% y nivel de confianza de 95.0%, lo que significa que los docentes a pesar de no contar con premiaciones, remuneraciones estructuras orgánicas y condiciones de trabajo adecuado están satisfechos con su trabajo.

Pariona, B. (2016). Doctor en Ciencias empresariales en la Universidad Nacional San Luis Gonzaga, que se tituló: “*Relación entre el clima organizacional y desempeño profesional del personal administrativo de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga de Ica-2014*”, objetivo establecer la relación existente entre clima organizacional y ejercicio profesional administrativo de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga. Fue un estudio de descriptivo y con diseño correlacional. La población de 851 y la muestra de 202 administrativos. Se empleó como técnica la encuesta para establecer la correlación entre las variables del estudio. Concluye que, si hay relación significativa entre las variables ya que la prueba estadística T Student con R de Pearson mostro evidencia significativa indicando que si existe relación entre el clima organizacional y el ejercicio profesional de los colaboradores administrativo con un nivel de significancia de 0.05% (0.05) y un nivel de confianza del 95 % (0.95).

Marco teórico

Gestión del talento humano

Según La Real Academia Española determino talento como: “Persona inteligente o apta para determinada ocupación”. Es señalar que tiene el conocimiento para solucionar problemas, a su vez se siente comprometido con su entorno.

(Chiavenato, 2009) Definió la gestión del competitividad humana como:

Un espacio sensible al pensamiento que prevalece en las instituciones. Es fortuita y situacional; ya que depende de variables como la cultura de cada institución, la distribución organizacional adquirida, los elementos de contexto ambiental, el negocio de la organización, la tecnología usada, las técnicas internas y otro sinfín de variables significativas (p. 5).

Otros autores nos dicen:

(Mora, 2012) Manifestó **que la administración de la competitividad humana es un instrumento estratégico**, importante hacer frente **a los diferentes** objetivos **que aplica el medio**. Es promover la **excelencia** las capacidades personales **de acore a los requerimientos** laborales **se avala** el progreso y dirección **de lo permitido** a los colaboradores “de lo que saben hacer” o podrán hacer.

Según (Kutik, 2008) indica que “La gestión del talento se refiere a las etapas que genera e incorpora nuevos colaboradores a la fuerza laboral, y así mismo desarrolla y mantiene al recurso humano existente, no refiere a la gestión del espectáculo”.

Para (Santos, 2010) describe a los colaboradores como un herramienta que posee características y habilidades que le otorgan vida, acción y movimiento a toda la empresa.

(Prieto, 2013) Considera que, en la actualidad la competencia a nivel mundial se da a nivel de talento. La competitividad humana son los generadores de ideas que son únicas de la organización, permitiendo marcar la diferencia entre una organización y otra. Por lo que, el talento en la actualidad es la variable más eficiente de las empresas. En las empresas modernas mundiales, la competencia está en seleccionar, atraer y mantener a los mejores talentos. Simplemente los sujetos con mayor capacitación podrán generar los mejores productos y crear las nuevas **ideas para que las** organizaciones **superen exitosamente a sus** competencias (p. 78).

(Prieto, 2013) Menciona que, generalmente la gestión de talento se asocia con mantener a aquellos sujetos con potencial para mantener una carrera al interior de la organización y en el futuro ubicarse en posiciones gerenciales y, por ello, se les considera en los puestos de sucesión. Pero, la otra dimensión del talento son los enfoques técnicos y las ciencias específicas, que están simbolizados en los sujetos con un discernimiento específico y son muy pocos en el mercado, y por lo tanto, ubicarlos implica un elevado gasto para la organización (p.78).

Objetivos

Según (Chiavenato, 2009) indico que, las metas lo conforman:

El primordial activo de la empresa la constituyen las personas, **las instituciones con éxito** notan **que sólo suelen** desarrollarse y asegurar su proceso **si son preparadas de mejorar el retorno sobre los cambios de los socios en específico de los** colaboradores la administración de la competitividad humana en la empresa es la acción que admite la colaboración eficaz de los colaboradores, sujetos, colaboradores, funcionarios, recursos humanos o cualquier designación usada para lograr las metas individuales y administrativas (p. 6).

Características del Talento Humano

(Mariana, 2012) Manifiesta, **en la sociedad** del discernimiento, **el capital fundada cada vez más en la tecnología y la ciencia, el patrimonio** fundamental de los países **ya no es la población, ni el territorio, ni el capital, ni las materias primas, es el talento, por lo que** “El objetivo de las políticas educativas y empresariales del Estado y de la sociedad civil debe ser, en primer lugar, generar talento y, en segundo lugar, gestionar bien el talento”.

De acuerdo con (Mariana, 2012) el talento debe tener los siguientes elementos:

Actitud activa ante las situaciones y problemas, capacidad para tomar iniciativa.

Capacidad para aprender eficazmente ante la vida.

Capacidad para crear. Crear es reproducir intencionalmente innovaciones eficaces.

Capacidad para valorar, tanto en el plano personal como en el social

Debe tener las virtudes de la realización, del cumplimiento y de la acción.

Importancia de la gestión del talento humano

De acuerdo a (Castillo F. , 2010) manifestó que, desde hace algunos años, los sujetos están dando mayor categoría del elemento humano en el triunfo de los programas y planes y en conseguir las metas empresariales.

Proverbialmente, la Gestión de la Competitividad Humana fue vista de manera secundaria e irrelevante. La inquietud primordial de las oficinas responsables en algunas organizaciones se limita solo a la gestión de los salarios, files de los colaboradores **y las interacciones colectivas de trabajo. Aún en la actualidad** hay algunas empresas administrándose bajo esta orientación tradicional.

Los colaboradores pasan **buena parte de su tiempo en el trabajo**. Y progresar en la vida está relacionado normalmente al progreso en el trabajo. Progreso **integral que no sólo** es instruirse con cosas nuevas, asimismo el generar destrezas y **destrezas de diversa índole**.

La Gestión del Talento Humano, transforma en un aspecto importante, el triunfo en las organizaciones pende en gran forma de los colaboradores realizan y cómo lo realizan, gastar en los colaboradores producir enormes réditos. Los Recursos personal se transforma un área operativa, en actores transcendental de todas las otras áreas, capaces de desarrollar el trabajo en equipo y cambiar la administración completamente. Es su fin: Los colaboradores se desenvuelvan completamente de forma grupal y personal, y así lograr el desarrollo **en la** empresa.

Aspectos fundamentales:

(Chiavenato, 2009) Considera a los colaboradores:

Como personas: Porque están dadas de personalidad individual y hondamente diferentes entre sí, con una historia personal individual y diferenciada, poseen habilidades, conocimientos y competencias necesarias para la adecuada gestión de los otros patrimonios de la empresa. Los sujetos como sujetos y no como simple patrimonios de la institución.

Los que activan los capitales de la empresa: Tienen como características que estimulan a la institución, idóneos de darle la capacidad precisa para su invariable competitividad y reforma en un universo lleno de desafíos y cambios. Los sujetos como origen de impulso propio que activa a la institución y no como empleados inactivos, estáticos y pasivos.

Como asociadas de la institución: Porque son capaces de guiar al éxito y la excelencia. Como asociadas, los individuos que invierten en la institución; entrega, compromiso, esfuerzo, peligros, compromiso, etc., la expectativa de lograr beneficios de las inversiones, mediante los salarios, incentivos monetarios, desarrollo profesional, bienestar, progreso de la profesión, etc. Toda transformación es justificable si genera una performance adecuado. En forma en que el rédito sea sustentable y bueno, dirección incrementar o mantener la transformación. De la forma de correspondencia en la interacción entre los individuos e instituciones. También es la forma de la autonomía y acciones de los individuos, y ya no de su letargo y apatía. Los individuos como asociados activos de la institución y no simples individuos distantes.

Como talentos facilitadores de capacidades: los sujetos como características vivos y facilitadores de capacidades fundamentales para el triunfo de la institución. Toda institución adquiere equipos y comprar maquinarias, tecnologías para igualarse con sus competencias; esto es comparativamente fácil, pero edificar competencias

iguales a las que tienen la competencia es considerablemente complicado, toma años, aprendizaje y maduración (p. 10 y 11).

Gestión del Potencial Humano en las Entidades del Gubernamentales.

Lledo (2011, p. 10) citado por (Quiroz, 2018), señalan que el personal guarda un objetivo de practica y aplicación de las acciones más fundamentales al interior de la institución siendo la Gestión de la Competitividad humano una columna principal para el crecimiento exitoso de las etapas, pues al final los individuos son los comprometidos de realizar las acciones porque los proyectos no se ejecutan por si solos.

Para Pereira y Jaraiz (2015) citado por (Quiroz, 2018) indican que, en el ámbito estatal, la indagación de soluciones ha sido generada por las exigencias de los líderes sociales y la población para alcanzar mayor producción. En esta dirección, las soluciones que han brotado a los esquemas burocráticos son establecidas más en los resultados y los productos que en las estructuras prescritas y los insumos.

Además Lledo (2011, p. 11). Indico que, “La consecuencia de cambiar las formas organizacionales y el uso de los productos y resultados en el gobierno es que las políticas de gestión del talento humano se justifican cada vez más por los resultados alcanzados, o por alcanzar, que simplemente por la eficiencia o por la regla de conformidad”. Citado (Quiroz, 2018).

Por ello, el futuro de la acción de los recursos de personal de las gestiones gubernamental pública debería establecerse en las características:

Crear la acción directiva. En la gestión gubernamental debe ejecutarse sin interferencia ni dependencias desvirtúen o condicionen juicios de marcha técnicas bien dirigidas, establecidos en la inflexibilidad y el profesionalismo. En esta dirección, generar una acción directorio envolverá variaciones legales que provean una agilidad eficaz ágil entre instituciones (Ortega, 2013, p.23).

Jerarquía **de la** administración sobre política. La administración de recursos de personal no debe ser limitada a fallos políticos y más técnica. Será un iniciación a dirigir las acciones desde diseños de mejora de la eficiencia y continua institucional. Asimismo, el exceso de sindicalismo en tiempos anteriores debe generar acciones de participación personal y representar más las garantía de la posibilidad de la institución sin envolver su futuro (Ortega, 2013, p.23).

Gestión más técnica de los recursos de personal. Negociar teniendo el interés para generar profesionalmente y premiar la virtud deben ser los elementos dirigidos al manejo de recursos de personal. Un adecuado crecimiento de individual que haga adecuada una carrera laboral horizontal y vertical es un aspecto primordial. Las áreas de capital de personal deben dejar de ser áreas de diligencias y transformarse en parte efectiva de la conceptualización de la táctica empresarial ayudando adecuadamente a la dirección adecuada (Lledo, 2011, p.11).

Fortalecer una ciencia empresarial fundada en el ejercicio. Es obligatorio consolidar bienes en la gestión que lleven envíos transparentes de actuación relacionados a la eficiencia y mejora de la prestación estatales (Ortega, 2013, p.23).

Auditar las etapas de recursos humanos. Con el fin de avalar el desempeño y la exigencia en la ejecución de estos principios, las gestión pública deberán someterse habitualmente a la auditoría de sus normas, etapas de recursos humanos (Ortega, 2013, p.23).

Dimensión

Las dimensiones de la gestión de la competitividad humana son las siguientes:

Crecimiento del talento de personal.

Dolan, Valle, Jackson & Schuler (2007) según Condori, (2018) asevera que, el crecimiento de la competitividad personal, se relaciona actividades o acciones que brinda la institución en favor de sus colaboradores. Son las capacitaciones o formaciones que brinda la institución a los nuevos, actuales y potenciales trabajadores (colaboradores a ser subidos a cargos de superior jerarquía de su actual lugar de laboral) de la institución con la finalidad de que se desarrollen correctamente en sus área laboral ya sea en la actualidad o en un futuro. Antes, buscan que la institución pueda llegar a realizar de forma correcta sus metas institucionales. El desarrollo y la formación del trabajador consisten en un grupo de acciones cuya finalidad es optimizar su desempeño o futuro, incrementando su cabida a mediante la potenciación y modificación de sus destrezas, actitudes y conocimientos (p.18).

Reclutamiento del personal

Para (Chiavenato Idalberto, 2009). La incorporación es un grupo de acciones dirigidas a atraer aspirantes competentes, capaces y potencialmente de ocupar puestos al interior de la institución. La selección debe convocar un aumento de postulantes para proveer de forma correcta las etapas de selección. Asimismo, la función de la selección es proveer la selección de materia prima básica (colaboradores) para su marcha.

Fuentes de reclutamiento

La convocatoria no perpetuamente pretende copar todo el mercado de personal averiguando sin objetivo adecuado. **El problema principal** de la institución es determinar orígenes de abastecimiento de personal, ubicadas en la plaza de personal, que le importan particularmente para reunir en ellas sus fuerzas de convocatoria. Los orígenes de personal se nombran fuentes de alistamiento.

Una de las etapas más primordiales del reclutamiento la forman la selección, **identificación y el mantenimiento de las fuentes que pueden** usarse correctamente **para** ubicar postulantes **que tienen** posibilidad **de cumplir con los requisitos preestablecidos por la** institución.

La selección, la identificación y el sustento **de las fuentes de reclutamiento** forman **na manera por la cual** la Gestión de **Recursos Humanos puede:**

Disminuir el tiempo de **proceso de reclutamiento**

Subir el rendimiento de la etapa de reclutamiento

Disminuir **los** gastos operativos **de reclutamiento, mediante la economía en la aplicación de sus** métodos **para** ubicar e **identificar mejor** los orígenes **de reclutamiento, dentro** de las exigencias **que la** institución solicita **de los** postulantes, **se necesitan** el estudio externo e interno (p.1).

Selección del personal

(Chiavenato, 2009) La elección **de recursos humanos puede** precisarse **como la escogencia del** sujeto correcto **para el** puesto indicado, **o, en** una orientación más amplia, seleccionar **entre los** postulantes seleccionados **a los más** correctos, **para** hacerse cargo de puestos en la Organización, tratando de incrementar y mantener el rendimiento y la eficiencia del colaborador. El juicio de selección se basa en la información y en los datos que se tiene relacionados al puesto va a ocupar. La selección de condiciones está basada en los detalles del puesto, cuyo fin es dar más precisión y objetividad al reclutamiento de colaboradores para ese puesto. La selección se conforma como una etapa de decisión y de comparación, puesto que, de una parte, están las especificaciones y el análisis del puesto que suministrará y, del otro, colaboradores hondamente caracterizados **entre sí, los cuales compiten por el** puesto.

La selección como proceso de comparación

Según (Chavienato, Idalberto, 2011) La selección debe verse como una etapa real de cotejo entre dos variables: los requerimientos del puesto (e requerimientos que debe tener el colaborador del puesto) **y el perfil de las características de los** postulantes **que se presentan. La primera variable** la provee la descripción y el análisis de **cargos y la segunda se genera mediante la** ejecución de métodos de selección.

Teniendo X 1ra **variable** y Y 2da se **deduce:**

Si X es superior a Y, el postulante no tiene las características que se necesitan para el puesto.

Si X y Y son semejantes, el postulante posee las características adecuadas para el puesto.

Cuando X es superior que Y, el postulante tiene más condiciones que las solicitadas por el cargo.

Motivación laboral

Pinder (1998) citado por (Jaen, 2010) establecieron que, la **estimulación profesional como el grupo** de impulsos externos e internos que señalan actitudes ligadas con el desempeño y establecen su intensidad, orientación, forma y constancia. Las impulsos son el grupo necesidades, favores e sentidos del exterior que regularmente se han aprendido en la búsqueda sobre motivación, y que en generan se han llamado activación. La orientación está ligada con las acciones del trabajo a las que va la energía del colaborador, se refiere puntalmente a qué conductas y a qué nivel de compromiso. La intensidad está relacionada con la cantidad de motivación que el sujeto genera en una acción, que varía de acuerdo al esfuerzo que haga; se trata de acuerdo de su capacidad física y/o psicológica dedique a una conducta específica. La persistencia está relacionada con el sustento de la fuerza en el tiempo, es decir, cuánto tiempo sostiene la dirección.

De acuerdo con (Martinez, Maria, 2013) el vocablo motivación ha sido usado de tan formas diversas en psicología que en la actualidad no existe un consenso general sobre el tipo de comportamiento que puede ser catalogada como conducta motivada lo que sí parece haber es el consenso de que los elementos particulares de dicha conducta es la que va guiada y dirigida hacia un objetivo (p.21).

(Martinez, Maria, 2013) Afirma que, la conjunto de esfuerzo que un sujeto realiza estará relacionado con su actitud si un sujeto no posee cualidades para examinar un determinado problema posiblemente no realizara un gran esfuerzo para solucionarlo (p. 22).

Martínez (2013) “La motivación es la mejor arma para potenciar el rendimiento de los colaboradores” (p. 23).

Necesidades de compensación laboral

Estas compensaciones sirven para que el personal sea incentivado y pueda satisfacer las necesidades o metas planteadas, por el cual se considera lo siguiente:

Remuneración

Según (Chiavenato, 2009) indica que, nadie labra a honores. Como trabajador de la institución, cada colaborador tiene interés en transformar su trabajo, asignación y esfuerzo individual, sus sapiencias y destrezas, siempre que reciba un pago provechoso. A las instituciones les conviene invertir en distinciones para los individuos, siempre que aporten para lograr sus metas (p. 283).

Prestaciones y servicios

Según (Chiavenato, 2009) señala que, una de las formas de facilitar la vida a los colaboradores es ofrecerles servicios y prestaciones, de no poseerlas, tendrían que obtenerlas en el mercado con el sueldo que perciben. Las prestaciones son ciertos beneficios y gratificaciones que las instituciones dan, a todos o a una parte de sus colaboradores, en forma de desembolso adicional a sus sueldos.

Para (Chiavenato, 2009) Estas prestaciones y servicios se consideran hospitalaria-medico, transporte, seguro de vida, alimento pagado, compensación por tiempo de servicio de institución, métodos de jubilación o pensión, etc. Los colaboradores de jerarquía más alto, éstas alcanzan a contener el pago de movilidad de un automóvil alquilado hasta el costo *de todos los gastos*, incluyendo al chofer), escuela para los hijos, club para toda la familia, casa, alojamiento y pasajes en vacaciones, tarjetas de crédito, gastos médicos (p.345).

Necesidades de reconocimiento

La necesidad de consecuencia y estima, la atención no tiene que ver con un premio monetario ya que un sencillo reconocimiento a manera de algo oral es a frecuentemente un modo grata para cubrir esta necesidad. En este escalón hallamos necesidades como cordialidad, respeto, éxito y autor reconocimiento (Condori, 2018; p.21).

Capacitación

De acuerdo con (Chiavenato, 2009) indica que, es la etapa formativo de corto periodo, se ejecuta de forma organizada y metodológica, que deja a las colaboradores adquirir modos, competencias y conocimientos de acuerdo a metas establecidas con anterioridad (p.372).

(Chiavenato Idalberto, 2009) “La capacitación constituye el núcleo de un esfuerzo continuo diseñado para mejorar las competencias de las personas” (p.372).

Según **De Cenzo y Robbins (2008)**, declara **que la capacitación es una experiencia** de amaestramiento **busca** cambiar de manera permanente a un sujeto que optimará su capacidad para desenvolverse en un área de trabajo. Es estimular los caracteres individuales de los sujetos de forma que las mejoras que se realizan lo dirijan hacia una mayor productividad en la institución Citado por (Condori, 2018; p.22).

Chiavenato (2007), se refiere a la capacitación como las etapas formativas de corto plazo, ejecutando de forma organizada y sistemática, mediante el cual los colaboradores logran desarrollar habilidades, conocimientos y competencias en base a objetivos específicos.

La capacitación de los colaboradores es una etapa que está relacionada **con el** crecimiento y el mejoramiento **de las** aptitudes de los sujetos y de los grupos, al interior de la institución. Al formarse el sujeto invierte en sí mismo, aumenta su capacidad. (Condori, 2018; p.22).

LEY N° 28175: Artículo 11, “La capacitación es un deber y un derecho del empleado público. Está orientada al desarrollo de conocimientos, actitudes, prácticas, habilidades y valores del empleado, para garantizar el desarrollo de la función pública y los servicios públicos, mejorar su desempeño laboral, propiciar su realización personal, técnica o profesional y brindar mejor servicio al usuario” Citado por (Condori, 2018; p.23).

Aplicación de la teoría del aprendizaje a la capacitación

Los colaboradores en capacitación deben ser motivados para instruirse. La motivación influye en la dedicación que el sujeto tiene el adiestramiento, captando su cuidado para las acciones y fortifica lo que se adquiere. Las percepciones y las creencias de los colaboradores en formación influyen en su estimulación para formarse. Si éste nota que no le genera nada o si no está inspirado, no se puede esperar mucho de un esquema de formación.

El entrenado debe estar motivado para instruirse. El individuo debe tener ciertas aptitudes para instruirse cuestiones más complejas. La capacidad para instruirse es fundamental para que el programa de formación se comprenda entienda y ejecute **en el** área donde labora.

El material para la capacitación tiene que ser significativa. Se debe conceder material que brinde un aprendizaje continuo como problemas, casos, lecturas, cuestiones, el cual debe ayudar al colaborador con un proceso eficiente de instrucción. Los esquemas de aprendizaje deben ser innovadores y variados. Lo que desgasta el aprendizaje es el aburrimiento y no la fatiga. Todo sistema de adiestramiento debe contener significado y ser innovador y agradable.

El material tiene que ser transferido al colaborador. El colaborador debe dársele la formación de la forma más pronta a la realidad de desempeño que el material aprendido sea ejecutable inmediatamente en práctica (p. 387).

Desarrollo del personal

Para (Chiavenato Idalberto, 2009), Desplegar a los colaboradores no es solamente suministrar datos para que adquieran nuevas habilidades, instrucciones y pericias y, sean más eficaces en lo que realizan. **Es proporcionarles la información primordial para que estudien nuevas soluciones, actitudes, conceptos e ideas para que cambien sus comportamientos y hábitos y sean eficientes en lo que realizan.** Capacitar es mucho más que sólo comunicar, toda vez que simboliza un beneficio de la personalidad humana, y las instituciones comienzan a tener en consideración de ello (p.366).

Desempeño laboral

Según estudios hechos (EcuRed, 2017), indican:

Es el provecho en el trabajo y acción que muestra el colaborador para relajar las tareas y funciones fundamentales que pide su puesto en el ámbito del trabajo concreto, lo cual permite manifestar su idoneidad.

(Chiavenato, 2009) Define que el desempeño laboral: se mide y/o evalúa, no puede minimizarse al juicio unilateral y superficial del superior en relación al comportamiento del colaborador; es importante ir a un nivel mayor, localizar los efectos y determinar horizontes en acuerdo con el trabajador. Cambiar el desenvolvimiento el colaborador que más interesado, debe lograr información del cambio establecido. En su mayoría las instituciones, la examinación del desempeño tiene dos fines fundamentales:

Evidenciar la acción salarial sugerida por el supervisor.

Tener una ocasión para que el jefe reevalúe la labor del colaborador, y promover la discusión sobre el deseo de superación.

Dimensión del desempeño laboral

Productividad laboral

Eficiencia: Es el uso adecuado de los bienes, funciones que ejecuta la institución para poder alcanzar con los objetivos y las metas. La eficacia como se realicen la labor contribuye a controlar y detectar, si las cosas suceden como lo establecido, asimismo permite saber si los individuos se desenvuelven de forma adecuada, y si tienen o no las capacidades que el cargo amerita (Robbins y Coulter 2010; Condori, 2018; p.26).

Eficacia: Es el cumplimiento y logro de objetivos y metas de la institución. La **eficacia** se representa “realizar las cosas correctas”; hacer las acciones, las actividades que contribuirán a la institución a lograr sus metas” (Robbins y Coulter 2010; citado por Condori, 2018; p.23).

Clima laboral

Por Clima Laboral se comprende el grupo de atributos, cualidades o propiedades respectivamente constantes de un área de trabajo específico que son sentidas, percibidas o experimentadas por los colaboradores que integran institución y que intervienen sobre su conducta (RRHH, 2002).

El clima laboral (o clima organizacional) es un vocablo muy oído actualmente en asuntos de Recursos Humanos, ¿pero qué es el clima laboral puntualmente? Esta referido al estado anímico de los integrantes de una institución, y conservarlo positivo es crítico para incrementar el agrado de los colaboradores y conservar niveles de producción adecuados (Simetrical, 2017).

Clima Organizacional y la Proposición de las 9 Dimensiones

Según (Ortega William, 2013) señala:

Estructura: Personifica el conocimiento, los trabajadores en la institución sobre el volumen de normas y ordenamientos.

Responsabilidad: Es impresión de colaboradores, de institución sobre su independencia en las decisiones laborales.

Recompensa: Es el conocimiento de integrantes en la institución el ajuste de un método activo de premios, entregadas por una labor bien realizada o una misión correcta. Es la medida en que acción le da más uso a la figura de la recompensa que a la sanción.

Desafío: Incumbe al conocimiento de los integrantes en la institución sobre los pruebas y retos que establece la labor diaria. La institución promueve la receptividad y aceptación de un esquema de riesgos calculados, con el fin de lograr metas planteadas.

Relaciones: Es el conocimiento de los integrantes en la institución en relaciona la necesidad y existencia de integrantes de trabajo agradable y con correctas manejo

social, tanto entre compañeros, jefes y subordinados. “La unión y armonía entre los sujetos, forman grandes fortificaciones para la institución”.

Cooperación: Es el conocimiento de los integrantes de la institución sobre la existencia de un ánimo de ayuda por parte de las jerarquías de jefes, y de otros colaboradores del equipo de trabajo. La fuerza está dirigida al apoyo de la institución.

Estándares: Es el conocimiento los trabadores en la institución del enfoque y el énfasis en las instituciones sobre las reglas de sus colaboradores.

Conflicto: Es el nivel de tolerancia en los integrantes de la institución, tanto colaboradores como jefes.

Identidad: Es la orientación de correspondencia deben o tienen los integrantes en la institución con la empresa y que es un dispositivo importante el conjunto. Es una forma de unir las metas individuales con los de la institución.

Clima Organizacional no depende de un solo individuo de los integrantes del equipo. El conocimiento grupal no debe obligarse ni manejar; mucho menos sancionar y condenarse. Debe ser honesta y fluida.

La negatividad y presión no contribuirá en la mejora del clima institucional. Las mejoras no son personales, sino grupales. El trabajo en equipo es importante. (Ortega William, 2013).

Beneficios del clima laboral

(Crescendo Gestion de talento y coaching, 2015) Puede ser:

Actitud efectiva en el trabajo

Baja cambio de colaboradores

Baja de estrés laboral

Proveer la adaptación de los colaboradores a sus áreas de trabajo

Pensamientos constructivos y una producción más elevada

Mayor complacencia profesional y personal

Desarrollar la innovación

Generar el diálogo y facilitar la comunicación

Puntualidad

Tener un mayor compromiso con el trabajo y la organización

Aumentar la confianza y la unidad

Estrés- conflicto laboral

(Iniesta, 2016) Manifiesta que, “El estrés puede ser definido como un proceso en el que las demandas ambientales comprometen o superan la capacidad adaptativa del organismo, dando lugar a cambios biológicos y psicológicos que pueden hacer que la persona enferme.”

(Huaman, 2018) Indica que, el desempeño laboral como la “categoría que reconoce el individuo en torno a su propio desempeño, identificada en función de la relación entre los logros reconocidos y los logros considerados como criterio, en dos áreas de evaluación: la idoneidad o adecuación del trabajador al cargo que ocupa, y el rendimiento demostrado en ese cargo o función” (Castillo K. , 2017).

Marco conceptual

Ausentismo laboral: se refiere a las faltas o inasistencias del personal en el trabajo (Chiavenato, 2009).

Autoestima: Urgencia que tiene el ser humano de conseguir un nuevo en la organización para ser registrado como parte de un equipo. La autoestima es valiosa en los trabajos, que dan oportunidad a los empleados para mostrar sus habilidades y destrezas (Medina, 2017).

Calidad: es el desempeño laboral del progreso alcanzado en las diferentes actividades con los mínimos errores, consiste en el nivel de la obtención de un beneficio o tributo de un servicio acorde a estándares requeridos por el consumidor (Medina, 2017).

Capacitación: Es una etapa de desarrollo constante de aprendizaje y enseñanza, **se** generan las destrezas y habilidades los empleados, admitan favorecer el desenvolvimiento de sus habituales (Sumaram & Vasquez, 2018).

Cargo Conjunto **de** actividades y responsabilidades que constituyen el trabajo asignado a un solo trabajador (Sumaram & Vasquez, 2018).

Clima de comunicación: son aspectos comunicativos que las organizaciones manejan para contribuir a un ambiente adecuado con los empleados, permitiendo interacciones equidad y confianza entre ellos (Chiavenato, 2009).

Competencia: Es la capacidad de trabajo, medible, importante para actuar en una labor eficazmente, para promover los resultados fijados para la institución. Está formada por habilidades, destrezas, conocimientos y comportamientos que los empleados deben exponer para que la institución logree sus metas y objetivos (Chavarry, 2018).

Comportamiento: Es el modo de obrar que tienen las personas u organismos en correlación con su ambiente o mundo de estímulos que reciben y en reciprocidad al medio en cual se desenvuelven (Amanda, 2013).

Contrato de trabajo: es el documento legal laboral que tiene como propósito el compromiso de vincular la prestación de servicios personales, a cambio de una contraprestación económica, en la ejecución de tareas en un puesto de labor (Chavarry, 2018).

Desarrollo de talento: conjunto de habilidades, técnicas y conocimientos que los trabajadores de la organización planifican, desarrollando actividades de competencias con el propósito de adaptarlos en la actualidad y en el futuro (Chiavenato, 2009).

Eficacia: Capacidad que poseen los sujetos para alcanzar las metas de una institución (Hernandez E. , 2018).

Eficiencia: cabida que poseen los individuos y/o organizaciones de lograr los objetivos propuestos con el empleo de los menores recursos posibles (Hernandez E. , 2018).

Gestión: Es grupo de acciones u procedimientos unidas a la gestión y orientación de una institución (Sumaram & Vasquez, 2018).

Habilidades humanas: Describen al discernimiento y la competitividad para laborar con el personal en equipo. Están ligada con la interacción del personal que se involucra en tener la capacidad de informar promover, relacionar, administrar y solucionar problemas para lograr la contribución del equipo, y la colaboración de responsabilidades de las personas (Amanda, 2013).

Incentivos: son alicientes para estimular ciertos tipos de conducta deseados por la organización. Este sistema de compensación incluye como el acogimiento de puestos, las transferencias de cargos más desafiantes que lleven a un desarrollo,

progreso agregado y a diversas formas de agradecimiento por un extraordinario desempeño laboral. (Arroyo, 2017)

Motivación: elemento clave en el personal administrativo; que jugar un papel importante en la organización, desempeñándose de forma efectiva donde labora (Chiavenato, 2009).

Organización: es el área del conocimiento humano que se ocupa del estudio de las instituciones y que la comunidad se integra por empresas, para persistir en el medio se requiere de la realización o tributo de un trabajo metódicamente organizado, planeado, encaminado y revisado (Jesus & Salazar , 2017).

Reclutamiento: es el grupo de técnicas y procedimientos dirigidos a motivar a los empleados que son calificados y aptos de obtener puestos en la institución (Chavarry, 2018).

Remuneración: son las formas de haberes que se otorgan a los empleados y que se derivan de su servicio, es decir es una etapa de cambio, la institución pueda lograr trabajado y, el individuo cobrar una resarcimiento por su labor ejercida (Arroyo, 2017).

Responsabilidad: cumplimiento u obligaciones de las tareas que han sido encomendadas por un líder y/o organización (Chiavenato, 2009).

Marco filosófico

La presente investigación tiene una concepción humanista, es decir el ser humano en su conjunto excede a la suma de sus partes; tiende en forma natural hacía su autorrealización, a la tendencia hacía el progreso de sus potencialidades. A su vez vive el vínculo con otros individuos, es consciente de sí propio y de su existencia, se dirige en la actualidad; también tiene mandos para resolver, tiene libertad, conciencia y es un ente activo. Entonces una de las indicios básicas de la concepción.

Su proposición se basa en indagar, determinar y su universo interior, además de sus conducta y su relaciones. Por ello el marco filosófico se circunscribe en la concepción Humanista, porque contempla a la Persona en su totalidad, siendo la esencia rescatar el talento del ser humano y su desarrollo (Hernández R, 1988).

Hipótesis y variables

Hipótesis

Hipótesis general

H.G.0. La gestión del talento humano se relaciona positivamente con el desempeño laboral del personal administrativo central de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga, 2020.

Hipótesis específica

H.E.1. El desarrollo del talento humano se relaciona positivamente con la productividad laboral y clima laboral del personal administrativo central, de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga, 2020.

H.E.2. La motivación se relaciona positivamente con la productividad laboral y el clima laboral del personal administrativo central, de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga, 2020

H.E.3. La capacitación se relaciona positivamente con la productividad laboral y el clima laboral del personal administrativo central de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga, 2020.

Variables

Variable independiente: X

Gestión del talento humano

Variable dependiente: Y

Desempeño laboral

| VARIABLES | DEFINICION CONCEPTUAL | DEFNICION OPERACIONAL | DIMENSION | INDICADOR |
|---|--|---|--|--|
| <u>VARIABLE INDEPENDIENTE</u> GESTION DEL TALENTO HUMANO | Es inducir rango de las capacidades personales acorde a las operaciones donde se garantiza el crecimiento y dirección de los colaboradores “de lo que saben realizar” o pueden hacer (Mora, 2012). | Se utilizara el cuestionario para medir la gestión del talento personal, cuyas dimensiones son: Desarrollo del talento humano, motivación y capacitación (Chiavenato, 2009). Que constara de 10 ítems. | DIMENSION I. Desarrollo del talento humano DIMENSION II. Motivación DIMENSION III. Capacitación | INDICADOR I. Reclutamiento Selección del personal INDICADOR II. Necesidades de reconocimiento Necesidades de compensación laboral INDICADOR III. Desarrollo del personal |

| | | | | |
|--|---|--|---|---|
| <p><u>VARIABLE</u> <u>DEPENDIENTE</u></p> <p>DESEMPEÑO LABORAL</p> | <p>Es medir o evaluar, no puede reducirse al simple juicio superficial y unilateral del jefe con respecto al comportamiento del dependiente; es forzoso ir a un rango de más profundidad, indicar orígenes y determinar horizontes de acuerdo común con el evaluad. (Chiavenato, 2009).</p> | <p>Se empleará el cuestionario para medir el Desempeño laboral, cuyas dimensiones son: Productividad laboral y clima laboral (Chiavenato, 2009). Que constara de 10 ítems.</p> | <p>DIMENSION I. Productividad laboral DIMENSION II. Clima laboral</p> | <p>INDICADOR I. Eficiencia laboral Eficacia laboral INDICADOR II. Estrés- conflicto</p> |
|--|---|--|---|---|

Tabla 1. Operacionalización de las variables

Objetivo

Objetivo general

O.G.0. Identificar la relación entre la gestión del talento humano con el desempeño laboral del personal administrativo central de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga, 2020.

Objetivos específicos

O.E.1. Identificar la relación entre el desarrollo del talento humano con la productividad laboral y clima laboral del personal administrativo central de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga, 2020.

O.E.2. Identificar la relación entre la motivación con la productividad laboral y el clima laboral del personal administrativo central de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga, 2020.

O.E.3. Identificar la relación entre la capacitación con la productividad laboral y el clima laboral del personal administrativo central de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga, 2020.

Estrategia metodológica

Tipo, nivel y diseño de investigación

Tipo de investigación

El presente trabajo de investigación corresponde a la investigación tipo Aplicada, porque se desarrollará con la finalidad de saber la relación de la gestión de la competitividad humano con el desarrollo profesional de los trabajadores administrativos y resolver los problemas que presente el personal administrativo central de la UN.ICA, buscando óptimos resultados.

La investigación aplicada tiene como finalidad primordial la resolución de problemas prácticos inmediatos en orden a transformar las condiciones del acto didáctico y a mejorar la calidad educativa (Sanchez, H & Reyes, C., 2006).

Nivel de investigación

El estudio S realizo teniendo en cuenta la investigación no experimental. Para (Hernandez R., 2010) define el diseño no experimental como: “El estudio que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos” (p.149).

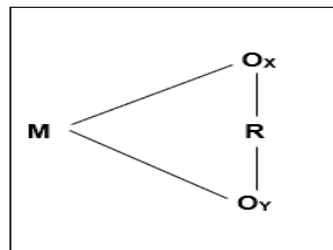
Diseño de investigación

En la investigación, estima el diseño correlacional, porque se pondrá en manifiesto la relación de la aptitud humano con el desarrollo ocupacional del trabajador administrativo central de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga, 2020.

De acuerdo con (Hernandez R., 2010), El diseño correlacional describen relaciones entre dos o más categorías, conceptos o variables en un momento determinado, ya sea en términos correlacionales, o en función de la relación causa-efecto (p. 155).

(Hernandez R., 2010) Transversal porque se describió relación entre dos categorías, variables en un tiempo establecido (p.154).

El diseño del estudio es::



Dónde:

Ox : **Gestión del talento humano**

Oy : Desempeño **profesional**

R : Relación **entre las variables**.

M : Muestra.

Población y muestra

Población

(Hernandez R., 2010) Universo o población es el grupo de los argumentos que concuerdan, determinadas detalles. (p.174)

Se considerada para el estudio la totalidad de 216 de loos trabajadores administrativos central de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga”, 2020; según el siguiente detalle:

Tabla 2. *Personal Administrativo*

Universidad Nacional San Luis Gonzaga, 2020.

| Categorías | Cantidad | Total |
|------------|--------------|-------|
| Nombrados | 84 | 84 |
| Plazo fijo | 18 | 18 |
| CAS | 114 | 114 |
| | TOTAL | 216 |

Muestra

La muestra estará conformada 138 trabajadores del personal administrativo.

De acuerdo con (Hernandez R., 2010) la Muestra es “Subgrupo de la población del cual se recolectan los datos y debe ser representativo de ésta” (p.173).

Para ubicar el tamaño de la muestra de la investigación se aplicará la siguiente formula:

$$n = \frac{z^2 * p (1-p) N}{E^2(n-1) + z^2 p (1-p)}$$

Leyenda:

n: tamaño de muestra.

p: proporción de población (0.05)

(1-p): proporción de las unidades de análisis que tiene un mismo valor de la variable (probabilidad de éxito =0.95)

Z: nivel de confianza (0.95), valor asociado Z = 1.96

N: tamaño de universo

E= Error máximo permitido 5% = 0.05

Reemplazando en la formula nos brinda lo siguiente:

$$n = \frac{(1.96)^2 * 0.5 (1-0.5) 216}{0.05^2(216-1) + (1.96)^2 0.5 (1-0.5)}$$

n =138

Técnicas de recolección de datos

Se empleará como técnica de recolección de datos la encuesta.

Nos permite analizar la apreciación de una parte o grupo. La encuesta empleo saber el nivel del tema planteado con el ejercicio profesional del personal administrativo central de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga, 2020.

La técnica de encuesta: se consideró inicialmente como un método de recoger datos a mediante preguntas los encuestados cuyo fin fue la de obtener información sistemática sobre las definiciones que se proceden de una problema de investigación anticipadamente elaborado. El recojo de los datos se realizó a través de un cuestionario, instrumento de recolección de los datos (de medición) (Lopez & Fachelli, 2015).

Instrumento de recolección de datos

Como instrumento de recolección de datos, para realizar el presente trabajo de investigación se empleará el cuestionario.

El cuestionario se le dará directamente al personal administrativo central de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga, quienes deberán contestar y marcar, sin la ayuda de intermediarios.

De acuerdo con (Vara, 2012), El cuestionario puede definir como el instrumento más empleado por ser muy flexible y versátil, su eficacia fue por lo preciso de sus interrogantes y conformidad de sus opciones de respuestas. Los más indicados instrumentos son los directos y sencillos, los menos confusos y los más cortos (p.255).

Validez: Ser realizo mediante expertos en elaboración de instrumentos de medición a, profesionales con grado de doctor, asimismo con la pericia debida, con la evaluación correspondiente para dar la aprobación debida a los instrumentos de estudio.

(Hernandez R., 2010), La validez de expertos se describe el nivel figuradamente un cuestionario valora la variables, de conformidad con técnicos en el tema. (p. 204)

Confiabilidad se determinará mediante el coeficiente de Alfa de Cronbach. (Hernandez R., 2010) Grado en que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes (p. 199).

Objetividad

De acuerdo con (Hernandez R., 2010), la objetividad del instrumento se refiere al grado en que el instrumento es permeable a la influencia de los sesgos y tendencias de los investigadores que lo administran, califican e interpretan (p. 207).

Tanto el grado de confiabilidad validez y objetividad del instrumento que será medido mediante un cuestionario deberá ser validado por un especialista temático y un metodólogo referente al tema de investigación.

Técnicas de análisis e interpretación de resultados

Para el estudio se ejecutará **el examen conveniente a la información que se obtendrán** mediante la encuesta al personal administrativo central **de** la Universidad Nacional San Luis Gonzaga. Se aplicará el Coeficiente de correlación Pearson con un nivel de significancia $p < 0.05$ para determinar la relación entre las variables; Gestión del talento humano y desempeño laboral demostrándose la relación elevadamente significativa entre las variables; con el apoyo del programa SPSS 22.

III. Resultados

3.1. Presentación e Interpretación de Resultados

Tabla 3. Considera usted que para ingresar a la institución a un nuevo personal administrativo debe someterse a un Proceso de Reclutamiento.

| | | Categoría | | | Total |
|-----------------------------|---|-----------|-----------|------------|-------|
| | | CAS | Nombrados | Plazo fijo | |
| Completamente de acuerdo | f | 28 | 20 | 5 | 53 |
| | % | 38.4 | 37.0 | 45.5 | 38.4 |
| Completamente en desacuerdo | f | 7 | 4 | 0 | 11 |
| | % | 9.6 | 7.4 | 0.0 | 8.0 |
| De acuerdo | f | 16 | 12 | 4 | 32 |
| | % | 21.9 | 22.2 | 36.4 | 23.2 |
| Desacuerdo | f | 11 | 9 | 1 | 21 |
| | % | 15.1 | 16.7 | 9.1 | 15.2 |
| Desconozco | f | 11 | 9 | 1 | 21 |
| | % | 15.1 | 16.7 | 9.1 | 15.2 |
| Total | f | 73 | 54 | 11 | 138 |
| | % | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |

Interpretación: El 38.4% de los encuestados están completamente de acuerdo que se someta a un proceso de reclutamiento al personal nuevo que ingrese a la institución. Con un Chi Cuadrado de 2,897.00 superiores al de tabla 15.5073, con 8 grados de libertad, hallándose diferencia estadística significativa.

Tabla 4. Considera usted que la institución debe emplear técnicas que sean publicadas físicas o virtualmente para una buena selección del personal.

| | | Categoría | | | Total |
|-----------------------------|---|-----------|-----------|------------|-------|
| | | CAS | Nombrados | Plazo fijo | |
| Completamente de acuerdo | f | 34 | 24 | 6 | 64 |
| | % | 46.6 | 44.4 | 54.5 | 46.4 |
| Completamente en desacuerdo | f | 7 | 4 | 0 | 11 |
| | % | 9.6 | 7.4 | 0.0 | 8.0 |
| De acuerdo | f | 20 | 16 | 5 | 41 |
| | % | 27.4 | 29.6 | 45.5 | 29.7 |
| Desacuerdo | f | 6 | 5 | 0 | 11 |
| | % | 8.2 | 9.3 | 0.0 | 8.0 |
| Desconozco | f | 6 | 5 | 0 | 11 |
| | % | 8.2 | 9.3 | 0.0 | 8.0 |
| Total | f | 73 | 54 | 11 | 138 |
| | % | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |

Interpretación: El 46.4% de la muestra considera que la institución debe emplear técnicas que sean publicadas físicas o virtualmente para una buena selección del personal. Con un Chi Cuadrado de 4,380.00 superiores al de tabla 15.5073, con 8 grados de libertad, hallándose diferencia estadística significativa.

Tabla 5. Cree usted que el personal seleccionado reúna los requisitos exigidos para la institución

| | | Categoría | | | Total |
|-----------------------------|---|-----------|-----------|------------|-------|
| | | CAS | Nombrados | Plazo fijo | |
| Completamente de acuerdo | f | 19 | 13 | 6 | 38 |
| | % | 26.0 | 24.1 | 54.5 | 27.5 |
| Completamente en desacuerdo | f | 8 | 4 | 1 | 13 |
| | % | 11.0 | 7.4 | 9.1 | 9.4 |
| De acuerdo | f | 31 | 27 | 2 | 60 |
| | % | 42.5 | 50.0 | 18.2 | 43.5 |
| Desacuerdo | f | 8 | 5 | 1 | 14 |
| | % | 11.0 | 9.3 | 9.1 | 10.1 |
| Desconozco | f | 7 | 5 | 1 | 13 |
| | % | 9.6 | 9.3 | 9.1 | 9.4 |
| Total | f | 73 | 54 | 11 | 138 |
| | % | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |

Interpretación: El 43.5% de los encuestados respondieron que están de acuerdo que el personal seleccionado reúna los requisitos exigidos para la institución. Con un Chi Cuadrado de 5,897.0 superiores al de tabla 15.5073, con 8 grados de libertad, hallándose diferencia estadística significativa.

Tabla 6. Reconocen los méritos y logros de los empleados

| | | Categoría | | | Total |
|-----------------------------|---|-----------|-----------|------------|-------|
| | | CAS | Nombrados | Plazo fijo | |
| Completamente de acuerdo | f | 10 | 5 | 3 | 18 |
| | % | 13.7 | 9.3 | 27.3 | 13.0 |
| Completamente en desacuerdo | f | 16 | 11 | 1 | 28 |
| | % | 21.9 | 20.4 | 9.1 | 20.3 |
| De acuerdo | f | 9 | 10 | 1 | 20 |
| | % | 12.3 | 18.5 | 9.1 | 14.5 |
| Desacuerdo | f | 28 | 16 | 5 | 49 |
| | % | 38.4 | 29.6 | 45.5 | 35.5 |
| Desconozco | f | 10 | 12 | 1 | 23 |
| | % | 13.7 | 22.2 | 9.1 | 16.7 |
| Total | f | 73 | 54 | 11 | 138 |
| | % | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |

Interpretación: El 35.5% de la muestra están en desacuerdo que no se reconocen los méritos y logros de los empleados en la institución. Con un Chi Cuadrado de 7,092.0 superior al de tabla 15.5073, con 8 grados de libertad, hallándose diferencia estadística significativa.

Tabla 7. Usted, considera que deben utilizar métodos para evaluar el desempeño laboral del personal administrativo

| | | Categoría | | | Total |
|-----------------------------|---|-----------|-----------|------------|-------|
| | | CAS | Nombrados | Plazo fijo | |
| Completamente de acuerdo | f | 22 | 18 | 2 | 42 |
| | % | 30.1 | 33.3 | 18.2 | 30.4 |
| Completamente en desacuerdo | f | 8 | 5 | 1 | 14 |
| | % | 11.0 | 9.3 | 9.1 | 10.1 |
| De acuerdo | f | 16 | 13 | 6 | 35 |
| | % | 21.9 | 24.1 | 54.5 | 25.4 |
| Desacuerdo | f | 14 | 9 | 1 | 24 |
| | % | 19.2 | 16.7 | 9.1 | 17.4 |
| Desconozco | f | 13 | 9 | 1 | 23 |
| | % | 17.8 | 16.7 | 9.1 | 16.7 |
| Total | f | 73 | 54 | 11 | 138 |
| | % | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |

Interpretación: El 30.4% de la muestra considera que se deben utilizar métodos para evaluar el desempeño laboral del personal administrativo. Con un Chi Cuadrado de 7,092.0 superiores al de tabla 15.5073, con 8 grados de libertad, hallándose diferencia estadística significativa

Tabla 8. Considera usted que las circunstancias de trabajo para el desarrollo laboral de los administrativos son adecuadas.

| | | Categoría | | | Total |
|-----------------------------|---|-----------|-----------|------------|-------|
| | | CAS | Nombrados | Plazo fijo | |
| Completamente de acuerdo | f | 17 | 13 | 2 | 32 |
| | % | 23.3 | 24.1 | 18.2 | 23.2 |
| Completamente en desacuerdo | f | 10 | 6 | 1 | 17 |
| | % | 13.7 | 11.1 | 9.1 | 12.3 |
| De acuerdo | f | 29 | 21 | 7 | 57 |
| | % | 39.7 | 38.9 | 63.6 | 41.3 |
| Desacuerdo | f | 9 | 7 | 0 | 16 |
| | % | 12.3 | 13.0 | 0.0 | 11.6 |
| Desconozco | f | 8 | 7 | 1 | 16 |
| | % | 11.0 | 13.0 | 9.1 | 11.6 |
| Total | f | 73 | 54 | 11 | 138 |
| | % | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |

Interpretación: El 41.3% de la muestra está de acuerdo que las circunstancias de trabajo para el desarrollo del trabajo de los administrativos son adecuadas. Con un Chi Cuadrado de 3,424.0 superiores al de tabla 15.5073, con 8 grados de libertad, hallándose diferencia estadística significativa.

Tabla 9. Considera usted que en esta institución se evidencia un clima laboral favorable

| | | Categoría | | | Total |
|-----------------------------|---|-----------|-----------|------------|-------|
| | | CAS | Nombrados | Plazo fijo | |
| Completamente de acuerdo | f | 19 | 13 | 2 | 34 |
| | % | 26.0 | 24.1 | 18.2 | 24.6 |
| Completamente en desacuerdo | f | 5 | 3 | 0 | 8 |
| | % | 6.8 | 5.6 | 0.0 | 5.8 |
| De acuerdo | f | 41 | 30 | 9 | 80 |
| | % | 56.2 | 55.6 | 81.8 | 58.0 |
| Desacuerdo | f | 4 | 4 | 0 | 8 |
| | % | 5.5 | 7.4 | 0.0 | 5.8 |
| Desconozco | f | 4 | 4 | 0 | 8 |
| | % | 5.5 | 7.4 | 0.0 | 5.8 |
| Total | f | 73 | 54 | 11 | 138 |
| | % | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |

Interpretación: El 58.0% de los encuestados considera que en la institución se evidencia un clima laboral favorable. Con un Chi Cuadrado de 3,991.0 superiores al de tabla 15.5073, con 8 grados de libertad, hallándose diferencia estadística significativa.

Tabla 10. Cree usted, que existe respeto, confianza y cooperación entre los compañeros del área

| | | Categoría | | | Total |
|-----------------------------|---|-----------|-----------|------------|-------|
| | | CAS | Nombrados | Plazo fijo | |
| Completamente de acuerdo | f | 22 | 13 | 5 | 40 |
| | % | 30.1 | 24.1 | 45.5 | 29.0 |
| Completamente en desacuerdo | f | 8 | 2 | 1 | 11 |
| | % | 11.0 | 3.7 | 9.1 | 8.0 |
| De acuerdo | f | 29 | 33 | 5 | 67 |
| | % | 39.7 | 61.1 | 45.5 | 48.6 |
| Desacuerdo | f | 7 | 3 | 0 | 10 |
| | % | 9.6 | 5.6 | 0.0 | 7.2 |
| Desconozco | f | 7 | 3 | 0 | 10 |
| | % | 9.6 | 5.6 | 0.0 | 7.2 |
| Total | f | 73 | 54 | 11 | 138 |
| | % | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |

Interpretación: El 48.6% de la muestra está de acuerdo que existe respeto, confianza y cooperación entre los compañeros del área. Con un Chi Cuadrado de 9,654.0 superiores al de tabla 15.5073, con 8 grados de libertad, hallándose diferencia estadística significativa.

Tabla 11 . Siente usted, que tiene una buena motivación para mejorar el desarrollo de las actividades.

| | | Categoría | | | Total |
|-----------------------------|---|-----------|-----------|------------|-------|
| | | CAS | Nombrados | Plazo fijo | |
| Completamente de acuerdo | f | 10 | 9 | 3 | 22 |
| | % | 13.7 | 16.7 | 27.3 | 15.9 |
| Completamente en desacuerdo | f | 9 | 6 | 1 | 16 |
| | % | 12.3 | 11.1 | 9.1 | 11.6 |
| De acuerdo | f | 25 | 17 | 6 | 48 |
| | % | 34.2 | 31.5 | 54.5 | 34.8 |
| Desacuerdo | f | 15 | 11 | 0 | 26 |
| | % | 20.5 | 20.4 | 0.0 | 18.8 |
| Desconozco | f | 14 | 11 | 1 | 26 |
| | % | 19.2 | 20.4 | 9.1 | 18.8 |
| Total | f | 73 | 54 | 11 | 138 |
| | % | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |

Interpretación: El 34.8% de los encuestados están de acuerdo que tiene una buena motivación para mejorar el desarrollo de las actividades. Con un Chi Cuadrado de 5,528.0 superiores al de tabla 15.5073, con 8 grados de libertad, hallándose diferencia estadística significativa.

Tabla 12. El adiestramiento recibido ayuda al incremento de conocimiento para un mejorar desenvolvimiento en el puesto de trabajo.

| | | Categoría | | | Total |
|-----------------------------|---|-----------|-----------|------------|-------|
| | | CAS | Nombrados | Plazo fijo | |
| Completamente de acuerdo | f | 28 | 22 | 4 | 54 |
| | % | 38.4 | 40.7 | 36.4 | 39.1 |
| Completamente en desacuerdo | f | 10 | 6 | 0 | 16 |
| | % | 13.7 | 11.1 | 0.0 | 11.6 |
| De acuerdo | f | 20 | 14 | 7 | 41 |
| | % | 27.4 | 25.9 | 63.6 | 29.7 |
| Desacuerdo | f | 6 | 5 | 0 | 11 |
| | % | 8.2 | 9.3 | 0.0 | 8.0 |
| Desconozco | f | 9 | 7 | 0 | 16 |
| | % | 12.3 | 13.0 | 0.0 | 11.6 |
| Total | f | 73 | 54 | 11 | 138 |
| | % | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |

Interpretación: El 39.1% de la muestra están completamente de acuerdo que la adiestramiento tomada contribuye al desarrollo de conocimiento para un mayor desempeño en el área de trabajo.

Tabla 13. La institución adopta un plan de incentivos monetarios y no monetarios

| | | Categoría | | | Total |
|-----------------------------|---|-----------|-----------|------------|-------|
| | | CAS | Nombrados | Plazo fijo | |
| Completamente de acuerdo | f | 9 | 7 | 2 | 18 |
| | % | 12.3 | 13.0 | 18.2 | 13.0 |
| Completamente en desacuerdo | f | 18 | 14 | 5 | 37 |
| | % | 24.7 | 25.9 | 45.5 | 26.8 |
| De acuerdo | f | 3 | 2 | 1 | 6 |
| | % | 4.1 | 3.7 | 9.1 | 4.3 |
| Desacuerdo | f | 9 | 7 | 1 | 17 |
| | % | 12.3 | 13.0 | 9.1 | 12.3 |
| Desconozco | f | 34 | 24 | 2 | 60 |
| | % | 46.6 | 44.4 | 18.2 | 43.5 |
| Total | f | 73 | 54 | 11 | 138 |
| | % | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |

Interpretación: El 43.5% de los encuestados manifestaron que desconocen que la institución adopta un plan de incentivos monetarios y no monetarios. Con un Chi Cuadrado de 8,678.0 superiores al de tabla 15.5073, con 8 grados de libertad, hallándose diferencia estadística significativa.

Tabla 14. Se ha llevado a cabo en la organización actividades para optimizar la motivación e incrementar la autoestima del personal administrativo.

| | | Categoría | | | Total |
|-----------------------------|---|-----------|-----------|------------|-------|
| | | CAS | Nombrados | Plazo fijo | |
| Completamente de acuerdo | f | 10 | 9 | 1 | 20 |
| | % | 13.7 | 16.7 | 9.1 | 14.5 |
| Completamente en desacuerdo | f | 32 | 18 | 4 | 54 |
| | % | 43.8 | 33.3 | 36.4 | 39.1 |
| De acuerdo | f | 9 | 8 | 2 | 19 |
| | % | 12.3 | 14.8 | 18.2 | 13.8 |
| Desacuerdo | f | 12 | 9 | 0 | 21 |
| | % | 16.4 | 16.7 | 0.0 | 15.2 |
| Desconozco | f | 10 | 10 | 4 | 24 |
| | % | 13.7 | 18.5 | 36.4 | 17.4 |
| Total | f | 73 | 54 | 11 | 138 |
| | % | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |

Interpretación: El 39.1% de la muestra están en completamente en desacuerdo que llevado a cabo en la organización actividades para optimizar la motivación e incrementar la autoestima en el del personal administrativo. Con un Chi Cuadrado de 3,518.0 superiores al de tabla 15.5073, con 8 grados de libertad, hallándose diferencia estadística significativa.

Tabla 15. Está usted de acuerdo que se deben realizar actividades que motiven una mejor gestión de talento humano.

| | | Categoría | | | Total |
|-----------------------------|---|-----------|-----------|------------|-------|
| | | CAS | Nombrados | Plazo fijo | |
| Completamente de acuerdo | f | 28 | 19 | 1 | 48 |
| | % | 38.4 | 35.2 | 9.1 | 34.8 |
| Completamente en desacuerdo | f | 7 | 4 | 2 | 13 |
| | % | 9.6 | 7.4 | 18.2 | 9.4 |
| De acuerdo | f | 22 | 19 | 2 | 43 |
| | % | 30.1 | 35.2 | 18.2 | 31.2 |
| Desacuerdo | f | 8 | 6 | 3 | 17 |
| | % | 11.0 | 11.1 | 27.3 | 12.3 |
| Desconozco | f | 8 | 6 | 3 | 17 |
| | % | 11.0 | 11.1 | 27.3 | 12.3 |
| Total | f | 73 | 54 | 11 | 138 |
| | % | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |

Interpretación: El 34.8% de los encuestados están completamente de acuerdo que se deben realizar actividades que motiven una mejor gestión de talento humano. Con un Chi Cuadrado de 3,518.0 superiores al de tabla 15.5073, con 8 grados de libertad, hallándose diferencia estadística significativa.

Tabla 16. Manifiestan interés en lograr las metas que le son asignados

| | | Categoría | | | Total |
|-----------------------------|---|-----------|-----------|------------|-------|
| | | CAS | Nombrados | Plazo fijo | |
| Completamente de acuerdo | f | 12 | 9 | 3 | 24 |
| | % | 16.4 | 16.7 | 27.3 | 17.4 |
| Completamente en desacuerdo | f | 7 | 4 | 1 | 12 |
| | % | 9.6 | 7.4 | 9.1 | 8.7 |
| De acuerdo | f | 31 | 23 | 6 | 60 |
| | % | 42.5 | 42.6 | 54.5 | 43.5 |
| Desacuerdo | f | 9 | 7 | 0 | 16 |
| | % | 12.3 | 13.0 | 0.0 | 11.6 |
| Desconozco | f | 14 | 11 | 1 | 26 |
| | % | 19.2 | 20.4 | 9.1 | 18.8 |
| Total | f | 73 | 54 | 11 | 138 |
| | % | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |

Interpretación: El 43.5% de la muestra está de acuerdo que manifiestan interés en lograr las metas que le son asignados. Con un Chi Cuadrado de 3,204.0 superiores al de tabla 15.5073, con 8 grados de libertad, hallándose diferencia estadística significativa.

Tabla 17. Considera usted que la eficacia y eficiencia laboral realizada son adecuadas a las exigencias de la institución.

| | | Categoría | | | Total |
|-----------------------------|---|-----------|-----------|------------|-------|
| | | CAS | Nombrados | Plazo fijo | |
| Completamente de acuerdo | f | 11 | 9 | 1 | 21 |
| | % | 15.1 | 16.7 | 9.1 | 15.2 |
| Completamente en desacuerdo | f | 7 | 5 | 1 | 13 |
| | % | 9.6 | 9.3 | 9.1 | 9.4 |
| De acuerdo | f | 27 | 19 | 2 | 48 |
| | % | 37.0 | 35.2 | 18.2 | 34.8 |
| Desacuerdo | f | 13 | 9 | 3 | 25 |
| | % | 17.8 | 16.7 | 27.3 | 18.1 |
| Desconozco | f | 15 | 12 | 4 | 31 |
| | % | 20.5 | 22.2 | 36.4 | 22.5 |
| Total | f | 73 | 54 | 11 | 138 |
| | % | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |

Interpretación: El 34.8% de la muestra está de acuerdo que la eficacia y eficiencia laboral realizada son adecuadas a las exigencias de la institución. Con un Chi Cuadrado de 2,970.0 superiores al de tabla 15.5073, con 8 grados de libertad, hallándose diferencia estadística significativa.

Tabla 18. Es Ud. eficiente en su rendimiento laboral

| | | Categoría | | | Total |
|-----------------------------|---|-----------|-----------|------------|-------|
| | | CAS | Nombrados | Plazo fijo | |
| Completamente de acuerdo | f | 16 | 12 | 1 | 29 |
| | % | 21.9 | 22.2 | 9.1 | 21.0 |
| Completamente en desacuerdo | f | 5 | 2 | 1 | 8 |
| | % | 6.8 | 3.7 | 9.1 | 5.8 |
| De acuerdo | f | 44 | 34 | 7 | 85 |
| | % | 60.3 | 63.0 | 63.6 | 61.6 |
| Desacuerdo | f | 4 | 3 | 1 | 8 |
| | % | 5.5 | 5.6 | 9.1 | 5.8 |
| Desconozco | f | 4 | 3 | 1 | 8 |
| | % | 5.5 | 5.6 | 9.1 | 5.8 |
| Total | f | 73 | 54 | 11 | 138 |
| | % | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |

Interpretación: El 61.6% de la muestra están de acuerdo que son eficiente en su rendimiento laboral. Con un Chi Cuadrado de 2,056.0 superiores al de tabla 15.5073, con 8 grados de libertad, hallándose diferencia estadística significativa.

Tabla 19. Ud. mantiene su desempeño en forma eficiente

| | | Categoría | | | Total |
|-----------------------------|---|-----------|-----------|------------|-------|
| | | CAS | Nombrados | Plazo fijo | |
| Completamente de acuerdo | f | 9 | 7 | 2 | 18 |
| | % | 12.3 | 13.0 | 18.2 | 13.0 |
| Completamente en desacuerdo | f | 7 | 4 | 1 | 12 |
| | % | 9.6 | 7.4 | 9.1 | 8.7 |
| De acuerdo | f | 34 | 27 | 5 | 66 |
| | % | 46.6 | 50.0 | 45.5 | 47.8 |
| Desacuerdo | f | 14 | 9 | 1 | 24 |
| | % | 19.2 | 16.7 | 9.1 | 17.4 |
| Desconozco | f | 9 | 7 | 2 | 18 |
| | % | 12.3 | 13.0 | 18.2 | 13.0 |
| Total | f | 73 | 54 | 11 | 138 |
| | % | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |

Interpretación: El 47.8% de los encuestados están de acuerdo que mantiene su desempeño en forma eficiente. Con un Chi Cuadrado de 1,351.0 superiores al de tabla 15.5073, con 8 grados de libertad, hallándose diferencia estadística significativa.

Tabla 20. Usted ha asistido puntualmente a la institución, así como a las reuniones que se le ha convocado.

| | | Categoría | | | Total |
|-----------------------------|---|-----------|-----------|------------|-------|
| | | CAS | Nombrados | Plazo fijo | |
| Completamente de acuerdo | f | 14 | 9 | 2 | 25 |
| | % | 19.2 | 16.7 | 18.2 | 18.1 |
| Completamente en desacuerdo | f | 11 | 8 | 2 | 21 |
| | % | 15.1 | 14.8 | 18.2 | 15.2 |
| De acuerdo | f | 30 | 21 | 3 | 54 |
| | % | 41.1 | 38.9 | 27.3 | 39.1 |
| Desacuerdo | f | 8 | 8 | 2 | 18 |
| | % | 11.0 | 14.8 | 18.2 | 13.0 |
| Desconozco | f | 10 | 8 | 2 | 20 |
| | % | 13.7 | 14.8 | 18.2 | 14.5 |
| Total | f | 73 | 54 | 11 | 138 |
| | % | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |

Interpretación: El 39.1% de los encuestados están de acuerdo que han asistido puntualmente a la institución, así como a las reuniones que se le ha convocado. Con un Chi Cuadrado de 1,761.0 superiores al de tabla 15.5073, con 8 grados de libertad, hallándose diferencia estadística significativa.

Tabla 21. Cree usted que termina su trabajo oportunamente

| | | Categoría | | | Total |
|-----------------------------|---|-----------|-----------|------------|-------|
| | | CAS | Nombrados | Plazo fijo | |
| Completamente de acuerdo | f | 10 | 10 | 2 | 22 |
| | % | 13.7 | 18.5 | 18.2 | 15.9 |
| Completamente en desacuerdo | f | 13 | 9 | 1 | 23 |
| | % | 17.8 | 16.7 | 9.1 | 16.7 |
| De acuerdo | f | 27 | 19 | 5 | 51 |
| | % | 37.0 | 35.2 | 45.5 | 37.0 |
| Desacuerdo | f | 8 | 4 | 1 | 13 |
| | % | 11.0 | 7.4 | 9.1 | 9.4 |
| Desconozco | f | 15 | 12 | 2 | 29 |
| | % | 20.5 | 22.2 | 18.2 | 21.0 |
| Total | f | 73 | 54 | 11 | 138 |
| | % | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |

Interpretación: El 37.05 de la muestra están de acuerdo que terminan su trabajo oportunamente. Con un Chi Cuadrado de 2,162.0 superiores al de tabla 15.5073, con 8 grados de libertad, hallándose diferencia estadística significativa.

Tabla 22. Ud. tiene claro cuáles son los objetivos de la institución a lograr

| | | Categoría | | | Total |
|-----------------------------|---|-----------|-----------|------------|-------|
| | | CAS | Nombrados | Plazo fijo | |
| Completamente de acuerdo | f | 20 | 16 | 4 | 40 |
| | % | 27.4 | 29.6 | 36.4 | 29.0 |
| Completamente en desacuerdo | f | 8 | 5 | 1 | 14 |
| | % | 11.0 | 9.3 | 9.1 | 10.1 |
| De acuerdo | f | 29 | 21 | 6 | 56 |
| | % | 39.7 | 38.9 | 54.5 | 40.6 |
| Desacuerdo | f | 8 | 6 | 0 | 14 |
| | % | 11.0 | 11.1 | 0.0 | 10.1 |
| Desconozco | f | 8 | 6 | 0 | 14 |
| | % | 11.0 | 11.1 | 0.0 | 10.1 |
| Total | f | 73 | 54 | 11 | 138 |
| | % | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |

Interpretación: El 40.6% de los encuestados están de acuerdo que tiene claro cuáles son los objetivos de la institución a lograr. Con un Chi Cuadrado de 3,386.0 superiores al de tabla 15.5073, con 8 grados de libertad, hallándose diferencia estadística significativa.

3.2. Contrastación de la Hipótesis Estadísticas

3.2.1. Contrastación de Hipótesis General

H0 = Hipótesis nula

La gestión del talento humano no se relaciona positivamente con el desempeño laboral del personal administrativo central de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga, 2020.

H1 = Hipótesis alternativa

La gestión del talento humano si se relaciona positivamente con el desempeño laboral del personal administrativo central de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga, 2020.

Estimador estadístico

Para aceptar o rechazar la hipótesis se realizó mediante la prueba de Chi-cuadrado y así establecer si las frecuencias observadas se relacionan con las frecuencias esperadas o teóricas, mediante la fórmula:

$$X^2 = \left(\frac{O - E^2}{E} \right)$$

Donde

O = Datos observados

E = Datos esperados

Nivel de significación y regla de decisión

Nivel de significación: 0.05

Grados de libertad: GL = (filas -1) (columnas - 1)

$$GL = (20-1) (5-1) = 76$$

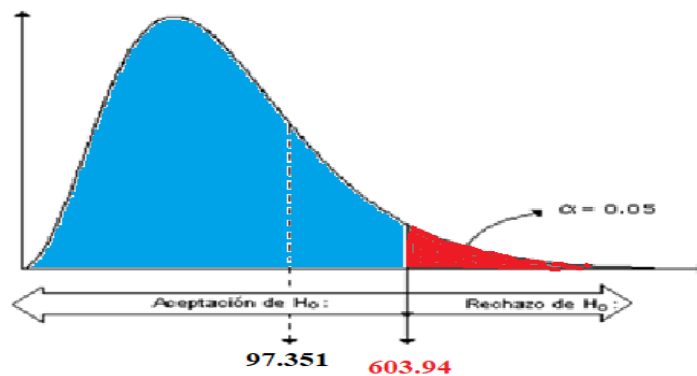
$$GL = 97.351$$

Se acepta la suposición nula si el valor de X^2 es inferior al valor de X^2 tabla = 97.351 caso contrario se rechaza.

Preguntas para la comprobación de la hipótesis

De acuerdo a los resultados obtenida mediante las encuestas, para validar la hipótesis, de acuerdo con las variables se consideraron las preguntas del número 1 a la 20.

Zona de aceptación y rechazo



En el esquema se observan los valores de la zona de aceptación que es 97.351 según la tabla del Chi-Cuadrado y la zona de rechazo el valor obtenido fue de 603.94.

Toma de Decisión

El valor de la Chi-cuadrado $X^2 = 603.94$ es superior que la tabla = 97.351. Por lo tanto es a la Zona de Rechazo. Por lo tanto se rechaza la suposición nula y se acepta la suposición alterna, donde se acepta que: La gestión del talento humano si guarda relaciona positivamente con el desempeño laboral del personal administrativo central de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga, 2020.

3.2.2. Contrastación de Hipótesis Específicas 1

H0 = Hipótesis nula

El desarrollo del talento humano no se relaciona positivamente con la productividad laboral y clima laboral del personal administrativo central de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga, 2020.

H1 = Hipótesis alternativa

El desarrollo del talento humano si se relaciona positivamente con la productividad laboral y clima laboral del personal administrativo central de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga, 2020.

Estimador estadístico

Para aceptar o rechazar la hipótesis se realizó mediante la prueba de Chi-cuadrado y así establecer si las frecuencias observadas se relacionan con las frecuencias esperadas o teóricas, mediante la fórmula:

$$X^2 = \left(\frac{O - E^2}{E} \right)$$

Donde

O= Datos observados

E= Datos esperados

Nivel de significación y regla de decisión

Nivel de significación: 0.05

Grados de libertad: GL = (filas -1) (columnas - 1)

$$GL = (7-1) (5-1) = 24$$

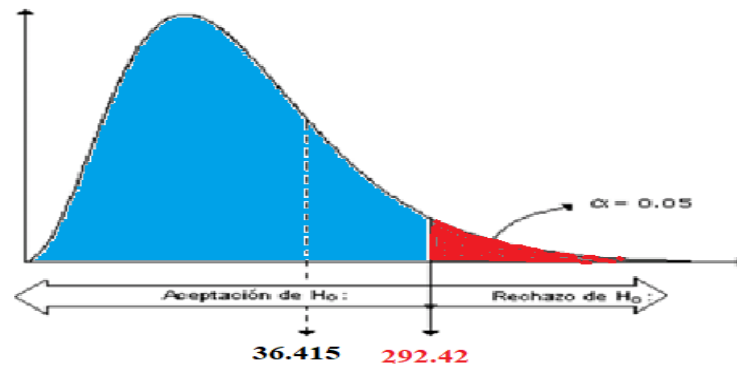
$$GL = 36.415$$

Se acepta la hipótesis nula si el valor de X² es inferior al valor de X² tabla = 36.415 caso contrario se rechaza.

Preguntas para la comprobación de la hipótesis

De acuerdo a los resultados obtenida mediante las encuestas, para validar la hipótesis, de acuerdo con las variables se consideraron las preguntas del número 1 a la 7.

Construcción de las áreas de aceptación y rechazo



En el esquema se observan los valores de la zona de aceptación que es 36.415 según la tabla del Chi-Cuadrado y la región de rechazo el valor hallado es de 292.42.

Toma de Decisión

El valor de la Chi-cuadrado $X^2 = 292.42$ es superior que la tabla = 36.415. Por lo tanto es de la Zona de Rechazo. Lo que indica que se rechazar la suposición nula y aceptar la suposición alterna, donde se afirma que: El desarrollo del talento humano si se relaciona positivamente con la productividad laboral y clima laboral del personal administrativo central de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga, 2020.

3.2.3. Contrastación de Hipótesis Específicas 2

H0 = Hipótesis nula

La motivación no se relaciona positivamente con la productividad laboral y el clima laboral del personal administrativo central de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga, 2020.

H1 = Hipótesis alternativa

La motivación si se relaciona positivamente con la productividad laboral y el clima laboral del personal administrativo central de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga, 2020.

Estimador estadístico

Para aceptar o rechazar la hipótesis se realizó mediante la prueba de Chi-cuadrado y así establecer si las frecuencias observadas se relacionan con las frecuencias esperadas o teóricas, mediante la fórmula:

$$X^2 = \left(\frac{O - E^2}{E} \right)$$

Donde

O= Datos observados

E= Datos esperados

Nivel de significación y regla de decisión

Nivel de significación: 0.05

Grados de libertad: GL = (filas -1) (columnas - 1)

$$GL = (7-1) (5-1) = 24$$

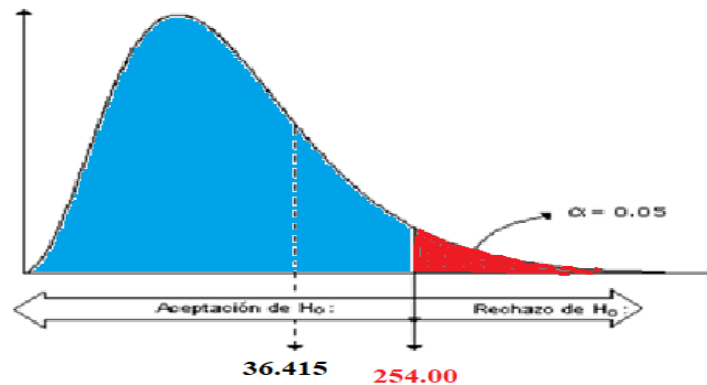
$$GL = 36.415$$

Se acepta la hipótesis nula si el valor a calcularse de X^2 es menor al valor de X^2 tabla = 36.415 caso contrario se rechaza.

Preguntas para la comprobación de la hipótesis

De acuerdo a los resultados obtenida mediante las encuestas, para validar la hipótesis, de acuerdo con las variables se consideraron las preguntas del número 8 a la 14.

Construcción de las áreas de aceptación y rechazo



En el esquema se observan los valores de la zona de aceptación que es 36.415 según la tabla del Chi-Cuadrado y la región de rechazo el valor hallado es de 254.00.

Toma de Decisión

El valor de la Chi-cuadrado $X^2 = 254.00$ es superior que el de la tabla = 36.415. Por lo tanto está en la Zona de Rechazo. Lo que indica que se rechaza la suposición nula y aceptar la suposición alterna, donde se afirma que: La motivación si guarda relación positivamente con la productividad laboral y el clima laboral del personal administrativo central de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga, 2020.

3.2.4. Contrastación de Hipótesis Específicas 3

H0 = Hipótesis nula

La capacitación no se relaciona positivamente con la productividad laboral y el clima laboral del personal administrativo central de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga, 2020

H1 = Hipótesis alternativa

La capacitación si se relaciona positivamente con la productividad laboral y el clima laboral del personal administrativo central de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga, 2020.

Estimador estadístico

Para aceptar o rechazar la hipótesis se realizó mediante la prueba de Chi-cuadrado y así establecer si las frecuencias observadas se relacionan con las frecuencias esperadas o teóricas, mediante la fórmula:

$$X^2 = \left(\frac{O - E^2}{E} \right)$$

Donde

O= Datos observados

E= Datos esperados

Nivel de significación y regla de decisión

Nivel de significación: 0.05

Grados de libertad: GL = (filas -1) (columnas - 1)

$$GL = (6-1) (5-1) = 20$$

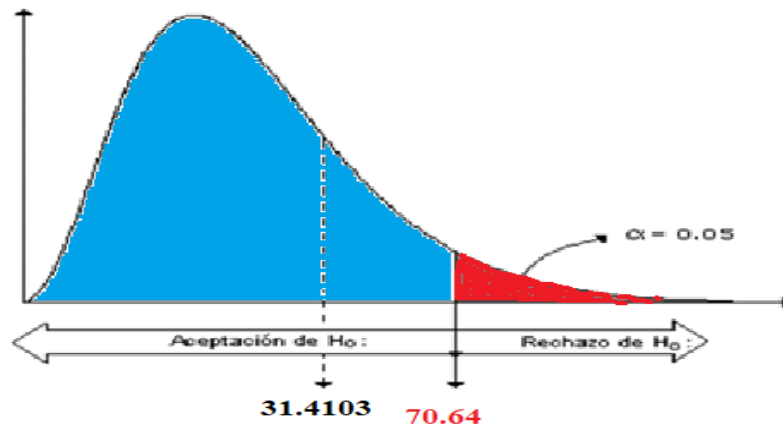
$$GL = 31.41043$$

Se acepta la hipótesis nula si el valor a calcularse de X^2 es menor al valor de X^2 tabla = 31.41043 caso contrario se rechaza.

Preguntas para la comprobación de la hipótesis

De acuerdo a los resultados obtenida mediante las encuestas, para validar la hipótesis, de acuerdo con las variables se consideraron las preguntas del número 15 a la 20.

Construcción de las áreas de aceptación y rechazo



En el esquema se observan los valores de la zona de aceptación que es 31.41043 según la tabla del Chi-Cuadrado y la región de rechazo el valor hallado es de 70.64.

Toma de Decisión

El valor de la Chi-cuadrado $X^2 = 70.64$ es superior que el de la tabla = 31.4103. Por lo tanto pertenece a la Zona de Rechazo. LO que señala que se rechaza la suposición nula y aceptar la suposición alterna, afirmándose que: La capacitación si se relaciona positivamente con la productividad laboral y el clima laboral del personal administrativo central de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga, 2020.

IV. **Discusión**

En la investigación la muestra estuvo conformada por los 138 colaboradores (Nombrados, Plazo fijo, CAS) de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga”. La investigación fue aplicada, correlacional, no experimental. El 38.4% de los encuestados están completamente de acuerdo que el personal que ingrese a la institución deben de someterse a un Proceso de Reclutamiento; el 46.4% de la muestra están completamente de acuerdo que la Universidad debe de publicar las técnicas de selección de personal; el 35.5% de los encuestados manifiestan que están desacuerdo que no reconozcan los méritos y logros de los empleados: el 30.4% de la muestra está completamente de acuerdo que se debe utilizar métodos para evaluar **el ejercicio laboral de los colaboradores**; el 58.0% de los encuestados está de acuerdo que existe considera que en la Universidad existe un buen clima laboral; el 34.8% de la muestra está de acuerdo que tiene una buena motivación para mejorar el desarrollo de las actividades; el 34.8% de los encuestados está completamente de acuerdo que se deben realizar actividades que motiven una mejor gestión de talento humano. En la contratación de la hipótesis se obtuvo el valor de la Chi-cuadrado $X^2 = 603.94$ que fue superior al de la tabla = 97.351. Por lo que se rechazó la suposición nula y se acepta la suposición alterna, demostrándose que la gestión del talento humano si se relaciona positivamente con el ejercicio laboral de los trabajadores administrativo central de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga, 2020.

Los datos hallados concuerdan con los de Borsic, Z. (2017) quien en su estudio *sobre administración de personal y la inteligencia emocional del cuerpo docente de instituciones de formación superior concluye que existe vinculo positiva lineal entre la administración de personal y la inteligencia emocional de los maestros de la institución de formación superior*, de igual manera hay relación positiva lineal entre la eficiencia en la administración del talento humano y el desempeño laboral.

Por otro lado Cacsire, G. (2019) en su investigación sobre la gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral del personal de la oficina de recursos humanos de las universidades públicas de la región Puno, concluyó que de acuerdo a la evaluación relacionados a la gestión del talento humano presento el 75% indiciando que sus destrezas del personal administrativo son adecuadas por su nivel de formación siendo sobresalientes para el desarrollo de sus funciones.

V. Conclusiones

1. De los resultados concluimos que el 47.8% de los encuestados se relacionan e identifican con la gestión del talento humano en su desempeño laboral en la Universidad Nacional San Luis Gonzaga.
2. De los resultados concluimos que el 37.0% se identifican con el desarrollo del talento humano, la productividad laboral y clima laboral en la Universidad Nacional San Luis Gonzaga
3. A la luz de los resultados concluimos que el 43.5% de la muestra se identifica con la relación que se da entre la motivación con la productividad laboral y el clima laboral del personal administrativo central en la Universidad Nacional San Luis Gonzaga.
4. Del estudio de los resultados concluimos que el 34.8% está completamente de acuerdo con la relación entre la capacitación con la productividad laboral y el clima laboral del personal administrativo central de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga.

VI. Recomendaciones

1. La Universidad debe de crear el área de Gestión del Talento Humano, realizando actividades que motiven al personal a mejora continua, generando mejor desempeño laboral de los colaboradores.
2. La institución debe de realizar evaluaciones periódicas para evaluar el desempeño laboral del personal y así poder identificar puntos críticos donde se deben de implementar mejoras laborales.
3. La universidad debe de mantener de forma continua la relación que se da entre la motivación con la productividad laboral y el clima laboral entre el personal mediante capacitaciones e incentivos.
4. La institución debe de mantener o seguir con las capacitaciones al personal para mantener el vínculo entre la productividad laboral y el clima laboral del personal administrativo.

VII. Referencias bibliográficas

- Amanda, G. (2013).** Análisis de la Gestión del Recurso Humano por Competencias y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo y de servicios del Instituto Superior Pedagógico Ciudad de San Gabriel. (Titulo de Ingeniero en Administración de Empresas y Marketing). Universidad Politecnica Estatal Del Carchi, TULCÁN - ECUADOR.
- Arroyo, A. (2017).** Percepcion de la gestion del talento humano y su relacion con el desempeño laboral del personal docente en el Colegio Particular Andino 2017. (Tesis de Licenciado en Administracion). Universidad Continental, Huancayo- Peru.
- Borsic, Z. (2017).** La gestion del talento humano y la inteligencia emocional en el desempeño laboral del cuerpo docente de instituciones de educacion superior. (Tesis en Doctorado) en Ciencias Administrativas. Universidad Autonoma de Mexico, Mexico.
- Cacsire, G. (2019).** La gestion del talento humano y su influencia en el desempeño laboral de a oficina del personal de recursos humanos de las Universidades publicas de la region Puno. (Tesis en Magister) en Contabilidad y Administracion. Universidad Nacional del Antiplano, Puno.
- Castillo, F. (2010).** Importancia de la gestion del talento humano. Recuperado el 01 de 21 de 2020, de <http://blog.pucp.edu.pe/blog/freddycastillo/2010/11/04/importancia-de-la-gestion-del-talento-humano/>
- Castillo, K. (2017).** Relacion entre clima organizacional y el estres laboral en los tabajadores contratados por locacion del servicio del gobierno regional Ancash sede Central- 2017. (Tesis de Magister) en Gestion Publica. Universidad Cesar Vallejo, Ancash- Peru.
- Castro, C. (2017).** Influencia de la planificacion estrategica y el talento humano en el desempeño laboral del docente de una Universidad Privada de Lima, 2017. (Tesis en Doctor) en Educacion. Universidad Cesar Vallejo, Lima.
- Chavarry, E. (2018).** Diseño de un sistema de gestion del talento humano para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la UCV filial Piura. (Tesis de ingeniero Industrial). Universidad SEÑOR DE SIPAN, Pimentel- Peru.

- Chavienato, I. (2011).** Administracion del personal. Recuperado el 23 de enero de 2020, de <https://santisteban.files.wordpress.com/2011/02/seleccion-de-personal.pdf>
- Chiavenato I. (2009).** Administracion del personal- Quinta edicion. Recuperado el 23 de enero de 2020, de <http://www.utntyh.com/wp-content/uploads/2009/09/RESUMEN-UNIDAD-5-CHIAVENATO.pdf>
- Chiavenato, I. (2009).** Gestion del Talento Humano. Mexico: Mc Graw Hill.
- Condori, M. (2018).** Gestion del talento humano y su relacion con el desempeño laboral del personal de direccion regional de transportes y comunicaciones Puno - 2017. (Tesis de Licenciatura en Trabajo Social. Universidad Nacional del Antiplano, Puno- Peru.
- Crescendo Gestion de talento y coaching. (2015).** ¿Como se puede generar un buen clima laboral? Recuperado el 23 de enero de 2020, de <http://www.crescendogtalento.com/blog/2015/5/16/como-generar-buen-clima-laboral>
- EcuRed. (2017).** Desempeño laboral. Recuperado el 23 de enero de 2020, de https://www.ecured.cu/Desempe%C3%B1o_laboral
- Figueroa, R. (2017).** Talento humano y su relacion con el desempeño laboral de los trabajadores en la unidad de gestion educativa local de Yungay- 2017. (Tesis en Magister) en Gestion Publica. Unversidad Cesar Vallejo, Ancash.
- Gonzales, W. (2011).** La gestion del talento humano y la motivacion del personal en el instituto superior tecnologico "Guaranga" en el primer semestre del 2011. (Tesis en Magister) en Gerencia Educativa. Universidad Estatal de Bolivar, Bolivia.
- Guevara, B. (2017).** Cultura organizacional y satisfaccion laboral del personal docente de los institutos tecnologicos publicos de la provincia de Ica-2016. (Tesis de Doctor en Ciencias Empresariales). Universidad Nacional san luis gonzaga de Ica, Ica- Peru.
- Hernandez R., F. C. (2010).** Metodologia de la investigacion. Mexico: Mc Graw- Hill.
- Hernandez, E. (2018).** Gestion del talento. (Tesis en magister) en Administracion de la Educacion. Unversida Cesar Vallejo, Chinchá- Peru.

- Hernandez, R. (1988).** Paradigmas en psicología de la educación . México: Paidós .
- Huaman, G. (2018).** Desempeño laboral y eficacia organizacional en la dirección regional de la producción (PRODUCE), Moquegua, 2016. (Tesis en Magister) en Ciencias Contables y Financieras con mención en Gerencia Pública. Universidad Nacional de San Agustín Arequipa, Arequipa- Perú.
- Iniesta, A. (2016).** Guía sobre el manejo del estrés desde medicina del trabajo. Recuperado el 22 de enero de 2020, de <https://www.diba.cat/documents/467843/84449103/GuiaManejoEstrés.pdf/eaaa8855-d85c-40dc-8492-b998112989e0>
- Jaen, M. (2010).** Predicción del rendimiento laboral a partir de indicadores de motivación, personalidad y percepción de factores psicosociales. (Tesis en Doctorado) . Universidad Complutense de Madrid, Madrid, España. doi: ISBN 978-84-693-3484-3
- Jesus, T., & Salazar , R. (2017).** Desempeño laboral del personal administrativo de la UGEL N°10 Huaral 2017. (Tesis de Licenciado en Trabajo Social). UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN, Huacho- Perú.
- Kutik, B. (2008).** Who First Called It 'Talent Management'. Recuperado el 21 de 01 de 2020, de <http://web.archive.org/web/20120314053134/http://www.hrexecutive.com/HR/E/story.jsp?storyId=79502486>
- Lopez, P., & Fachelli, S. (2015).** Metodología de la investigación cuantitativa. Barcelona-España: Creative Commons. Recuperado el 28 de 01 de 2020, de https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163567/metinvsoccua_a2016_cap2-3.pdf
- Mariana, J. (2012).** Las cinco características del talento humano, según José Antonio Mariana. Recuperado el 22 de Enero de 2020, de https://www.rrhhpress.com/index.php?option=com_content&view=article&id=13782:las-cinco-caracteristicas-del-talento-segun-el-filosofo-jose-antonio-marina&catid=45:miscelanea&Itemid=159
- Martinez, María. (2013).** Gestión empresarial: Equilibrando valores y objetivos. doi:ISBN: 978-84-9969-448-1 (Libro electrónico)

- Medina, S. (2017).** Desempeño laboral del personal administrativo nombrado de la Municipalidad Provincial del Santa. Chimbote 2017. (Tesis de Magister en Gestión Pública). Universidad Cesar Vallejo, Chimbote- Peru.
- Mora, C. (2012).** Gestión de talento humano. Revista Capital Humano. Recuperado el 21 de 01 de 2020, de https://issuu.com/jennifer083/docs/revista_digital_gesti__n_del_talent
- Olivo, S. (2017).** Gestion del talento humano y el desempeño laboral del personal del I.S.T. El Buen Pastor del distrito de los Olivos, 2016. (Tesis de Magister) en Gestion del Talento Humano. Universidad Cesar Vallejo, Lima.
- Ortega William. (2013).** Clima organizacional y la teoria de las 9 dimensiones. Recuperado el 23 de enero de 2020, de https://es.slideshare.net/wortega009/clima-organizacional-y-la-teora-de-las-9-dimensiones-pdf?qid=6659df17-4845-4d93-b690-097d4bd7d84e&v=&b=&from_search=1
- Pariona, B. (2016).** Relacion entre el clima organizacional y desempeño profesional del persnal administrativo de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga de Ica-2014. (Tesis de Doctor en Ciencias Empresariales). Universidad Nacional San Luis Gonzaga de Ica, Ica-Peru.
- Prieto, P. (2013).** Modelo de gestion del talento humano como estrategia para la retencion del personal. (Tesis de especialista en gestion del talento humano y la productividad). Universidad de Medellin, Medellin- Colombia.
- Quiroz, P. (2018).** Gestion del potencial humano y su relacion con el desempeño laboral de los trabajadores de la gerencia administrativa del ministerio publico de San Martin, distrito de Moyobamba, 2017. (Tesis de magister en Gestion Publica). Universidad Cesar Vallejo, San Martin- Peru.
- RRHH, U. d.-L. (2002).** Clima laboral. Recuperado el 22 de Enero de 2020, de <https://www.gestiopolis.com/clima-laboral/>
- Sanchez, H & Reyes, C. (2006).** Tipos de investigacion cientifica. Recuperado el 24 de enero de 2020, de slideplayer.es/slide/13164708/

- Santos, P. (2010).** Administracion del talento humano. Recuperado el 21 de 01 de 2020, de <https://psantos25.files.wordpress.com/2010/02/taller-14.pdf>
- Simetrical. (2017).** ¿Que es el clima laboral? Recuperado el 23 de enero de 2020, de <http://info.simetrical.com/blog/que-es-clima-laboral>
- Suarez, S., & Pacheco, R. (2015).** Gestion del talento humano y su incidencia en la calidad del desempeño laboral de los servidores de la facultad de ciencias Juridicas, sociales y de la educacion de la Universidad Tecnica de Babahoyo. (Tesis en Magister) en Administracion de Empresas. Universidad Tecnica de Babahoyo, Ecuador.
- Sumaram, N., & Vasquez, M. (2018).** La gestion del talento humano y su relacion con el desempeño laboral del personal administrativo de la UNHEVAL. Huanuco. 2017. (Tesis de Licenciado) en Administracion. Universidad Nacional "HERMILIA VALDIZAN", Huanuco- Peru.
- Vara, A. (2012).** Desde la idea hasta la sustentacion: 7 pasos para una tesis exitosa. Lima-Peru: Instituto de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos. Recuperado el 28 de ENERO de 2020, de <https://www.mujereslibresdeviolencia.usmp.edu.pe/wp-content/uploads/2014/09/Manual-7pasos-aristidesvara.pdf>
- Villar, E. (2018).** Gestion del talento humano y su relevancia con el desempeño laboral en la Universidad Nacional Jose Maria Arguedas, 2017. (Tesis de Magister) en Gestion Publica. Universidad Cesar Vallejo, Andahuaylas- Peru.

VIII. Anexos.

Anexo 1. Cuestionario para la encuesta

Encuesta dirigida al personal administrativo central de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga”.

Objetivo: Identificar la relación entre la gestión del talento humano con el desempeño laboral del personal administrativo central de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga, 2020., por lo que se solicita de la manera más cordial de responder de forma sincera y objetiva los siguientes ítems. La encuesta es de carácter anónimo, la información utilizada será utilizada con fines académicos.

Instrucciones:

Marque la respuesta que considere más apropiada. Marcando con una X.

1. ¿Considera usted que para ingresar a la institución a un nuevo personal administrativo debe someterse a un Proceso de Reclutamiento?

| | |
|-----------------------------|--------------------------|
| Completamente de acuerdo | <input type="checkbox"/> |
| De acuerdo | <input type="checkbox"/> |
| Completamente en desacuerdo | <input type="checkbox"/> |
| Desconozco | <input type="checkbox"/> |
| Desacuerdo | <input type="checkbox"/> |

2. ¿Considera usted que la institución debe emplear técnicas que sean publicadas físicas o virtualmente para una buena selección del personal?

| | |
|-----------------------------|--------------------------|
| Completamente de acuerdo | <input type="checkbox"/> |
| De acuerdo | <input type="checkbox"/> |
| Completamente en desacuerdo | <input type="checkbox"/> |
| Desconozco | <input type="checkbox"/> |
| Desacuerdo | <input type="checkbox"/> |

3. ¿Cree usted que el personal seleccionado reúna los requisitos exigidos para la institución?

| | |
|-----------------------------|--------------------------|
| Completamente de acuerdo | <input type="checkbox"/> |
| De acuerdo | <input type="checkbox"/> |
| Completamente en desacuerdo | <input type="checkbox"/> |
| Desconozco | <input type="checkbox"/> |
| Desacuerdo | <input type="checkbox"/> |

4. ¿Reconocen los méritos y logros de los empleados?

| | |
|-----------------------------|--------------------------|
| Completamente de acuerdo | <input type="checkbox"/> |
| De acuerdo | <input type="checkbox"/> |
| Completamente en desacuerdo | <input type="checkbox"/> |

- Desconozco
- Desacuerdo
5. ¿Usted, considera que deben utilizar métodos para evaluar el desempeño laboral del personal administrativo?
- Completamente de acuerdo
- De acuerdo
- Completamente en desacuerdo
- Desconozco
- Desacuerdo
6. ¿Considera usted que las condiciones de trabajo para el desempeño laboral de los administrativos son adecuadas?
- Completamente de acuerdo
- De acuerdo
- Completamente en desacuerdo
- Desconozco
- Desacuerdo
7. Considera usted que en esta institución se evidencia un clima laboral favorable:
- Completamente de acuerdo
- De acuerdo
- Completamente en desacuerdo
- Desconozco
- Desacuerdo
8. Cree usted, que existe respeto, confianza y cooperación entre los compañeros del área:
- Completamente de acuerdo
- De acuerdo
- Completamente en desacuerdo
- Desconozco
- Desacuerdo
9. Siente usted, que tiene una buena motivación para mejorar el desarrollo de las actividades:
- Completamente de acuerdo

- De acuerdo
- Completamente en desacuerdo
- Desconozco
- Desacuerdo

10. La capacitación recibida contribuye al desarrollo de conocimiento para un mejor desempeño en el puesto de trabajo:

- Completamente de acuerdo
- De acuerdo
- Completamente en desacuerdo
- Desconozco
- Desacuerdo

11. La institución adopta un plan de incentivos monetarios y no monetarios:

- Completamente de acuerdo
- De acuerdo
- Completamente en desacuerdo
- Desconozco
- Desacuerdo

12. ¿Se ha realizado en la institución actividades para mejorar la motivación y elevar la autoestima del personal administrativo?

- Completamente de acuerdo
- De acuerdo
- Completamente en desacuerdo
- Desconozco
- Desacuerdo

13. ¿Está usted de acuerdo que se deben realizar actividades que motiven una mejor gestión de talento humano?

- Completamente de acuerdo
- De acuerdo
- Completamente en desacuerdo
- Desconozco
- Desacuerdo

14. Demuestra interés en alcanzar los objetivos que le son asignados

- Completamente de acuerdo
- De acuerdo
- Completamente en desacuerdo
- Desconozco
- Desacuerdo

15. ¿Considera usted que la eficacia y eficiencia laboral realizada son adecuadas a las exigencias de la institución?

- Completamente de acuerdo
- De acuerdo
- Completamente en desacuerdo
- Desconozco
- Desacuerdo

16. ¿Es Ud. eficiente en su rendimiento laboral?

- Completamente de acuerdo
- De acuerdo
- Completamente en desacuerdo
- Desconozco
- Desacuerdo

17. Ud. mantiene su desempeño en forma eficiente

- Completamente de acuerdo
- De acuerdo
- Completamente en desacuerdo
- Desconozco
- Desacuerdo

18. ¿Usted ha asistido puntualmente a la institución, así como a las reuniones que se le ha convocado?

- Completamente de acuerdo
- De acuerdo
- Completamente en desacuerdo
- Desconozco
- Desacuerdo

19. ¿Cree usted que termina su trabajo oportunamente?

Completamente de acuerdo

De acuerdo

Completamente en desacuerdo

Desconozco

Desacuerdo

20. ¿Ud. tiene claro cuáles son los objetivos de la institución a lograr?

Completamente de acuerdo

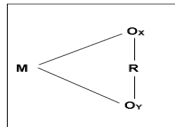
De acuerdo

Completamente en desacuerdo

Desconozco

Desacuerdo

Tabla 23. Matraz de consistencia

| PROBLEMA | OBJETIVO | HIPOTESIS | VARIABLES | METODOLOGIA |
|--|--|--|---|---|
| <p><u>PROBLEMA GENERAL</u> P.G.0. ¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano con el desempeño laboral del personal administrativo central de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga, 2020?</p> <p><u>PROBLEMA ESPECIFICO</u> P.E.1. ¿Qué relación existe entre el desarrollo del talento humano con la productividad laboral y clima laboral del personal administrativo central de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga, 2020? P.E.2. ¿Qué relación existe entre la motivación con la productividad laboral y clima laboral del personal administrativo central de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga, 2020? ¿Qué relación existe entre la capacitación con la productividad laboral y clima laboral del personal administrativo central de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga, 2020?</p> | <p><u>OBJETIVO GENERAL</u> O.G.0. Identificar la relación entre la gestión del talento humano con el desempeño laboral del personal administrativo central de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga, 2020.</p> <p><u>OBJETIVO ESPECIFICO</u> O.E.1. identificar la relación entre el desarrollo del talento humano con la productividad laboral y clima laboral del personal administrativo central O.E.2. Identificar la relación entre la motivación con la productividad laboral y el clima laboral del personal administrativo central de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga, 2020. O.E.3. Identificar la relación entre la capacitación con la productividad laboral y el clima laboral del personal administrativo central de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga, 2020.</p> | <p><u>HIPOTESIS GENERAL</u> H.G.0. La gestión del talento humano se relaciona positivamente con el desempeño laboral del personal administrativo central de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga, 2020.</p> <p><u>HIPOTESIS ESPECIFICA</u> H.E.1. El desarrollo del talento humano se relaciona positivamente con la productividad laboral y clima laboral del personal administrativo central de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga, 2020. H.E.2. La motivación se relaciona positivamente con la productividad laboral y el clima laboral del personal administrativo central de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga, 2020. H.E.3. La capacitación se relaciona positivamente con la productividad laboral y el clima laboral del personal administrativo central de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga, 2020..</p> | <p>VARIABLE INDEPENDIENTE V.I. Gestión del talento humano DIMENSION I. Desarrollo del talento humano INDICADOR I. Reclutamiento Selección del personal DIMENSION II. Motivación INDICADOR II. Necesidades de reconocimiento Necesidades de compensación laboral DIMENSION III. Capacitación INDICADOR III. Mejoramiento del personal VARIABLE DEPENDIENTE Desempeño laboral DIMENSION I. Productividad laboral INDICADOR I. Eficiencia laboral Eficacia laboral DIMENSION II. Clima laboral INDICADOR II. Estrés- conflicto</p> | <p>TIPO DE INVESTIGACION: - Aplicada</p> <p>NIVEL: - correlacional</p> <p>DISEÑO DE INVESTIGACION: - No experimental- transversal</p>  <p>POBLACIÓN: 216 MUESTRA: 138</p> <p>TRATAMIENTO ESTADÍSTICO: - Programas SPSS – Pearson</p> <p>TECNICAS - Encuesta</p> <p>INSTRUMENTOS Cuestionario de encuesta</p> |

