

**UNIVERSIDAD NACIONAL
TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS**



ESCUELA DE POSGRADO

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO
EN GESTIÓN PÚBLICA**

**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO
LABORAL EN LOS TRABAJADORES
ADMINISTRATIVOS, UNIVERSIDAD NACIONAL
TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS-
CHACHAPOYAS 2020**

Autora:

Bach. Nelida Cubas Medina

Asesor:

Dr. Luis Felipe Gonzáles Llontop

Coasesor:

Mg. Martin Díaz Torres

Registro: ()

**CHACHAPOYAS – PERÚ
2022**

DEDICATORIA

A Dios, por brindarme salud, fuerza y deseos de superación.

A mis padres por haberme dado la luz de la vida, familiares y amistades por su apoyo incondicional.

AGRADECIMIENTO

A los docentes de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, quienes me brindaron sus conocimientos, para un mejor aprendizaje.

A la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza Amazonas, por brindarme la oportunidad para continuar con mi formación y superación.

A los miembros del jurado evaluador por su disponibilidad de tiempo, y por ser partícipes en la presente investigación.

La autora.

**AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO
RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS**

Dr. Policarpio Chauca Valqui

RECTOR

Dr. Miguel Ángel Barrena Gurbillón

VICERRECTOR ACADÉMICO

Dra. Flor Teresa García Huamán

VICERRECTORA DE INVESTIGACIÓN

Dr. Raúl Rabanal Oyarce

DIRECTOR (e) DE LA ESCUELA DE POSGRADO

**ANEXO 6-K****VISTO BUENO DEL ASESOR DE TESIS PARA OBTENER EL GRADO
ACADÉMICO DE MAESTRO (X)/DOCTOR ()**

El que suscribe el presente, docente de la UNTRM ()/Profesional externo (X), hace constar que ha asesorado la realización de la Tesis titulada **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS, UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS-CHACHAPOYAS 2020**; cuyo autor Nelida Cubas Medina, es estudiante del ciclo/egresado (X) de la Escuela de Posgrado, Maestría (X) / Doctorado () en **GESTIÓN PÚBLICA**, con correo electrónico institucional nelida.cubas@untrm.edu.pe.

El suscrito da el Visto Bueno a la Tesis mencionada, dándole pase para que sea sometida a la revisión por el Jurado Evaluador comprometiéndose a supervisar el levantamiento de observaciones que formulen en Acta en conjunto, y estar presente en la sustentación.

Chachapoyas, 25 de enero del 2022

Firma y nombre completo del Asesor
Dr. LUIS FELIPE GONZALES LLONTOP
Asesor

**ANEXO 6-K****VISTO BUENO DEL ASESOR DE TESIS PARA OBTENER
EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO (X)/DOCTOR ()**

El que suscribe el presente, docente de la UNTRM ()/Profesional externo (X), hace constar que ha asesorado la realización de la Tesis titulada **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS, UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS-CHACHAPOYAS 2020**; cuyo autor **Nelida Cubas Medina**, es estudiante del ciclo/egresado (X) de la Escuela de Posgrado, Maestría (X) / Doctorado () en **GESTIÓN PÚBLICA**, con correo electrónico institucional **nelida.cubas@untrm.edu.pe**.



El suscrito da el Visto Bueno a la Tesis mencionada, dándole pase para que sea sometida a la revisión por el Jurado Evaluador comprometiéndose a supervisar el levantamiento de observaciones que formulen en Acta en conjunto, y estar presente en la sustentación.

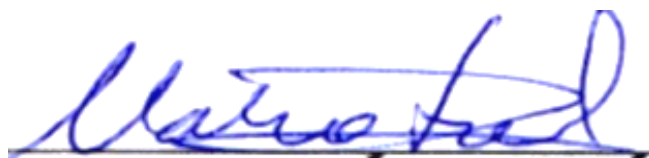
Chachapoyas, 25 de enero del 2022

Firma y nombre completo del Coasesor

Mg. MARTIN DÍAZ TORRES

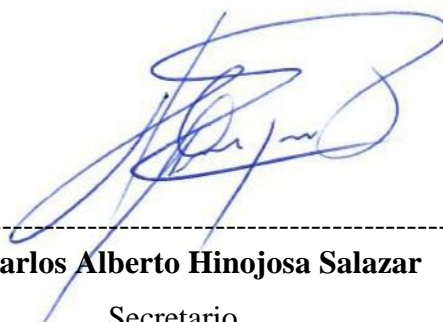
CIP N° 11218

JURADO EVALUADOR



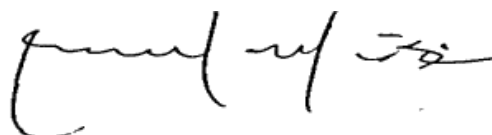
Dra. Mariel del Rocío Chotón Calvo

Presidente



Dr. Carlos Alberto Hinojosa Salazar

Secretario



Dr. Benjamín Roldan Polo Escobar

Vocal

**ANEXO 6-M****DECLARACIÓN JURADA DE NO PLAGIO DE TESIS PARA OBTENER
EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO**

Señor:

DR. RAÚL RABANAL OYARCE

Director de la Escuela de Posgrado de la UNTRM.

Presente.-

Yo, **NELIDA CUBAS MEDINA**, identificada con DNI N° 27725826, con domicilio en el Jr. Chincha Alta N° 912, egresada de la Escuela de Posgrado, Maestría en Gestión Pública, con correo electrónico institucional nelida.cubas@untrm.edu.pe.

Declaro Bajo Juramento

Que:

1. Soy autora de la tesis titulada: **“Gestión del talento humano y desempeño laboral en los trabajadores administrativos, Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas-Chachapoyas 2020”**, que presento para obtener el Grado Académico de Maestro en Gestión Pública.
2. La Tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente, y para su realización se han respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas.
3. La Tesis presentada no atenta contra derechos de terceros.
4. La Tesis presentada no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico o título profesional.
5. La información presentada es real y no han sido falsificada, ni duplicada, ni copiada.

Por lo expuesto, mediante la presente asumo toda responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido de la Tesis, para obtener el Grado Académico de Maestro, así como por los derechos sobre la obra y/o invención presentada. Asimismo, por la presente me comprometo a asumir además todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse para la UNTRM en favor de terceros por motivo de acciones, declamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontraren causa en el contenido de la Tesis.

De identificarse fraude, piratería, plagio o falsificación de la Tesis para obtener el Grado Académico de Maestro, correspondiente; asumo las consecuencias y sanciones civiles y penales que de mi acción se deriven.

Chachapoyas, enero de 2022.

Bach. Nelida Cubas Medina



ANEXO 6-O

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE LA TESIS PARA LA
OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO (X) / DOCTOR ()

Los suscritos, miembros del Jurado Evaluador de la Tesis titulada:

Gestión del talento humano y desempeño laboral en los trabajadores administrativos,

Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas-Chachapoyas 2020

presentada por el estudiante ()/egresado (X) NELIDA CUBAS MEDINA

de la Escuela de Posgrado, Maestría (X) / Doctorado () en GESTIÓN PÚBLICA

con correo electrónico institucional nelida.cubas@untrm.edu.pe

después de revisar con el software Turnitin el contenido de la citada Tesis, acordamos:

- a) La citada Tesis tiene 16 % de similitud, según el reporte del software Turnitin que se adjunta a la presente, el que es menor (X) / igual () al 25% de similitud que es el máximo permitido en la UNTRM.
b) La citada Tesis tiene % de similitud, según el reporte del software Turnitin que se adjunta a la presente, el que es mayor al 25% de similitud que es el máximo permitido en la UNTRM, por lo que el aspirante debe revisar su Tesis para corregir la redacción de acuerdo al Informe Turnitin que se adjunta a la presente. Debe presentar al Presidente del Jurado Evaluador su Tesis corregida para nueva revisión con el software Turnitin.

Chachapoyas, 04 de febrero del 2022



SECRETARIO

PRESIDENTE

VOCAL

OBSERVACIONES:



ANEXO 6-Q

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OBTENER EL GRADO
ACADÉMICO DE MAESTRO (X) / DOCTOR ()

En la ciudad de Chachapoyas, el día 07 de Febrero del año 2022, siendo las 14:05 horas, el aspirante NELIDA CUBAS MEDINA, defiende en sesión pública presencial () / a distancia (x) la Tesis titulada: 'GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS, UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS - CHACHAPOYAS 2020' que tiene como asesor a LUIS FELIPE GONZALES LLONTOP para obtener el Grado Académico de Maestro (x)/Doctor () en GESTIÓN PÚBLICA a ser otorgado por la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas; ante el Jurado Evaluador, conformado por:

Presidente: Dra. Mariel Del Rosario Chontón Calvo
Secretario: Dr. Carlos Alberto Hinojosa Salazar
Vocal: Dr. Benjamin Roldán Polo Escobar



Procedió el aspirante a hacer la exposición de la Introducción, Material y método, Resultados, Discusión y Conclusiones, haciendo especial mención de sus aportaciones originales. Terminada la defensa de la Tesis presentada, los miembros del Jurado Evaluador pasaron a exponer su opinión sobre la misma, formulando cuantas cuestiones y objeciones consideraron oportunas, las cuales fueron contestadas por el aspirante.

Tras la intervención de los miembros del Jurado Evaluador y las oportunas respuestas del aspirante, el Presidente abre un turno de intervenciones para los presentes en el acto de sustentación, para que formulen las cuestiones u objeciones que consideren pertinentes.

Seguidamente, a puerta cerrada, el Jurado Evaluador determinó la calificación global concedida a la sustentación de la Tesis de Maestría ()/Doctorado (), en términos de:
Aprobado (x) Desaprobado ()

Otorgada la calificación, el Secretario del Jurado Evaluador lee la presente Acta en esta misma sesión pública. A continuación se levanta la sesión.

Siendo las 14:55 horas del mismo día y fecha, el Jurado Evaluador concluye el acto de sustentación de la Tesis para obtener el Grado Académico de Maestro (x)/Doctor ()

[Signature]
SECRETARIO

[Signature]
PRESIDENTE

[Signature]
VOCAL

OBSERVACIONES:

[Dotted lines for observations]

ÍNDICE

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS	iv
VISTO BUENO DEL ASESOR DE TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO (X)/DOCTOR ()	v
JURADO EVALUADOR.....	vii
DECLARACIÓN JURADA DE NO PLAGIO DE TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO.....	viii
CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE LA TESIS PARA LA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO (X) / DOCTOR ().....	ix
ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO (X) / DOCTOR ().....	x
ÍNDICE.....	xi
Índice de tablas	xii
Índice de anexos.....	xiii
RESUMEN	xiv
ABSTRACT.....	xv
I. INTRODUCCIÓN.....	16
II. MATERIAL Y MÉTODOS.....	22
2.1. Población, muestra y muestreo	22
2.2. Tipo y nivel de investigación	23
2.3. Método	23
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	23
2.5. Procedimiento	25
2.6. Análisis de Datos.....	25
III. RESULTADOS	26
IV. DISCUSIONES	30
V. CONCLUSIONES	32
VI. RECOMENDACIONES.....	33
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	34
ANEXOS	36

Índice de tablas

Tabla 1: Población de estudio.	22
Tabla 2: <i>Relación entre Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral en los trabajadores administrativos, UNTRM – 2020</i>	26
Tabla 3: Relación entre Gestión del conocimiento y desempeño laboral en los trabajadores administrativos, UNTRM - 2020.	27
Tabla 4: <i>Relación entre habilidades gerenciales y desempeño laboral en los trabajadores administrativos, UNTRM -Chachapoyas 2020.</i>	28
Tabla 5: <i>Relación entre la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos, UNTRM-Chachapoyas 2020.</i>	29

Índice de anexos

Anexo 1: Operacionalización de la variable 1.....	37
Anexo 2: Cuestionario para medir la Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral	39
Anexo 3: Confiabilidad de cuestionarios	41
Anexo 4: Solicitud de autorización para aplicar la encuesta a los trabajadores	42
Anexo 5: Autorización para aplicar encuesta a los trabajadores	43
Anexo 6: Solicitud de validación de los instrumentos.....	44
Anexo 7: Validez juicio de expertos.....	45
Anexo 8: Formato de Evaluación de un Instrumento (Indicadores) para conocer su validez... ..	48
Anexo 9: Figuras de los resultados del procesamiento de los datos	50
Anexo 10: Distribución de los trabajadores administrativos de la UNTRM por la Gestión del Talento Humano, según variables generales.	52
Anexo 11: Distribución de los trabajadores administrativos de la UNTRM por su Desempeño Laboral, según variables generales	53
Anexo 12: Base de datos.....	55
Anexo 13: Resumen de la base de datos	56
Anexo 14: Matriz de consistencia “Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral en los trabajadores administrativos, Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas-Chachapoyas 2020”	57

RESUMEN

La presente indagación cuantitativa, relacional, observacional, prospectivo, transversal y analítico; se realizó para buscar la relación de Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral en los trabajadores administrativos, Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas-Chachapoyas 2020. La muestra estuvo constituida por 75 trabajadores administrativos, la información se recolectó con un cuestionario con validez de contenido de 0,86; y una confiabilidad de 0,836 y 0,820 respectivamente. Como resultado se obtuvo que existe una relación entre ambas variables con $X^2 = 11,789$ y $p = 0,003 < 0,05$; así mismo existe relación entre: (habilidades gerenciales y desempeño laboral por $X^2 = 6,745$ y $p = 0,034 < 0,05$; motivación laboral y desempeño laboral por $X^2 = 13,322$ y $p = 0,001 < 0,05$); no existe relación entre: (gestión del conocimiento y desempeño laboral con $X^2 = 4,439$ y $p = 0,109 > 0,05$).

Palabras clave: Gestión, talento humano, desempeño laboral, trabajadores, Universidad.

ABSTRACT

This quantitative, relational, observational, prospective, cross-sectional and analytical inquiry; was carried out to search for the relationship of Human Talent Management and Labor Performance in administrative workers, Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas-Chachapoyas 2020. The sample consisted of 75 administrative workers. The information was collected with a questionnaire with validity of content of 0,86; and a reliability of 0,836 and 0,820 respectively. As a result, it was obtained that there is a relationship between both variables with $X^2 = 11,789$ and $p = 0,003 < 0,5$; Likewise, there is a relationship between: (management skills and work performance by $X^2 = 6,745$ and $p = 0,034 < 0,05$; work motivation and work performance by $X^2 = 13,322$ and $p = 0,001 < 0,05$); there is no relationship between: (knowledge management and job performance with $X^2 = 4,439$ and $p = 0,109 > 0,05$).

Keywords: Management, human talent, job performance, workers, University.

I. INTRODUCCIÓN

El principal obstáculo de los establecimientos públicos o privados, es que no valoran el talento humano, constantemente están tras de su rendimiento laboral, antes de resolver sus necesidades de cada trabajador. Si la institución pensaría más en el recurso humano, con incentivos favorables para el trabajador, estos se harían más competitivos por sí solo.

Existen muchas empresas que tratan de involucrar capacidades prácticas e innovadoras a los trabajadores y en sus diferentes contextos tratan de lograr sus metas propuestas, entonces a cualquier institución le interesa producir y producir a costa del trabajador sin interesarles su bienestar. (Dessler, 2015).

En el Perú, la concordancia que existe entre los recursos humanos y la institución en sus diferentes contextos del estado, para lo cual debe existir un cambio no solo en su estructura orgánica, su planificación y dirección. (CADE, 2012).

El hombre es el recurso humano más importante irremplazable en el trabajo y desarrollo tecnológico. Por ello si una empresa desea desarrollarse positivamente es importante cualificar a su recurso humano mediante una óptima gestión, que le permitirá generar conocimiento maximizar su eficiencia con calidad y dispuesto a crecer conjuntamente con la empresa.

La gestión de recursos humanos debe ser desarrollada desde una óptica humanista, capaz de incentivar la producción y éxito de crecimiento de una empresa, siendo gestora de contratos con salarios dignos y administradora de recursos humanos competitivos. Para lo cual se debe tener en cuenta los tres conceptos básicos: el contractual (contrato de largo plazo, tiempo prolongado, a tiempo completo, etc.); fomentar la dirección estratégica de recursos, compromiso de los empleados, desempeño de capacidades, competitivos, etc.; y el de conocimiento (fomentar el conocimiento con capacitación continua, cultura de intercambio de conocimientos, integración con trabajo diferente).

El desempeño laboral es una herramienta para mejorar los resultados de los recursos humanos de la empresa, se utiliza para representar y visualizar gráficamente los niveles de aptitudes profesionales de los empleados. Por ello debe existir una capacitación

constante, para el mejor desempeño laboral y de esa forma coexistir con el talento humano. (Tosi, 2013).

Analizando distintos estudios relacionados, en los últimos tiempos se ha deteriorado la calidad humana, solo con un pensamiento de éxitos de una empresa acogiendo en la aptitud y destrezas en lo competitivo de los recursos humanos. Si esto ocurre la empresa estará satisfecho con su crecimiento, orgullosos de su talento, de sus éxitos y de esta forma tratar de introducir nuevos enfoques de logro institucional.

En la comunidad universitaria, existen estamentos que permiten el desarrollo normal de sus actividades; estos estamentos docentes, estudiantes y personal administrativo; siendo el motor del desarrollo institucional, en la cual gira toda la gama de trámites documentarios e institucionales. El personal administrativo está enfocado a cumplir con ciertas metas que el estado lo exige, por ello deben ser innovadores, especialistas, estar capacitados de acuerdo al avance tecnológico y aptos para el servicio al público.

Por lo antes descrito se formuló: ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano y desempeño laboral en los trabajadores administrativos, Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas-Chachapoyas 2020? Cuya hipótesis fue: H_a : Existe una relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral. Cuyo objetivo: buscar la relación entre la gestión del talento humano y desempeño laboral en administrativos.

Los resultados del presente estudio servirán para identificar las aptitudes, capacidades y ocupación profesional del personal administrativo, el cual nos permitirá captar personal competitivo para los beneficios de la institución.

También permitirán generar planes de capacitación de desempeño laboral y así mantenerlos de acuerdo a los requerimientos de estos tiempos.

- La tesis se realizó para identificar la aptitud, capacidad y ocupación profesional en los colaboradores administrativos (UNTRM), el mismo que nos permitió identificar el verdadero valor de la competitividad, en su desempeño y cumplimiento de metas en la institución.
- A la vez se necesita de un buen desempeño laboral de los trabajadores para sacar adelante dicha organización, lograr su prestigio, para lo cual se debe capacitar al

personal para que estén acorde a los cambios e innovaciones tecnológicas para confrontar las disímiles problemáticas en la institución.

- Los hallazgos de la presente investigación permitirán implementar estrategias de solución, que redunden en el bienestar, compromiso, voluntad e involucramiento de los colaboradores.

Estudios previos:

Flores, Velásquez y Gómez (2017) en su investigación acaecimiento de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los trabajadores de la Alcaldía Las Sabanas municipio del departamento de Madriz en el primer semestre 2016 de la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua tuvo como objetivo “identificar la aptitud del compromiso al bienestar general de los colaboradores en el desempeño de sus tareas, destacando los componentes que se relacionan, prevaleciendo el liderazgo”, llegando a la conclusión: “Para alcanzar un excelente interés en los colaboradores de su institución, se diseñó un plan de acción para que el área de capital humano incorpore de manera eficientemente los cambios previstos”.

Martínez (2017) en su indagación sobre el estudio de la Gestión del talento humano basado en políticas y competencias en la distribuidora rubí cía. Ltda. Tesis de postgrado. Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Esmeraldas tuvo como objetivo el “análisis de las políticas en el desarrollo humano de la empresa, empleando el método deductivo, para que de esa manera con la pesquisa de las reseñas permitió la obtención de las normas aplicadas y el control de la sistematización en la competitividad”.

Zans (2017) en su investigación sobre El Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016. Tesis postgrado. Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua–Nicaragua que tuvo como objetivo “que prevé el acaecimiento del comportamiento de los académicos”. El artículo se desarrolló bajo un “enfoque cuantitativo, tipo descriptivo. La muestra fue 59 trabajadores y 15 funcionarios. En conclusión, considera con optimismo en mayor medida como favorable el clima organizacional, considerándose como urgencia motivar a todos los responsables de cada área para alcanzar los niveles de comunicación”.

Alarcón (2015) en su investigación sobre La gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral de las personas con discapacidad en las instituciones públicas de la Provincia del Carchi-Ecuador, tuvo como objetivo “el apoyo que necesitan los discapacitados para acrecentar los horizontes de desempeño”, concluyendo que el “44,58% de institución públicas no aplican una gestión por competencias que permita reflejar el desempeño de los discapacitados por tal razón el proyecto propone un modelo de estrategia según los lineamiento y políticas sistemáticas”.

Incacutipaz (2019) en su investigación La gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional Tacna, 2019, cuyo objetivo fue conocer: cómo es el comportamiento del principal recurso de una institución demuestra sus cualidades en su desempeño, para lo cual seleccionó una muestra de 137 trabajadores, el tipo de investigación fue básica con un nivel explicativo – causal, así mismo la metodología del estudio tuvo un diseño no experimental y transversal, aplicándose la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario, concluyéndose que las variables de intervención influyen significativamente.

Rojas y Vílchez (2018) en su investigación Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del Puesto de Salud Sagrado Corazón de Jesús, Lima, tuvo como objetivo ver el desempeño de su personal en la atención y conocimientos en un puesto de salud, fue un estudio cuantitativo, aplicado, de diseño no experimental y nivel correlacional, participaron 50 trabajadores, los resultados revelaron que existe relación estadísticamente significativa entre las variables gestión del talento humano y el desempeño laboral.

Hernández (2016) en su investigación Relación de la gestión del talento humano con el desempeño laboral en le empresa Hidrandina S.A. Cajamarca, que tuvo como objetivo: “Determinar la relación de la gestión del talento humano con el logro de metas, sus resultados permitieron formular acomodos orientadas a optimizar la gestión de la competitividad y compromiso”.

Teorías relacionadas al estudio

Gestión del talento humano

El capital humano inmerso como una caracterización estratégica en su aporte para el beneficio de las metas previstas en la institución. Potencialmente, la necesidad de un cometido estratégico condesciende con opiniones científicas. Teniendo en cuenta que la función pública sólo es posible con una conveniente propuesta de acciones innovadoras y control burocrático. Frente a ello no podría terminar a cabalidad sin un órgano estatal proyectado a inteligentes criterios de mérito por competencia que garantice los niveles máximos de rendimiento (Hernández, 2004).

En la actualidad las entidades del sector público deben estar orientadas a encontrar ventajas competitivas, lo cual el capital humano forma parte de un elemento muy importante y estratégico ante los demás recursos de la entidad para garantizar el éxito en la gestión.

La orientación de la administración y la propuesta en la mejora del talento humano, frente a ello. El Poder ejecutivo aprobó el Decreto Legislativo N° 1023 ley que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, es un organismo técnico especializado, que busca cambios en el enfoque de administración pública (Águila, 2008).

+La caracterización de la competitividad que debe estar orientado a la acción estratégica, considerando que cada año se exige mayores competencias para aceptar cargos de dirección o de mayor jerarquía, garantizando las metas Institucionales Públicas. La capacitación, gestión rendimiento, y la gestión de desarrollo, son muy importantes para mantener activos al recurso humano y no pensar en las actividades pasadas, deben constituir parte del planeamiento estratégico de los colaboradores en las entidades Públicas, que son muy importante en los logros institucionales.

Un profesional competitivo logrará un mayor resultado con eficacia y eficiencia incrementando la productividad en la entidad, administrando y brindando los servicios públicos con mejor desempeño, para beneficio de la población. Esto llevará a lograr instituciones exitosas y solidas con preparación a entorno empresarial cada vez más globalizado, innovador, creativo y visionarios en sus estrategias.

Relaciones laborales en el contexto de las organizaciones.

El reto de plantear equipos intergeneracionales, que sostengan la visión de todos los colaboradores de las disímiles generaciones, consintiendo “sentirse parte del equipo” que particularmente conlleven a cumplir sus principios y metas (Tupia, 2016).

Chiavenato (2002). Nos dice que “Un extracto de los aspectos importantes que suceden en diversas eras de desarrollo de las organizaciones, como son: Era de la Gestión del Conocimiento, Era Neoclásica y era Industrial Clásica. Se pueden apreciar en estas diferentes consecuencias de las ideologías se practican en las relaciones interpersonales dentro de la entidad.

Desempeño laboral

Es un instrumento que busca mejorar su desempeño en el puesto que labora y a partir de ello determinar y proponer capacitaciones requeridas por los servidores (servir, 2018).

II. MATERIAL Y MÉTODOS

2.1. Población, muestra y muestreo

2.1.1. Población Muestral

Estuvo constituido de 75 trabajadores administrativos de la UNTRM, según la información brindada por la Dirección de Escalafón de la Dirección de Recursos Humanos, la misma que se especifica a continuación:

Tabla 1: *Población de estudio.*

Régimen Laboral	Condición	Cantidad de trabajadores	Total
Régimen laboral	Nombrado	60	75
276	Contratado	15	

Fuente: Según registro de la Dirección de Recursos Humanos

2.1.2. Criterios de selección

Criterios de inclusión

- Personal administrativo nombrado y contratado bajo régimen laboral D. L. 276 de la UNTRM.
- Trabajadores que se encuentran laborando.

Criterios de exclusión

- Trabajadores que se encuentran de vacaciones, licencia por enfermedad o capacitación.

2.1.3. Muestreo

No se aplicó porque no se extrajo una muestra.

2.1.4. Variables:

Variable 1: Gestión del Talento Humano

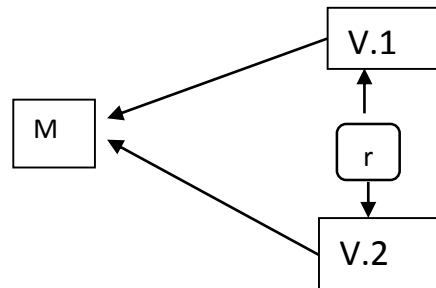
Variable 2: Desempeño Laboral

Operacionalización de variables. (Anexo 1).

2.2. Tipo y nivel de investigación

Estudio cuantitativo, relacional, observacional, prospectivo, transversal y analítico.

Fue relacional, cuyo esquema:



Donde:

M=Personal administrativo.

V1=Talento humano.

V2=Desempeño laboral.

2.3. Método

Fue hipotético-deductivo.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

2.4.1. Técnicas

Se empleó la encuesta para ambas variables. (Carrasco, 2005).

2.4.2. Instrumentos

V1: Para la gestión del Talento Humano se utilizó el cuestionario, elaborado por (Celestino, 2017).

Tiempo de duración: 10 minutos

Confiabilidad: Coeficiente Alfa de Cronbach igual a 0,864

Tipo de ítems: Likert donde:

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

Número de ítems: 26 distribuidos en 3 dimensiones:

- Admisión (9 ítems)
- Capacidades (9 ítems)
- Compensación (8 ítems)

V2: Desempeño laboral elaborado por (Celestino 2017).

Tiempo de duración: 10 minutos

Validez: Juicio de 3 expertos

Confiabilidad: Coeficiente alfa de Cronbach 0,752

Tipo de ítems: Likert donde:

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

Número de ítems: 25 distribuidos en 2 dimensiones:

- Evaluación de metas (12 ítems)
- Evaluación de compromisos (13 ítems)

Estos cuestionarios sirvieron de base para la elaboración de modificaciones y/o adaptaciones por la investigadora. (Anexo 2).

2.4.3. Validez y Confiabilidad

Validez. Desarrollada x juicio de 3 expertos.

- (Dr. Luisa Karina Reyes Rodríguez; con Doctorado en Gestión Pública y Gobernabilidad.
- Dr. Migdonio Epiquién Chanchahuana; con Doctorado en Educación.
- Mg. Miguel Ángel García Torres; con Maestría en Ciencias de la Educación.

A cada uno de los expertos se les envió un expediente con la solicitud de participar como experto en la validación. (Anexo 2).

Recepcionadas las fichas de validación de cada uno de los expertos, se obtuvo la validez de contenido general, cuyo coeficiente fue de 0,86 que es considerado como bueno, concluyendo que los instrumentos son válidos.

Confiabilidad. Se analizó el alfa de Cronbach, en una muestra piloto de 25 trabajadores de la UNJ, Jaén - Cajamarca, que tienen cualidades homogéneas con la muestra de estudio, cuyo valor fue de 0,836 considerado altamente confiables. (Anexo 3).

2.5. Procedimiento

- Se usó el cuestionario ya validado para ambas variables adaptado por la investigadora.
- Se hizo llegar la nueva propuesta de cuestionario a juicio de 3 expertos.
- Una vez validado la nueva propuesta de cuestionario, se organizó el trabajo de campo.
- La Dirección de Recursos Humanos previa solicitud autorizó para la aplicación del cuestionario a una muestra piloto para realizar la confiabilidad del mismo.
- Mediante la muestra piloto se obtuvo la confiabilidad de los cuestionarios.
- Se solicitó a la Oficina de Recursos Humanos de la UNTRM la autorización para la aplicación del cuestionario al personal administrativo de la UNTRM que conformaban la población en estudio.
- Los cuestionarios se aplicaron a los trabajadores administrativos de la UNTRM utilizando la plataforma google forms mediante enlace: <https://forms.gle/yr9NyErpXZfuKXRz7>, y también a un grupo de 5 trabajadores que conforman la población en estudio se evaluó en forma personal ya que decidieron llenarlo por escrito, previa autorización mediante la emisión de su consentimiento informado.
- Se recibió la información de los cuestionarios, que fueron codificados en programa de Excel. (Anexo 4).
- La base de datos llenada con la información recolectada fue filtrada y luego depurada, se procedió a sumar los puntajes por dimensiones y en total para cada variable, obteniéndose su respectiva categoría de acuerdo al puntaje obtenido.
- La base de datos del Excel se exportó al SPSS v 26 para su procesamiento.

2.6. Análisis de Datos

El análisis se realizó en el Excel y el SPSS-v 26, la hipótesis se contrastó con el Chi-Cuadrado, con una confianza del 95%. Sus resultados se presentan en tablas y figuras.

III. RESULTADOS

Tabla 2: *Relación entre Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral en los trabajadores administrativos, UNTRM – 2020*

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	DESEMPEÑO LABORAL					
	EFICIENTE		REGULAR		TOTAL	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
EFICIENTE	38	50.7	3	4.0	41	54.7
REGULAR	22	29.3	11	14.7	33	44.0
DEFICIENTE	0	0.0	1	1.3	1	1.3
Total	60	80.0	15	20.0	75	100.0

Fuente: Cuestionario de gestión de talento humano y desempeño laboral.

En la tabla 2 se observa que: El 54,7% tienen eficiente gestión del talento, el 44,0% regular y el 1,3% deficiente. El 80,0% tienen desempeño laboral eficiente y el 20,0% regular. El 50,7% eficiente gestión del talento y eficiente desempeño laboral; el 4,0% tuvieron eficiente gestión y regular desempeño laboral; el 29,3% regular gestión del talento y eficiente desempeño laboral, el 14,7% tiene regular gestión y regular desempeño laboral; el 1,3% tiene deficiente gestión y regular desempeño laboral.

La hipótesis se contrastó con el chi – cuadrado cuyo valor fue: $X^2 = 11,789$, $G1 = 02$, $P = 0,003 < 0,05$. significa que existe una relación entre ambas variables.

Tabla 3: *Relación entre Gestión del conocimiento y desempeño laboral en los trabajadores administrativos, UNTRM - 2020.*

GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	DESEMPEÑO LABORAL					
	EFICIENTE		REGULAR		TOTAL	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
EFICIENTE	33	44.0	4	5.3	37	49.3
REGULAR	26	34.7	10	13.3	36	48.0
DEFICIENTE	1	1.3	1	1.3	2	2.7
Total	60	80.0	15	20.0	75	100.0

Fuente: Cuestionario de gestión de talento humano y desempeño laboral.

En la tabla 3 se evidencia que: El 49,3% tienen eficiente gestión del conocimiento, el 48,0% regular y el 2,7% deficiente.

El 80,0% de los trabajadores administrativos poseen desempeño laboral eficiente y el 20,0% regular desempeño laboral.

El 44,0% de los trabajadores presentaron eficiente gestión del conocimiento y eficiente desempeño laboral; el 5,3% tuvieron eficiente gestión y regular desempeño laboral; el 34,7% presentaron regular gestión y eficiente desempeño laboral, el 13,3% tiene regular gestión y regular desempeño laboral; el 1,3% tiene deficiente gestión y eficiente desempeño laboral; el 1,3% posee deficiente gestión y regular desempeño laboral.

La hipótesis se contrastó con el chi – cuadrado cuyo valor fue: $X^2 = 4,439$, $G1 = 02$, $P = 0,109 > 0,05$. significa que no existe una relación entre ambas variables.

Tabla 4: Relación entre habilidades gerenciales y desempeño laboral en los trabajadores administrativos, UNTRM -Chachapoyas 2020.

HABILIDADES GERENCIALES	DESEMPEÑO LABORAL					
	EFICIENTE		REGULAR		TOTAL	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
EFICIENTE	53	70.7	9	12.0	62	82.7
REGULAR	6	8.0	5	6.7	11	14.7
DEFICIENTE	1	1.3	1	1.3	2	2.7
Total	60	80.0	15	20.0	75	100.0

Fuente: Cuestionario de gestión de talento humano y desempeño laboral.

En la tabla 4 se evidencia que: El 82,7% tienen eficientes habilidades gerenciales, el 14,7% regular y el 2,7% deficiente.

El 80,0% de los trabajadores administrativos tienen desempeño laboral eficiente y el 20,0% regular desempeño laboral.

El 70,7% de los trabajadores tuvieron eficientes habilidades gerenciales y eficiente desempeño laboral; el 12,0% tuvieron eficientes habilidades y regular desempeño laboral; el 8,0% tuvieron regulares habilidades y eficiente desempeño laboral, el 6,7% tienen regulares habilidades y regular desempeño laboral; el 1,3% tienen deficientes habilidades gerenciales y eficiente desempeño; el 1,3% tienen habilidades deficientes y regular desempeño laboral.

La hipótesis se contrastó con el chi – cuadrado cuyo valor fue: $X^2 = 6,745$, $G1 = 02$, $P = 0,034 < 0,05$. significa que existe una relación entre ambas variables.

Tabla 5: Relación entre la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos, UNTRM-Chachapoyas 2020.

MOTIVACIÓN LABORAL	DESEMPEÑO LABORAL					
	EFICIENTE		REGULAR		TOTAL	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
EFICIENTE	51	68.0	6	8.0	57	76.0
REGULAR	8	10.7	8	10.7	16	21.3
DEFICIENTE	1	1.3	1	1.3	2	2.7
Total	60	80.0	15	20.0	75	100.0

Fuente: Cuestionario de gestión de talento humano y desempeño laboral.

En la tabla 5 se evidencia que: El 76,0% tienen eficiente Motivación Laboral, el 21,3% regular y el 2,7% deficiente.

El 80,0% tienen desempeño laboral eficiente y el 20,0% regular desempeño laboral.

El 68,0% una eficiente Motivación laboral y eficiente desempeño laboral; el 8,0% tiene eficiente motivación y regular desempeño laboral; el 10,7% tiene regular motivación y eficiente desempeño; el 10,7% tiene regular motivación y regular desempeño; el 1,3% tiene deficiente motivación y eficiente desempeño; el 1,3% tiene deficiente motivación y regular desempeño.

La hipótesis se contrastó con el chi – cuadrado cuyo valor fue: $X^2 = 13,322$, $G1 = 02$, $P = 0,001 < 0,05$. significa que existe una relación entre ambas variables.

IV. DISCUSIONES

En el presente trabajo existe una relación muy significativa entre las variables de la gestión del talento humano y el desempeño laboral, ósea ambas variables se relacionan entre sí. Señalando que con una mejor gestión del talento humano existe un mejor desempeño laboral. Es así que se podría afirmar que, en la UNTRM, se está realizando una gestión del talento humano muy considerable con indicativos pensando en los recursos humanos y gracias a esta gestión se puede observar que existe un desempeño laboral eficiente en favor de la UNTRM. como lo señala (Incacutipa, 2019) y (Rojas y Vílchez, 2018).

Referente al primer objetivo específico no existe relación entre la gestión del conocimiento y el desempeño laboral. Por lo que puede gestionarse convenientemente los conocimientos del personal fortificando al personal nuevo que entra a la institución. En ese sentido se puede destacar que la gestión del conocimiento viene transformando la prestancia de una determinada institución con la generación de información. Con esto se espera que podría crearse una perspectiva motivadora más eficiente a fin de lograr un mejor desempeño en las diferentes áreas y mejorar sus ventajas competitivas, según (Hernández, 2016), menciona que existe relación entre las variables de estudio por lo cual formula estrategias para optimizar la competitividad y la gestión del compromiso.

Por otro lado, en el segundo objetivo se concluye que existe relación entre las Habilidades Gerenciales y el Desempeño laboral. En ese sentido las habilidades gerenciales son indispensables para coordinar, gestionar y dirigir temas de importancia en una institución, a fin de que se brinde las principales caracterizaciones de las actividades a desarrollar, además se observa las destrezas eruditas y habilidades físicas para dirigir equipos de trabajo de manera competente. Ello es concordante con (Flores, Velásquez y Gómez, 2017) el cual vincula el bienestar general a través los componentes relevantes del liderazgo garantizando un gran favorecimiento en los colaboradores de su institución para incorporar de manera efectiva los cambios planificados.

Así mismo, en el tercer objetivo, se concluye que existe relación entre la motivación laboral y el desempeño. En ese sentido la motivación laboral crea un vínculo más asertivo entre el empleador y el trabajador mediante el cual en la práctica de la administración, se busca herramientas y atributos de la personalidad que permitan fortificar su mejor

desempeño laboral que garanticen producir mejores consecuencias, esto se puede percibir que las diferentes acciones motivadoras en todos los equipos de trabajo inducen competitivamente diversas actividades. Esto está de acuerdo con (Zans, 2017), donde señala que el clima organizacional es más favorable, argumentando que existe una necesidad urgente de motivar a todos los participantes de la organización.

Según Stoner (1994), indica que los trabajadores para conseguir sus objetivos deben basarse en reglamentos determinados.

A partir de ello se puede enfatizar la importancia de la valoración del desempeño laboral en una institución la cual reside que el trabajador y el administrador diluciden las áreas en las que se puede mejorar el desempeño con las cualidades idóneas de cada colaborador, asimismo a partir de dicha estimación se puede crear la alternativa más loable de una mejora continua con nuevas perspectivas dentro de la institución.

V. CONCLUSIONES

- ✓ Existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la UNTRM -Chachapoyas 2020, con un valor de Chi-Cuadrado igual a $X_c^2 = 11,789$ y $p = 0,003 < 0,05$ para de 95% de confianza. En ese sentido se puede resaltar la importancia del desempeño laboral identificando la importancia de los trabajadores en las diferentes áreas en las que se puede mejorar el desempeño y que permita a la institución alcanzar mejores resultados y cumplan con todas sus metas de una manera más sencilla y también puede ser una oportunidad importante para fortalecer las expectativas de mejora.

- ✓ No existe relación entre la gestión del conocimiento y desempeño laboral, con un valor del estadístico de prueba Chi-Cuadrado fue igual a $X_c^2 = 4,439$ y $p = 0,109 > 0,05$ para el 95% de confianza.

- ✓ Se estimó que hay relación entre habilidades gerenciales y desempeño laboral, con un valor del estadístico Chi-Cuadrado igual a $X_c^2 = 6,745$ y $p = 0,034 < 0,05$ para el 95% de confianza.

- ✓ Existe relación entre la motivación laboral y el desempeño laboral, con un valor del estadístico Chi-Cuadrado igual a $X_c^2 = 13,322$ y $p = 0,001 < 0,05$ para el 95% de confianza.

VI. RECOMENDACIONES

- ✓ Evaluar el trabajo del personal administrativo de la UNTRM, con la finalidad de implementar mejoras en las áreas y eficiencia distribución del personal.
- ✓ Implementar un plan de trabajo para fortalecer los aspectos gerenciales relacionados a las relaciones humanas y habilidades blandas, fomentando las capacitaciones continuas para el transito al servir.
- ✓ Debe proporcionarse capacitaciones para mejorar el trabajo del personal de la UNTRM.
- ✓ Implementar estrategias innovadoras para la motivación laboral como el reconocimiento laboral, compensación y promoción del personal, para adaptarse a la ley servir de manual y funciones.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Águila (2008). Autoridad nacional del servicio civil.
- Alarcón (2015). *La gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral de las personas con discapacidad en las instituciones públicas de la provincia del Carchi*. (Trabajo de titulación previo a la obtención del título de: Ingeniero en Administración de Empresas y Marketing). Universidad politécnica estatal del Carchi. Ecuador. repositorio.ulasamericas.edu.pe, repositorio.upeu.edu.pe, repositorio.ucv.edu.pe.
- Asencios Trujillo, Celestino (2017). *Gestión del talento humano y desempeño laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unanue*. Lima, 2016. Trujillo-Perú. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/5314>.
- CADE (2012). *Indicadores de la administración pública*. Repositorio.ucv.edu.pe, Submitted to Universidad Cesar vallejo.
- Carrasco, S. (2005). *Metodología de la investigación científica*. Editorial San Marcos. Perú. Recuperado de: Repositorio.ucv.edu.pe.
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión Del Talento Humano*. 2002 (2da. Edición). México D.F. – Chile, Repositorio.ucv.edu.pe, repositorio.upec.edu.ec.
- Dessler (2015). *Decisiones y comportamientos desempeño laboral*. <http://tesis.usat.edu.pe/xmlui/handle/20.500.12423/2228?locale-attribute=es>, repositorio.ulasamericas.edu.pe, tesis.pucp0edu.pe.
- Flores, M. Velásquez, N. Gómez, M. (2017). *Incidencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los trabajadores de la Alcaldía Las Sabanas municipio del departamento de Madriz en el primer semestre 2016*. Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Estelí- Nicaragua <http://repositorio.unan.edu.ni/4298/1/17778.pdf>, repositorio.uwiener.edu.pe, repositorio.unan.edu.ni, repositorio.ecv.edu.pe.
- Hernández, F. J.G. (2016) *Relación de la gestión del talento humano con el desempeño laboral en la empresa Hidrandina S.A. Cajamarca. Perú*. Repositorio.upn.edu.pe, docplayer.es, repositorio.uwiener.edu.pe.
- Hernández, J. G. (2004). *Talento Humano en el Perú en el Sector Público*. Equipo4-rrhh-unesr.over-blog.es, repositorio.ecv.edu.pe, Repositorio.unam.edu.pe.

- Incacutipa (2019). *La gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional Tacna, 2019*. Scribd.com, es.scribd.com, repositorio.ulasamericas.edu.pe, repositorio.ucv.edu.pe, repositorio.upt.edu.pe, Repositorio.unajima.edu.pe.
- Martínez, E. (2017). *Análisis de la gestión del talento humano basado en políticas y competencias en la distribuidora rubí cía. Ltda.* (Tesis previa obtención del título de Ingeniero/a en Contabilidad y Auditoría CPA) Pontificia Universidad Católica del Ecuador sede Esmeraldas, Ecuador. Recuperado de: Repositorio.ulasamericas.edu.pe, repositorio.ucv.edu.pe.
- Rojas R. y Vilches Paz, S. (2018). *Tesis Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del puesto de salud sagrado corazón de Jesús-Lima-Perú*. Submitted to Universidad Peruana de las Américas, Repositorio.unam.edu.pe, Repositorio.ucv.edu.pe, repositorio.uwiener.edu.pe.
- Servir (2018). *Desempeño laboral*. www.bizneo.com, repositorio.ucv.edu.pe.
- Tosi (2013). *El desempeño laboral*. <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/801/GESTI%C3%93N%20DE%20TALENTO%20HUMANO%20Y%20SU%20INFLUENCIA%20EN%20EL%20DESEMPE%C3%91O%20LABORAL%20DE%20LOS%20COLABORADORES.....pdf?sequence=1&isAllowed=y>, Repositorio.ucv.edu.pe, tesis.pucp.edu.pe, repositorio.uwiener.edu.pe, hdl.handle.net.
- Stoner, James (1994). *Administración*. México: Editorial Prentice Hall Hispanoamérica S. A. Quinta edición.
- Tupia, C. V. (2016). *La gestión del talento en el sector público: una mirada generacional*. Educación. www.studocu.com, www.educacionperu.org, repositorio.ucv.edu.pe, repositorio.upt.edu.pe.
- Zans, A. (2017) *Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa*, UNAN – Managua en el período 2016. (Tesis de grado para optar al título de: Máster en Gerencia Empresarial). Universidad Nacional autónoma de Nicaragua, Managua, Nicaragua. 1library.co, repositorio.ulasamericas.edu.pe, repositorio.uss.edu.pe, repositorio.ucv.edu.pe, repositorio.ulasamericas.edu.pe.

ANEXOS

Anexo 1: Operacionalización de la variable 1

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	INSTRUMENTO/ESCALA
V.1. Talento Humano	Gestión del conocimiento	Funciones asignadas	1	Encuesta.
		Acciones de capacitación	2	
		Participación en capacitaciones	3	
		Selección de personal	4	
		Test de conocimiento y psicológicas	5	
	Habilidades gerenciales	Habilidades gerenciales	6	1=Totalmente en desacuerdo.
		Habilidades interpersonales	7	2= En desacuerdo.
		Solución de conflictos	8	3= Ni de acuerdo / Ni en desacuerdo.
		Capacidad de diagnóstico	9	
	Motivación laboral	Compromiso y voluntad	10	4= De acuerdo.
		Compromiso con la institución.	11	
		Logro de la productividad	12	5= Totalmente de acuerdo.
		Programa de incentivos económicos y no económicos	13	

Operacionalización de la variable 2

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento/Escala
V.2. Desempeño Laboral	Calidad del trabajo	Puntualidad	14	Encuesta. 1=Totalmente en desacuerdo
		Induce iniciativa del trabajador	15	
		Cumplimiento	16	
		Cualidad del trabajador	17	
		Creatividad influye para la resolución de problemas.	18	
		Capacidad de realización	19	
	Trabajo en equipo	Experiencia de trabajo realizado en puestos similares	20	2= En desacuerdo
		Productos de calidad	21	3= Ni de acuerdo / Ni en desacuerdo
		Mayor producción	22	4= De acuerdo
		Entrega oportuna	23	
		Cumplimiento de tareas	24	
		Lograr una meta.	25	

Anexo 2: Cuestionario para medir la Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral

Instrucciones: La presente encuesta tiene por finalidad recabar información, por tal razón solicito su apoyo y opinión, llenando la encuesta para la investigación Gestión del talento humano y desempeño laboral en los trabajadores administrativos, Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas-Chachapoyas 2020, agradeciéndole anticipadamente por su colaboración.

Responder, marcando con un “X” del 1 al 5, de acuerdo a su criterio siguiendo la misma escala.

1=Totalmente en desacuerdo
2= En desacuerdo
3= Ni de acuerdo ni en desacuerdo
4=De acuerdo
5=Totalmente de acuerdo

N a	PREGUNTAS					
		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 1: GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO (V1. Gestión del talento humano)						
1	Las funciones asignadas a su cargo son compatibles con su formación académica.					
2	Considera usted que las acciones de capacitación que implementa la institución, es una inversión.					
3	En el último semestre recibió algún tipo de capacitación por parte de la institución que labora.					
4	Los procesos de selección de personal se realizan teniendo en cuenta los requisitos mínimos del cargo.					
5	Considera importante realizar pruebas de conocimiento y psicológicas en los procesos de selección para el personal.					
DIMENSIÓN 2: HABILIDADES GERENCIALES (V1. Gestión del talento humano)						
6	Los trabajadores poseen habilidades gerenciales en el trabajo: capacidad de diagnóstico, liderazgo y pensamiento estratégico.					
7	Considera importante desarrollar habilidades interpersonales en el trabajo como la motivación, comunicación, imparcialidad e inteligencia emocional					
8	Considera importante desarrollar capacidades para el equipo de trabajo como de integración social, solución de conflictos, poder					
9	Demuestra sus habilidades personales de capacidad de diagnóstico, de liderazgo y pensamiento estratégico reflejadas					

	DIMENSIÓN 3: MOTIVACIÓN LABORAL (V1. Gestión del talento humano)	1	2	3	4	5
10	Las funciones del puesto que realizan los trabajadores, se realizan con compromiso y voluntad.					
11	A nivel organizacional, considera usted importante la identificación y compromiso con la institución.					
12	Las capacidades directivas de su jefe inmediato, promueve un clima laboral óptimo para el logro de la productividad.					
13	Considera importante poner en vigencia un programa de incentivos económicos y no económicos, que incentive las expectativas del trabajador.					
	DIMENSIÓN 1: CALIDAD DEL TRABAJO (V2. Desempeño)	1	2	3	4	5
14	¿Está usted de acuerdo que la puntualidad sea reconocida por la Universidad?					
15	¿Está de acuerdo que la Universidad, promueva la iniciativa del trabajador?					
16	¿Está de acuerdo que el compromiso es la que prevalece en su desempeño laboral por encima del cumplimiento?.					
17	¿Cuán de acuerdo está usted que la presentación personal, distingue y representa la calidad del trabajador?.					
18	¿Cuán de acuerdo está Ud. que la creatividad influye para la resolución de problemas?.					
19	¿La capacidad de realización es el cumplimiento de tareas de la mejor manera?					
	DIMENSIÓN 2: TRABAJO EN EQUIPO (V2. Desempeño)	1	2	3	4	5
20	¿Está de acuerdo que la experiencia de trabajos realizados en puestos similares ayuda a mejorar el trabajo en equipo?					
21	¿Está de acuerdo que a partir de la conformación de equipos de los trabajos se obtienen productos de calidad?					
22	¿Hay mayor productividad cuando las tareas se realizan en equipos de trabajo?					
23	¿Usted está de acuerdo que los trabajos realizados en equipo son entregados de manera oportuna?					
24	¿Usted está de acuerdo que la exactitud o cumplimiento de tareas es el objetivo de los trabajos en equipo?					
25	¿Está usted de acuerdo que el liderazgo en equipos de trabajo lo orienta a lograr una meta?					

Adaptado de: (Asencios, 2017).

Anexo 3: Confiabilidad de cuestionarios

Variable 1: Gestión del Talento Humano

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	25	100,0
	Excluidos ^a	0	0,0
	Total	25	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,836	13

Variable 2: Desempeño Laboral

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	25	100,0
	Excluidos ^a	0	0,0
	Total	25	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,820	12

Anexo 4: Solicitud de autorización para aplicar la encuesta a los trabajadores

SOLICITO: AUTORIZACIÓN PARA ENCUESTAR EN FORMA
VIRTUAL A TRABAJADORES REGIMEN LABORAL 276

Señorita:
CPC. DONATILDE ZAGACETA OBLITAS
Jefe (e) de la Unidad de Recursos Humanos – UNTRM.
Presente.-



[NELIDA CUBAS MEDINA, personal administrativo y estudiante de la Maestría de Gestión Pública, identificada con DNI 27725826, domiciliada en Jr. Chincha Alta 912; ante usted con el debido respeto me presento y expongo:

Que, en calidad de estudiante de la Maestría en Gestión Pública en esta Casa Superior de Estudios y encontrándome desarrollando mi Proyecto de Investigación titulado “GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS, UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRIGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS-CHACHAPOYAS 2020”, para lo cual requiero encuestar al personal bajo régimen laboral 276, por tal motivo solicito su AUTORIZACIÓN para llevar a cabo dicha encuesta de forma virtual y/o coordinación con los compañeros de trabajo.

Por lo expuesto:

A usted, señorita Directora solicito acceder a mi solicitud por ser de justicia.

Chachapoyas, febrero del 2021.

Atentamente,

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Nelida'.

Nelida Cubas Medina
DNI N° 27725826

Anexo 5: Autorización para aplicar encuesta a los trabajadores



UNIVERSIDAD NACIONAL
**TORIBIO RODRÍGUEZ DE
MENDOZA DE AMAZONAS**

Dirección General de Administración
Unidad de Recursos Humanos

"Año del Bicentenario del Perú: 200 Años de Independencia"

Chachapoyas, 16 de febrero del 2021

CARTA N° 018-2020-UNTRM-DGA/URH.

Señora:
NELIDA CUBAS MEDINA
Presente. -

ASUNTO : RESPUESTA A DOCUMENTO

REFERENCIA : SOLICITUD S/N DE FECHA 15 DE FEBRERO DEL 2021

Grata ocasión dirigirme a usted, para saludarle cordialmente; asimismo, en atención al documento visto en la referencia se **AUTORIZA** para que realice una encuesta al personal bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 276 que labora en esta Casa Superior de Estudios.

Sin otro en particular me suscribo de usted.

Atentamente,

UNIVERSIDAD NACIONAL
TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS

CPC. DONATILDE ZABACETA OBLITAS
RFE IN DE LA UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS

Recibido
16/2/21

Anexo 6: Solicitud de Evaluación de los instrumentos

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Solicito: Evaluación de instrumento por experto.

Señora:


Experto
Presente.-

Yo, Nelida Cubas Medina, identificada con DNI N° 27725826, estudiante de la Maestría en Gestión Pública, de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, me dirijo a usted respetuosamente y expongo lo siguiente:

Que teniendo el proyecto aprobado titulado: "Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral en los Trabajadores Administrativos, Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas - Chachapoyas", para obtener el grado de Magister, solicito que sea evaluado.

Sin otro particular, reciba usted un cordial saludo, se agradece por la atención oportuna a la solicitud.

Chachapoyas, 25 de Enero del 2020.



Bach. Nelida Cubas Medina
DNI N° 27725826

Anexo 7: Validez juicio de expertos

FORMATO DE EVALUACIÓN DE UN INSTRUMENTO (INDICADORES) PARA CONOCER SU VALIDEZ

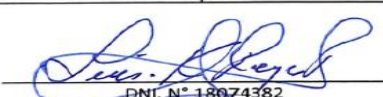
INDICADORES (4 aspectos a evaluar)	
PERTINENCIA	El grado de correspondencia entre el enunciado de ítem y lo que se pretende medir
CLARIDAD CONCEPTUAL	Hasta qué punto el enunciado del ítem no genera confusión o contradicciones
ESCALA	El ítem puede ser respondido de acuerdo a la escala que presenta el instrumento
RELEVANCIA	El ítem es relevante para cumplir con las preguntas y el objetivo de la investigación

ESCALA DE VALORES	
1 = Inaceptable 2 = Deficiente 3 = Aceptable 4 = Bueno 5 = Excelente	
Puntaje máximo 5 x 4 = 20	

ÍTEM	CONTENIDO Y EVALUACIÓN					VALOR DEL CVC * ÍTEM	VALIDEZ Y CONCORDANCIA	OBSERVACIONES Y/O SUGERENCIAS (si debe eliminarse o modificarse un ítem por favor indique)
	PERTINENCIA	CLARIDAD CONCEPTUAL	ESCALA	RELEVANCIA	TOTAL			
1	4	5	4	5	18	0.90	Buena	
2	4	4	4	5	17	0.85	Buena	
3	5	4	4	5	18	0.90	Buena	
4	4	5	4	5	18	0.90	Buena	
5	4	4	5	4	17	0.85	Buena	
6	4	5	4	5	18	0.90	Buena	
7	4	5	4	5	18	0.90	Buena	
8	5	5	4	4	18	0.90	Buena	
9	4	5	5	4	18	0.90	Buena	
10	5	5	4	4	18	0.90	Buena	
11	5	5	5	4	19	0.95	Excelente	
12	4	5	4	4	17	0.85	Buena	
13	4	5	4	5	18	0.90	Buena	
14	5	4	4	5	18	0.90	Buena	
15	5	5	5	5	20	1.00	Excelente	
16	5	4	5	5	19	0.95	Excelente	
17	4	5	4	4	17	0.85	Buena	
18	4	5	5	4	18	0.90	Buena	
19	5	4	4	5	18	0.90	Buena	
20	4	5	5	4	18	0.90	Buena	
21	4	5	4	5	18	0.90	Buena	
22	5	5	4	5	19	0.95	Excelente	
23	4	4	5	4	17	0.85	Buena	
24	5	4	4	4	17	0.85	Buena	
25	5	5	4	5	19	0.95	Excelente	

Fuente: - HERNÁNDEZ NIETO

VALIDEZ	
VALOR DEL COEFICIENTE DE VALIDEZ DE CONTENIDO - CVC	0.90
INTERPRETACIÓN DE LA VALIDEZ Y CONCORDANCIA	Buena

VALIDADO POR	
Nombres y Apellidos	LUISA KARINA REYES RODRIGUEZ
Grado de Formación Académica	DOCTORA EN GESTION PUBLICA Y GOBERNABILIDAD
Institución que Labora	UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRIGUEZ DE MENDOZA
Cargo	DECANA (E) FACISO
Fecha	CHACHAPOYAS, 03 DE FEBRERO DEL 2021
FIRMA:	 DNI. N° 18074382

INTERPRETACIÓN DEL CÁLCULO DEL CVC

Valor del CVC	Interpretación de la validez y concordancia
De 0 a 0,60	Inaceptable
Mayor a 0,60 y menor o igual a 0,70	Deficiente
Mayor a 0,70 y menor o igual a 0,80	Aceptable
Mayor a 0,80 y menor o igual a 0,90	Buena
Mayor a 0,90	Excelente

Fuente: Hernández-Nieto (2011)

FORMATO DE EVALUACIÓN DE UN INSTRUMENTO (INDICADORES) PARA CONOCER SU VALIDEZ

INDICADORES [4 aspectos a evaluar]	
PERTINENCIA	El grado de correspondencia entre el enunciado de ítem y lo que se pretende medir
CLARIDAD CONCEPTUAL	Hasta qué punto el enunciado del ítem no genera confusión o contradicciones
ESCALA	El ítem puede ser respondido de acuerdo a la escala que presenta el instrumento
RELEVANCIA	El ítem es relevante para cumplir con las preguntas y el objetivo de la investigación

ESCALA DE VALORES	
1 = Inaceptable 2 = Deficiente 3 = Aceptable 4 = Bueno 5 = Excelente	
Puntaje máximo 5 x 4 = 20	

ÍTEM	CONTENIDO Y EVALUACIÓN					VALOR DEL CVC * ÍTEM	VALIDEZ Y CONCORDANCIA	OBSERVACIONES Y/O SUGERENCIAS <small>(si debe eliminarse o modificarse un ítem por favor indique)</small>
	PERTINENCIA	CLARIDAD CONCEPTUAL	ESCALA	RELEVANCIA	TOTAL			
1	5	5	4	5	19	0.95	Excelente	
2	5	4	4	5	18	0.90	Buena	
3	4	4	5	5	18	0.90	Buena	
4	5	4	5	4	18	0.90	Buena	
5	4	4	5	4	17	0.85	Buena	
6	4	4	5	5	18	0.90	Buena	
7	5	4	4	5	18	0.90	Buena	
8	5	5	4	4	18	0.90	Buena	
9	4	5	4	4	17	0.85	Buena	
10	5	5	4	4	18	0.90	Buena	
11	5	5	4	4	18	0.90	Buena	
12	5	5	4	4	18	0.90	Buena	
13	5	4	5	5	19	0.95	Excelente	
14	4	4	5	5	18	0.90	Buena	
15	5	5	5	5	20	1.00	Excelente	
16	4	4	5	5	18	0.90	Buena	
17	4	5	4	4	17	0.85	Buena	
18	5	5	4	4	18	0.90	Buena	
19	4	4	5	5	18	0.90	Buena	
20	5	5	4	4	18	0.90	Buena	
21	4	5	5	5	19	0.95	Excelente	
22	5	4	5	4	18	0.90	Buena	
23	5	4	4	4	17	0.85	Buena	
24	5	4	4	4	17	0.85	Buena	
25	4	5	4	5	18	0.90	Buena	

Fuente: -HERNÁNDEZ NIETO

VALIDEZ	
VALOR DEL COEFICIENTE DE VALIDEZ DE CONTENIDO - CVC	0.90
INTERPRETACIÓN DE LA VALIDEZ Y CONCORDANCIA	Buena

VALIDADO POR	
Nombres y Apellidos	MIGDONIO EPIQUIÉN CHANCAHUANA
Grado de Formación Académica	DOCTOR EN EDUCACIÓN
Institución que Labora	UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRIGUEZ DE MENDOZA
Cargo	DOCENTE
Fecha	CHACHAPOYAS, 05 DE FEBRERO DEL 2021

FIRMA:


 DNI. N° 33432467

INTERPRETACIÓN DEL CÁLCULO DEL CVC

Valor del CVC	Interpretación de la validez y concordancia
De 0 a 0,60	Inaceptable
Mayor a 0,60 y menor o igual a 0,70	Deficiente
Mayor a 0,70 y menor o igual a 0,80	Aceptable
Mayor a 0,80 y menor o igual a 0,90	Buena
Mayor a 0,90	Excelente

Fuente: Hernández-Nieto (2011)

FORMATO DE EVALUACIÓN DE UN INSTRUMENTO (INDICADORES) PARA CONOCER SU VALIDEZ

INDICADORES (4 aspectos a evaluar)	
PERTINENCIA	El grado de correspondencia entre el enunciado de ítem y lo que se pretende medir
CLARIDAD CONCEPTUAL	Hasta qué punto el enunciado del ítem no genera confusión o contradicciones
ESCALA	El ítem puede ser respondido de acuerdo a la escala que presenta el instrumento
RELEVANCIA	El ítem es relevante para cumplir con las preguntas y el objetivo de la investigación
ESCALA DE VALORES	
1 = Inaceptable 2 = Deficiente 3 = Aceptable 4 = Bueno 5 = Excelente	
Puntaje máximo 5 x 4 = 20	

ÍTEM	CONTENIDO Y EVALUACIÓN				VALOR DEL CVC * ÍTEM	VALIDEZ Y CONCORDANCIA	OBSERVACIONES Y/O SUGERENCIAS (si debe eliminarse o modificarse un ítem por favor indique)
	PERTINENCIA	CLARIDAD CONCEPTUAL	ESCALA	RELEVANCIA			
1	5	4	4	5	18	Buena	
2	4	5	4	5	18	Buena	
3	5	4	5	5	19	Excelente	
4	4	5	4	5	18	Buena	
5	5	4	5	4	18	Buena	
6	5	4	4	4	17	Buena	
7	4	4	5	4	17	Buena	
8	5	5	4	4	18	Buena	
9	4	5	5	4	18	Buena	
10	5	5	4	4	18	Buena	
11	5	4	5	4	18	Buena	
12	5	5	4	4	18	Buena	
13	4	5	4	5	18	Buena	
14	5	4	4	5	18	Buena	
15	5	4	4	5	18	Buena	
16	5	4	4	5	18	Buena	
17	4	5	4	4	17	Buena	
18	5	4	5	4	18	Buena	
19	5	4	4	5	18	Buena	
20	5	4	5	4	18	Buena	
21	4	5	4	5	18	Buena	
22	5	5	4	5	19	Excelente	
23	4	4	5	4	17	Buena	
24	5	5	4	4	18	Buena	
25	4	5	4	5	18	Buena	

Fuente: - HERNÁNDEZ NIETO

VALIDEZ	
VALOR DEL COEFICIENTE DE VALIDEZ DE CONTENIDO - CVC	0.90
INTERPRETACIÓN DE LA VALIDEZ Y CONCORDANCIA	Buena

VALIDADO POR	
Nombres y Apellidos	MIGUEL ANGEL GARCÍA TORRES
Grado de Formación Académica	MAESTRO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
Institución que Labora	UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRIGUEZ DE MENDOZA
Cargo	DOCENTE
Fecha	CHACHAPOYAS, 03 DE FEBRERO DEL 2021

FIRMA:


DNI. N° 08049472

INTERPRETACIÓN DEL CÁLCULO DEL CVC

Valor del CVC	Interpretación de la validez y concordancia
De 0 a 0,60	Inaceptable
Mayor a 0,60 y menor o igual a 0,70	Deficiente
Mayor a 0,70 y menor o igual a 0,80	Aceptable
Mayor a 0,80 y menor o igual a 0,90	Buena
Mayor a 0,90	Excelente

Fuente: Hernández-Nieto (2011)

Anexo 8: Formato de Evaluación de un Instrumento (Indicadores) para conocer su validez

INDICADORES (4 aspectos a evaluar)	
PERTINENCIA	El grado de correspondencia entre el enunciado de ítem y lo que se pretende medir
CLARIDAD CONCEPTUAL	Hasta qué punto el enunciado del ítem no genera confusión o contradicciones
ESCALA	El ítem puede ser respondido de acuerdo a la escala que presenta el instrumento
RELEVANCIA	El ítem es relevante para cumplir con las preguntas y el objetivo de la investigación

ESCALA DE VALORES
1 = Inaceptable 2 = Deficiente 3 = Aceptable 4 = Bueno 5 = Excelente
Puntaje máximo 5 x 4 = 20

ÍTEM	JUECES			SUMA	/20 MÁXIMO	3 JUECES		CVCi -Pei	VALIDEZ Y CONCORDANCIA	OBSERVACIONES Y/O SUGERENCIAS (si debe eliminarse o modificarse un ítem por favor indique)
	1	2	3	Sx	Mx	CVCi	Pei	CVck		
1	18	19	18	55	2.75	0.92	0.037	0.88	Buena	
2	17	18	18	53	2.65	0.88	0.037	0.85	Buena	
3	18	18	19	55	2.75	0.92	0.037	0.88	Buena	
4	18	18	18	54	2.7	0.90	0.037	0.86	Buena	
5	17	17	18	52	2.6	0.87	0.037	0.83	Buena	
6	18	18	17	53	2.65	0.88	0.037	0.85	Buena	
7	18	18	17	53	2.65	0.88	0.037	0.85	Buena	
8	18	18	18	54	2.7	0.90	0.037	0.86	Buena	
9	18	17	18	53	2.65	0.88	0.037	0.85	Buena	
10	18	18	18	54	2.7	0.90	0.037	0.86	Buena	
11	19	18	18	55	2.75	0.92	0.037	0.88	Buena	
12	17	18	18	53	2.65	0.88	0.037	0.85	Buena	
13	18	19	18	55	2.75	0.92	0.037	0.88	Buena	

14	18	18	18	54	2.7	0.90	0.037	0.86	Buena	
15	20	20	18	58	2.9	0.97	0.037	0.93	Excelente	
16	19	18	18	55	2.75	0.92	0.037	0.88	Buena	
17	17	17	17	51	2.55	0.85	0.037	0.81	Buena	
18	18	18	18	54	2.7	0.90	0.037	0.86	Buena	
19	18	18	18	54	2.7	0.90	0.037	0.86	Buena	
20	18	18	18	54	2.7	0.90	0.037	0.86	Buena	
21	18	19	18	55	2.75	0.92	0.037	0.88	Buena	
22	19	18	19	56	2.8	0.93	0.037	0.90	Buena	
23	17	17	17	51	2.55	0.85	0.037	0.81	Buena	
24	17	17	18	52	2.6	0.87	0.037	0.83	Buena	
25	19	18	18	55	2.75	0.92	0.037	0.88	Buena	

Fuente. Hernández Nieto (2011).

VALIDEZ	
VALOR DEL COEFICIENTE DE VALIDEZ DE CONTENIDO – CVC	0.86
INTERPRETACIÓN DE LA VALIDEZ Y CONCORDANCIA	Buena

INTERPRETACIÓN DEL CÁLCULO DEL CVC

Valor del CVC	Interpretación de la validez y concordancia
De 0 a 0,60	Inaceptable
Mayor a 0,60 y menor o igual a 0,70	Deficiente
Mayor a 0,70 y menor o igual a 0,80	Aceptable
Mayor a 0,80 y menor o igual a 0,90	Buena
Mayor a 0,90	Excelente

Fuente: Hernández-Nieto (2011)

Anexo 9: Figuras de los resultados del procesamiento de los datos

Figura 1

Relación entre Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral en los trabajadores administrativos, UNTRM – 2020.

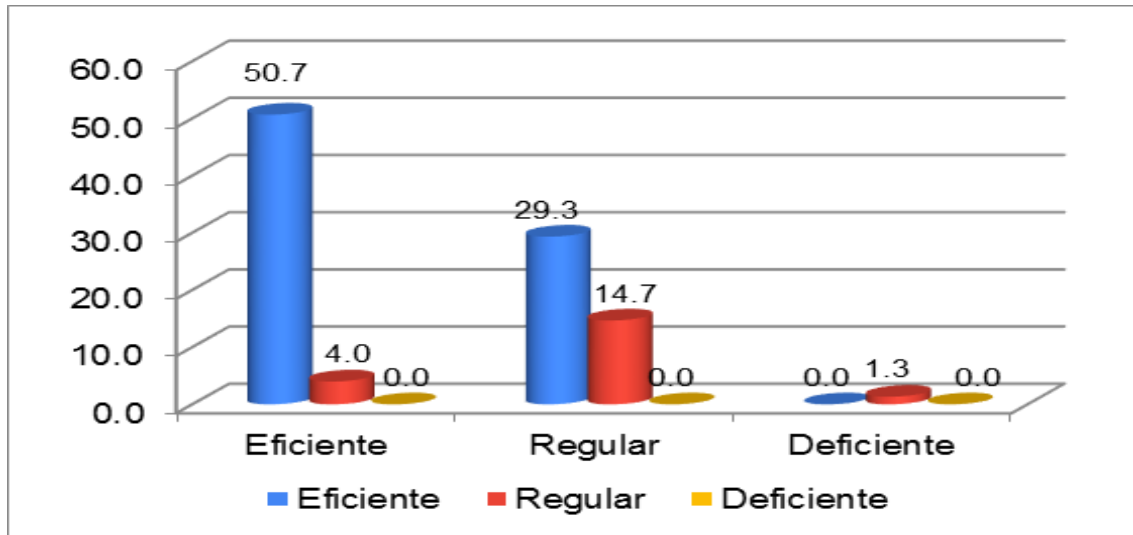


Figura 2

Relación entre Gestión del conocimiento y desempeño laboral en los trabajadores administrativos, UNTRM - 2020.

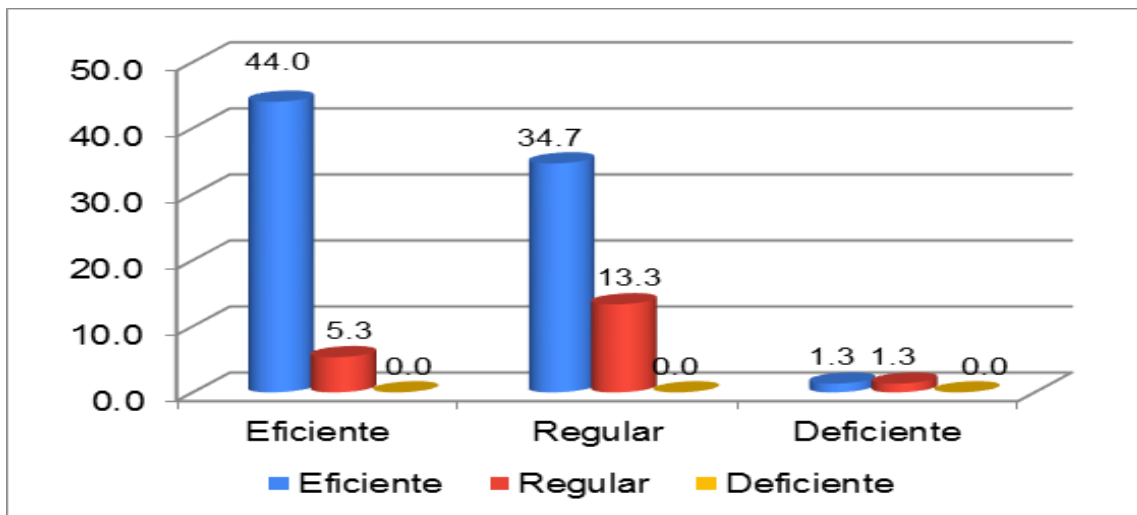


Figura 3

Relación entre habilidades gerenciales y desempeño laboral en los trabajadores administrativos, UNTRM -Chachapoyas 2020.

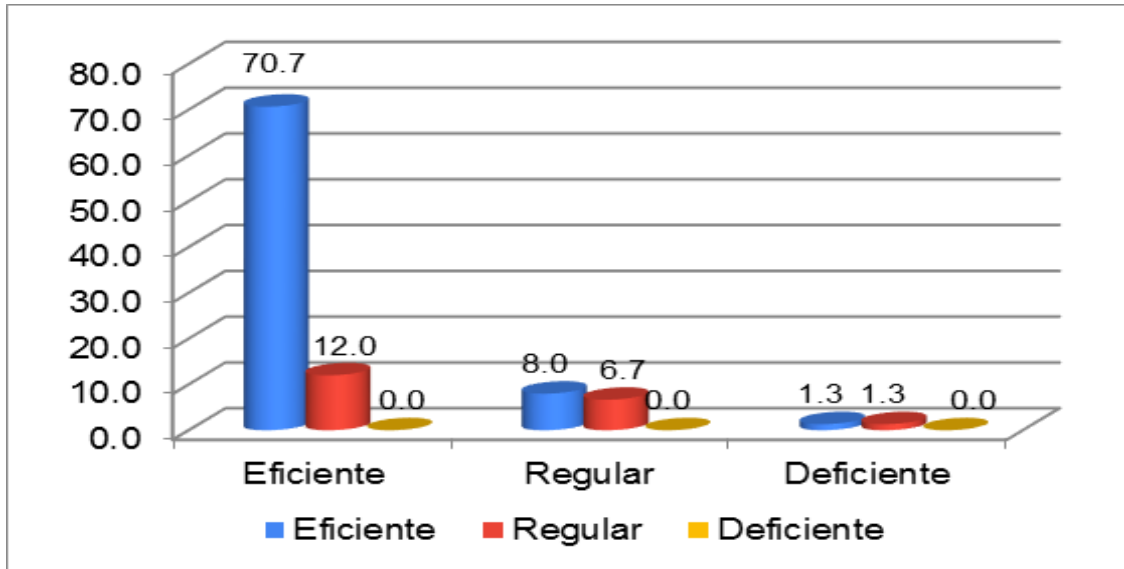
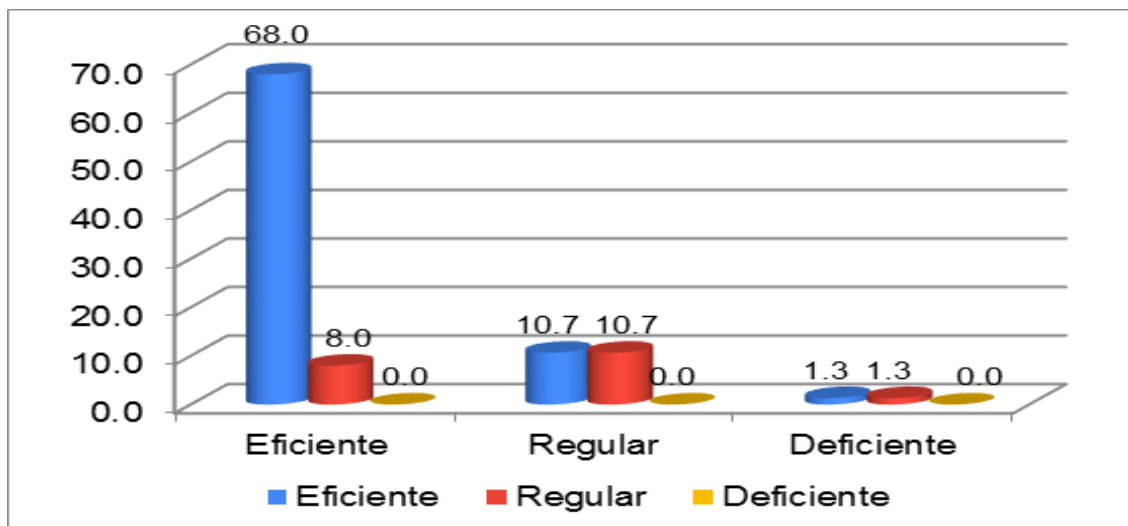


Figura 4

Relación entre la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos, UNTRM-Chachapoyas 2020.



Anexo 10: Distribución de los trabajadores administrativos de la UNTRM por la Gestión del Talento Humano, según variables generales.

Variables	Dimensiones		GESTIÓN DEL TALENTO			Total
			EFICIENTE	REGULAR	DEFICIENTE	
Género (p=0,103)	Masculino	N°	1,0	15,0	1,0	27,0
		%	1,3%	20,0%	1,3%	36,0%
	Femenino	N°	0	18,0	0	48,0
		%	0,0%	24,0%	0,0%	64,0%
Edad (p=0,022)	30 a 40	N°	0	11,0	0	25,0
		%	0,0%	14,7%	0,0%	33,3%
	41 a 50	N°	0	9,0	0	31,0
		%	0,0%	12,0%	0,0%	41,3%
	51 a más	N°	1,0	13,0	1,0	19,0
		%	1,3%	17,3%	1,3%	25,3%
Dependencia (p=0,874)	Rectorado	N°	0	6,0	0	14,0
		%	0,0%	8,0%	0,0%	18,7%
	DGA	N°	0	14	0	27
		%	0,0%	18,7%	0,0%	36,0%
	VRIN	N°	0	1	0	3
		%	0,0%	1,3%	0,0%	4,0%
	VRAC	N°	1,0	12,0	1,0	31,0
%		1,3%	16,0%	1,3%	41,3%	
Grupo ocupacional (p=0,599)	Profesional	N°	1,0	22,0	1,0	45,0
		%	1,3%	29,3%	1,3%	60,0%
	Técnico	N°	0	7	0	22
		%	0,0%	9,3%	0,0%	29,3%
	Auxiliar	N°	0	4,0	0	8,0
		%	0,0%	5,3%	0,0%	10,7%
Experiencia laboral (p=0,334)	8 a 15	N°	0	6,0	0	21,0
		%	0,0%	8,0%	0,0%	28,0%
	16 a 20	N°	0	13	0	23
		%	0,0%	17,3%	0,0%	30,7%
	21 a 30	N°	1	10	1	25
		%	1,3%	13,3%	1,3%	33,3%
	31 a más	N°	0	4	0	6
		%	0,0%	5,3%	0,0%	8,0%

Fuente: Resultados del SPSS.

Anexo 11: Distribución de los trabajadores administrativos de la UNTRM por su Desempeño Laboral, según variables generales

Variables	Dimensiones	DESEMPEÑO LABORAL			Total	
		EFICIENTE	REGULAR	DEFICIENTE		
Género (p=0,118)	Masculino	N°	19,0	8,0	0	27,0
		%	25,3%	10,7%	0,0%	36,0%
	Femenino	N°	41,0	7,0	0	48,0
		%	54,7%	9,3%	0,0%	64,0%
Edad (p=0,682)	30 a 40	N°	20,0	5,0	0,0	25,0
		%	26,7	6,7	0,0%	33,3
	41 a 50	N°	26,0	5,0	0	31,0
		%	34,7	6,7	0,0%	41,3
	51 a más	N°	14,0	5,0	0	19,0
		%	18,7	6,7	0,0%	25,3
Dependencia (p=0,574)	Rectorado	N°	13,0	1,0	0,0	14,0
		%	17,3%	1,3%	0,0%	18,7%
	DGA	N°	21,0	6,0	0	27,0
		%	28,0%	8,0%	0,0%	36,0%
	VRIN	N°	2,0	1,0	0	3,0
		%	2,7%	1,3%	0,0%	4,0%
VRAC	N°	24,0	7,0	0	31,0	
	%	32,0%	9,3%	0,0%	41,3%	
Grupo ocupacional (p=0,663)	Profesional	N°	35,0	10,0	0	45,0
		%	46,7%	13,3%	0,0%	60,0%
	Técnico	N°	19,0	3,0	0	22,0
		%	25,3%	4,0%	0,0%	29,3%
	Auxiliar	N°	6,0	2,0	0	8,0
		%	8,0%	2,7%	0,0%	10,7%
Experiencia laboral (p=0,519)	8 a 15	N°	19,0	2,0	0	21,0
		%	25,3%	2,7%	0,0%	28,0%
	16 a 20	N°	17,0	6,0	0	23,0
		%	22,7%	8,0%	0,0%	30,7%
	21 a 30	N°	19,0	6,0	0	25,0
		%	25,3%	8,0%	0,0%	33,3%
31 a más	N°	5,0	1,0	0	6,0	
	%	6,7%	1,3%	0,0%	8,0%	

Fuente: Resultados del SPSS.

Interpretación: En las tablas 5 y 6 se evidencia que:

- El 36% son varones, el 64,0% mujeres; y con el 95% de confianza se concluye que no existe relación entre el género y la gestión del Talento Humano ($p=0,103 > 0,05$), no existe relación entre género y Desempeño Laboral ($p=0,118 > 0,05$).
- El 33,3% tienen de 33 a 40 años de edad, el 41,3% tienen de 41 a 50 años de edad y el 25,3% tienen de 51 años a más; y con el 95% de confianza se concluye que existe relación entre el grupo de edad y la gestión del Talento Humano ($p=0,022 < 0,05$), no existe relación entre el grupo de edad y el Desempeño Laboral ($p=0,682$).
- El 18,7% laboran en el Rectorado, el 36,0% labora en DGA, el 4,0% en el VRIN, el 41,3% en VRAC; con el 95% de confianza se concluye que no existe relación entre la Dependencia con la Gestión del Talento Humano ($p=0,874 > 0,05$), no existe relación entre la Dependencia y el Desempeño Laboral ($p=0,574 > 0,05$).
- El 60,0% son profesionales, el 29,3% técnicos, el 10,7% auxiliar; con el 95% de confianza se concluye que no existe relación entre el Grupo ocupacional y la Gestión del Talento Humano ($p=0,599 > 0,05$), no existe relación entre el Grupo ocupacional y el Desempeño Laboral ($p=0,663 > 0,05$).
- El 28,0% de 8 a 15 años, el 30,7% de 16 a 20 años, el 33,3% de 21 a 30 años, el 8,0% de 31 a más años; con el 95% de confianza se concluye que no existe relación entre el tiempo de Experiencia Laboral y la Gestión del Talento Humano ($p=0,334 > 0,05$), no existe relación entre el tiempo de Experiencia Laboral y del Desempeño Laboral ($p=0,519$).

Anexo 12: Base de datos

					TALENTO HUMANO																			DESEMPEÑO LABORAL																		
					Gestión del conocimiento					Habilidades generales					Motivación laboral					Total				Calidad del Trabajo						Trabajo en Equipo				Total								
A1	A2	A3	A4	A5	P1	P2	P3	P4	P5	D1-TH	P6	P7	P8	P9	D2-TH	P10	P11	P12	P13	D3-TH	Total	P14	P15	P16	P17	P18	P19	D1-DL	P20	P21	P22	P23	P24	P25	D1-DL	Total						
GENERO	EDAD	POR DEPENDENCIAS	GRUPO OCUPACIONAL	EXPERIENCIA LABORAL	Funciones asignadas a su cargo	Conocimiento de idiomas	Procesos de selección de personal	Importancia de los resultados	Antecedentes de cursos de capacitación	Valor cat D1-TH	Logros laborales	Conocimiento de idiomas	Capacidad de análisis	Capacidad de síntesis	Capacidad de organización	Valor cat D2-TH	Participación en proyectos	Capacidad de dirección	Capacidad de liderazgo	Capacidad de innovación	Valor cat D3-TH	Valor cat D1-DL	Valor cat D2-DL	Valor cat D3-DL	Valor cat D4-DL	Valor cat D5-DL	Valor cat D6-DL	Valor cat D7-DL	Valor cat D8-DL	Valor cat D9-DL	Valor cat D10-DL	Valor cat D11-DL	Valor cat D12-DL	Valor cat D13-DL	Valor cat D14-DL	Valor cat D15-DL	Valor cat D16-DL	Mot. Laboral				
2	1	1	1	1	3	4	4	4	4	19	EFICIENTE	4	4	4	4	16	EFICIENTE	4	4	3	3	14	REGULAR	49	EFICIENTE	4	4	3	2	4	21	REGULAR	4	3	4	4	4	23	EFICIENTE	44	EFICIENTE	
2	1	4	1	1	3	5	5	5	4	23	EFICIENTE	3	5	5	4	17	EFICIENTE	3	4	3	4	14	REGULAR	54	EFICIENTE	4	4	3	3	3	21	REGULAR	4	3	4	3	4	21	REGULAR	42	REGULAR	
1	2	4	1	2	5	4	4	4	4	21	EFICIENTE	4	4	4	4	16	EFICIENTE	3	4	4	5	16	EFICIENTE	53	EFICIENTE	4	5	5	4	4	26	EFICIENTE	5	5	4	4	5	26	EFICIENTE	52	EFICIENTE	
2	2	4	2	3	4	4	5	3	5	21	EFICIENTE	4	5	5	5	19	EFICIENTE	5	5	3	5	18	EFICIENTE	58	EFICIENTE	5	5	5	4	5	29	EFICIENTE	5	5	5	5	5	30	EFICIENTE	59	EFICIENTE	
2	2	3	2	3	4	3	4	4	4	19	EFICIENTE	4	4	4	4	16	EFICIENTE	4	4	4	4	16	EFICIENTE	51	EFICIENTE	4	4	4	4	4	24	EFICIENTE	4	4	4	4	4	23	EFICIENTE	47	EFICIENTE	
2	2	2	1	2	4	4	3	4	4	19	EFICIENTE	4	4	4	4	16	EFICIENTE	2	4	2	4	12	REGULAR	45	REGULAR	2	4	2	4	4	20	REGULAR	4	4	4	4	4	24	EFICIENTE	44	EFICIENTE	
2	1	1	1	1	5	5	5	4	4	23	EFICIENTE	3	4	4	4	15	EFICIENTE	4	4	4	4	17	EFICIENTE	55	EFICIENTE	4	4	4	2	4	22	EFICIENTE	4	4	4	4	4	24	EFICIENTE	46	EFICIENTE	
1	3	2	3	1	4	4	1	3	4	16	REGULAR	3	4	4	4	16	EFICIENTE	4	5	4	4	17	EFICIENTE	48	REGULAR	4	4	4	5	4	26	EFICIENTE	4	4	4	4	4	24	EFICIENTE	50	EFICIENTE	
1	3	4	1	2	3	3	1	3	5	15	REGULAR	3	5	5	3	16	EFICIENTE	3	5	4	3	15	EFICIENTE	46	REGULAR	5	3	5	2	4	23	EFICIENTE	4	3	4	3	2	3	19	REGULAR	41	REGULAR
2	2	1	1	2	4	4	4	4	3	19	EFICIENTE	3	5	5	3	16	EFICIENTE	4	5	3	4	16	EFICIENTE	51	EFICIENTE	5	4	3	5	4	25	EFICIENTE	4	4	3	4	4	23	EFICIENTE	48	EFICIENTE	
1	2	1	1	3	5	4	2	4	4	19	EFICIENTE	4	5	5	5	19	EFICIENTE	4	5	5	5	19	EFICIENTE	57	EFICIENTE	5	5	2	2	4	23	EFICIENTE	5	5	5	5	4	28	EFICIENTE	51	EFICIENTE	
2	2	4	1	3	4	4	4	2	4	18	REGULAR	4	5	5	5	19	EFICIENTE	3	5	3	5	19	EFICIENTE	53	EFICIENTE	4	4	5	4	3	23	EFICIENTE	5	5	5	5	5	30	EFICIENTE	53	EFICIENTE	
2	3	4	2	3	4	3	4	3	4	18	REGULAR	4	4	4	4	16	EFICIENTE	3	4	4	4	15	EFICIENTE	49	EFICIENTE	4	4	4	5	4	24	EFICIENTE	4	4	4	3	4	23	EFICIENTE	47	EFICIENTE	
2	1	4	1	1	2	4	4	3	4	17	REGULAR	3	4	4	4	15	EFICIENTE	4	5	4	4	18	EFICIENTE	50	EFICIENTE	5	5	5	5	3	28	EFICIENTE	5	4	5	4	4	26	EFICIENTE	54	EFICIENTE	
2	2	4	2	3	3	4	4	4	4	19	EFICIENTE	3	5	5	4	17	EFICIENTE	3	5	5	4	18	EFICIENTE	54	EFICIENTE	5	5	2	4	5	26	EFICIENTE	5	5	5	5	5	30	EFICIENTE	56	EFICIENTE	
2	2	4	1	2	3	4	4	4	4	20	EFICIENTE	4	4	4	4	16	EFICIENTE	4	4	4	4	16	EFICIENTE	52	EFICIENTE	4	4	4	4	4	24	EFICIENTE	5	5	4	4	4	27	EFICIENTE	51	EFICIENTE	
1	2	2	3	2	4	3	4	3	4	18	REGULAR	4	5	5	4	18	EFICIENTE	4	4	3	5	16	EFICIENTE	52	EFICIENTE	5	5	4	4	4	25	EFICIENTE	5	5	5	4	4	27	EFICIENTE	52	EFICIENTE	
2	1	4	1	2	4	2	4	1	4	15	REGULAR	4	4	4	4	16	EFICIENTE	4	4	4	4	17	EFICIENTE	48	REGULAR	3	5	2	3	4	21	REGULAR	4	4	4	4	4	24	EFICIENTE	45	EFICIENTE	
1	3	2	1	4	4	2	5	2	4	17	REGULAR	2	4	4	4	14	REGULAR	2	2	4	4	12	REGULAR	43	REGULAR	4	4	4	4	4	24	EFICIENTE	4	4	4	2	4	22	EFICIENTE	46	EFICIENTE	
2	3	1	2	4	2	4	2	4	16	REGULAR	4	4	4	4	16	EFICIENTE	4	4	4	2	5	15	EFICIENTE	47	REGULAR	4	4	3	5	4	24	EFICIENTE	4	4	4	3	4	23	EFICIENTE	47	EFICIENTE	
2	2	2	2	1	4	3	4	4	4	19	EFICIENTE	4	4	4	4	16	EFICIENTE	4	3	4	4	15	EFICIENTE	50	EFICIENTE	3	4	5	4	4	22	EFICIENTE	4	4	4	4	4	24	EFICIENTE	46	EFICIENTE	
2	3	2	3	3	4	4	2	4	4	18	REGULAR	4	4	4	4	16	EFICIENTE	4	4	3	3	14	REGULAR	48	REGULAR	5	4	4	3	5	22	EFICIENTE	4	4	5	4	4	26	EFICIENTE	50	EFICIENTE	
2	2	3	1	3	3	4	4	3	4	18	REGULAR	3	4	4	3	14	REGULAR	3	4	1	4	12	REGULAR	44	REGULAR	4	4	4	3	4	22	EFICIENTE	3	4	3	3	3	20	REGULAR	42	REGULAR	
2	1	4	1	2	4	4	2	4	2	21	EFICIENTE	4	4	5	4	17	EFICIENTE	4	4	4	4	16	EFICIENTE	54	EFICIENTE	4	4	4	2	4	22	EFICIENTE	4	4	4	4	4	24	EFICIENTE	46	EFICIENTE	
2	2	4	4	1	3	5	4	4	4	21	EFICIENTE	4	4	4	4	16	EFICIENTE	4	4	4	4	16	EFICIENTE	55	EFICIENTE	4	4	4	4	4	25	EFICIENTE	4	4	4	4	4	24	EFICIENTE	48	EFICIENTE	
2	2	2	1	3	5	5	5	4	4	23	EFICIENTE	3	5	4	4	16	EFICIENTE	3	5	4	3	15	EFICIENTE	54	EFICIENTE	3	5	2	2	2	16	REGULAR	4	3	3	3	4	3	30	REGULAR	36	REGULAR
1	2	2	1	2	4	4	2	4	16	REGULAR	3	4	5	4	16	EFICIENTE	4	5	3	4	16	EFICIENTE	48	REGULAR	5	4	5	4	5	27	EFICIENTE	4	4	5	5	4	27	EFICIENTE	54	EFICIENTE		
2	1	4	1	1	2	4	4	3	4	17	REGULAR	4	4	4	4	16	EFICIENTE	3	4	4	4	15	EFICIENTE	48	REGULAR	4	3	4	4	4	23	EFICIENTE	4	4	4	4	4	23	EFICIENTE	44	EFICIENTE	
1	3	2	1	3	5	3	3	4	4	20	EFICIENTE	3	1	4	4	9	DEFICIENTE	4	4	4	4	16	EFICIENTE	45	REGULAR	4	4	3	3	4	22	EFICIENTE	4	4	4	3	4	23	EFICIENTE	45	EFICIENTE	
1	2	4	1	2	3	2	4	3	3	15	DEFICIENTE	2	5	5	16	REGULAR	5	4	4	4	16	EFICIENTE	48	REGULAR	5	5	2	4	3	21	REGULAR	4	3	3	3	4	3	20	REGULAR	42	REGULAR	
1	1	2	1	2	1	4	3	3	5	16	REGULAR	4	4	4	4	16	EFICIENTE	4	4	4	4	16	EFICIENTE	48	REGULAR	5	4	4	4	4	25	EFICIENTE	4	4	3	4	4	23	EFICIENTE	48	EFICIENTE	
2	2	4	2	3	4	4	3	4	4	16	REGULAR	4	5	4	4	18	EFICIENTE	4	5	5	5	20	EFICIENTE	54	EFICIENTE	5	4	3	5	4	25	EFICIENTE	5	4	4	4	4	25	EFICIENTE	50	EFICIENTE	
2	2	1	1	3	1	4	1	1	11	DEFICIENTE	1	5	5	4	15	EFICIENTE	4	5	3	4	16	EFICIENTE	42	REGULAR	5	5	4	4	4	26	EFICIENTE	4	4	5	5	4	4	26	EFICIENTE	52	EFICIENTE	
1	1	4	2	1	4	3	3	3	3	16	REGULAR	4	4	3	4	15	EFICIENTE	3	3	3	3	12	REGULAR	43	REGULAR	3	3	3	3	3	19	REGULAR	3	3	3	3	3	18	REGULAR	37	REGULAR	
1	3	2	3	1	2	3	5	4	4	20	EFICIENTE	4	4	4	4	16	EFICIENTE	4	4	4	4	16	EFICIENTE	52	EFICIENTE	4	4	4	4	4	24	EFICIENTE	4	4	4	4	4	24	EFICIENTE	48	EFICIENTE	
2	2	4	2	2	4	4	4	4	4	19	EFICIENTE	4	4	4	4	16	EFICIENTE	4	4	4	4	16	EFICIENTE																			

Anexo 13: Resumen de la base de datos

Nº	DATOS GENERALES					TALENTO HUMANO									DESEMPEÑO LABORAL				
						Gestión del conocimiento		Habilidades gerenciales		Motivación laboral		General		Calidad del trabajo		Trabajo en equipo		General	
	Género	Edad	Dependencia	G. Ocupacional	Exp. Laboral	Puntaje	Categoría	Puntaje	Categoría	Puntaje	Categoría	Puntaje	Categoría	Puntaje	Categoría	Puntaje	Categoría	Puntaje	Categoría
1	2	1	1	1	1	19	EFICIENTE	16	EFICIENTE	14	REGULAR	49	EFICIENTE	21	REGULAR	23	EFICIENTE	44	EFICIENTE
2	2	1	4	1	1	16	REGULAR	15	EFICIENTE	15	EFICIENTE	46	REGULAR	26	EFICIENTE	24	EFICIENTE	50	EFICIENTE
3	2	2	2	1	3	23	EFICIENTE	17	EFICIENTE	14	REGULAR	54	EFICIENTE	21	REGULAR	21	REGULAR	42	REGULAR
4	1	2	4	1	2	21	EFICIENTE	16	EFICIENTE	16	EFICIENTE	53	EFICIENTE	26	EFICIENTE	26	EFICIENTE	52	EFICIENTE
5	2	2	4	2	3	21	EFICIENTE	19	EFICIENTE	13	REGULAR	53	EFICIENTE	29	EFICIENTE	30	EFICIENTE	59	EFICIENTE
6	2	2	3	2	3	19	EFICIENTE	16	EFICIENTE	16	EFICIENTE	51	EFICIENTE	24	EFICIENTE	23	EFICIENTE	47	EFICIENTE
7	2	2	2	1	2	19	EFICIENTE	14	REGULAR	12	REGULAR	45	REGULAR	20	REGULAR	24	EFICIENTE	44	EFICIENTE
8	2	1	1	1	1	23	EFICIENTE	15	EFICIENTE	17	EFICIENTE	55	EFICIENTE	22	EFICIENTE	24	EFICIENTE	46	EFICIENTE
9	1	3	2	3	1	16	REGULAR	15	EFICIENTE	17	EFICIENTE	48	REGULAR	26	EFICIENTE	24	EFICIENTE	50	EFICIENTE
10	1	3	4	1	2	15	REGULAR	16	EFICIENTE	15	EFICIENTE	46	REGULAR	22	EFICIENTE	19	REGULAR	41	REGULAR
11	2	2	1	1	2	19	EFICIENTE	16	EFICIENTE	16	EFICIENTE	51	EFICIENTE	25	EFICIENTE	23	EFICIENTE	48	EFICIENTE
12	1	2	1	1	3	19	EFICIENTE	19	EFICIENTE	19	EFICIENTE	57	EFICIENTE	23	EFICIENTE	28	EFICIENTE	51	EFICIENTE
13	2	2	4	2	1	20	EFICIENTE	18	EFICIENTE	19	EFICIENTE	57	EFICIENTE	28	EFICIENTE	24	EFICIENTE	52	EFICIENTE
14	2	2	4	1	3	18	REGULAR	19	EFICIENTE	16	EFICIENTE	53	EFICIENTE	23	EFICIENTE	30	EFICIENTE	53	EFICIENTE
15	2	3	4	2	3	18	REGULAR	16	EFICIENTE	15	EFICIENTE	49	EFICIENTE	24	EFICIENTE	23	EFICIENTE	47	EFICIENTE
16	2	1	4	1	1	17	REGULAR	15	EFICIENTE	18	EFICIENTE	50	EFICIENTE	28	EFICIENTE	26	EFICIENTE	54	EFICIENTE
17	2	2	4	2	3	19	EFICIENTE	17	EFICIENTE	18	EFICIENTE	54	EFICIENTE	26	EFICIENTE	30	EFICIENTE	56	EFICIENTE
18	2	2	2	1	2	20	EFICIENTE	16	EFICIENTE	16	EFICIENTE	52	EFICIENTE	24	EFICIENTE	27	EFICIENTE	51	EFICIENTE
19	2	3	2	1	2	16	REGULAR	13	REGULAR	16	EFICIENTE	45	REGULAR	24	EFICIENTE	24	EFICIENTE	48	EFICIENTE
20	1	2	2	3	2	18	REGULAR	18	EFICIENTE	16	EFICIENTE	52	EFICIENTE	25	EFICIENTE	27	EFICIENTE	52	EFICIENTE
21	2	1	4	1	2	15	REGULAR	16	EFICIENTE	17	EFICIENTE	48	REGULAR	21	REGULAR	24	EFICIENTE	45	EFICIENTE
22	1	3	2	1	4	17	REGULAR	14	REGULAR	12	REGULAR	43	REGULAR	24	EFICIENTE	22	EFICIENTE	46	EFICIENTE
23	2	3	1	2	4	16	REGULAR	16	EFICIENTE	15	EFICIENTE	47	REGULAR	24	EFICIENTE	23	EFICIENTE	47	EFICIENTE
24	2	2	2	1	2	23	EFICIENTE	16	EFICIENTE	18	EFICIENTE	56	EFICIENTE	26	EFICIENTE	28	EFICIENTE	54	EFICIENTE
25	2	2	4	2	1	19	EFICIENTE	16	EFICIENTE	15	EFICIENTE	50	EFICIENTE	22	EFICIENTE	24	EFICIENTE	46	EFICIENTE
26	2	3	2	3	3	18	REGULAR	16	EFICIENTE	14	REGULAR	48	REGULAR	24	EFICIENTE	26	EFICIENTE	50	EFICIENTE
27	2	2	3	1	3	18	REGULAR	14	REGULAR	12	REGULAR	44	REGULAR	22	EFICIENTE	20	REGULAR	42	REGULAR
28	2	1	4	1	2	18	REGULAR	14	REGULAR	16	EFICIENTE	48	REGULAR	24	EFICIENTE	21	REGULAR	45	EFICIENTE
29	2	1	2	1	1	21	EFICIENTE	17	EFICIENTE	16	EFICIENTE	54	EFICIENTE	22	EFICIENTE	24	EFICIENTE	46	EFICIENTE
30	1	1	4	2	1	22	EFICIENTE	16	EFICIENTE	17	EFICIENTE	55	EFICIENTE	25	EFICIENTE	24	EFICIENTE	49	EFICIENTE
31	2	2	2	1	3	23	EFICIENTE	16	EFICIENTE	15	EFICIENTE	54	EFICIENTE	16	REGULAR	20	REGULAR	36	REGULAR
32	1	2	2	1	2	16	REGULAR	16	EFICIENTE	16	EFICIENTE	48	REGULAR	27	EFICIENTE	27	EFICIENTE	54	EFICIENTE
33	2	1	4	1	1	17	REGULAR	16	EFICIENTE	15	EFICIENTE	48	REGULAR	23	EFICIENTE	23	EFICIENTE	46	EFICIENTE
34	1	3	2	3	3	20	EFICIENTE	9	DEFICIENTE	16	EFICIENTE	45	REGULAR	22	EFICIENTE	23	EFICIENTE	45	EFICIENTE
35	1	1	2	2	2	15	REGULAR	16	EFICIENTE	17	EFICIENTE	48	REGULAR	22	EFICIENTE	20	REGULAR	42	REGULAR
36	1	2	4	1	2	11	DEFICIENTE	14	REGULAR	16	EFICIENTE	41	REGULAR	21	REGULAR	21	REGULAR	42	REGULAR
37	1	1	2	1	2	16	REGULAR	16	EFICIENTE	16	EFICIENTE	48	REGULAR	25	EFICIENTE	23	EFICIENTE	48	EFICIENTE
38	2	2	4	2	3	16	REGULAR	18	EFICIENTE	20	EFICIENTE	54	EFICIENTE	25	EFICIENTE	25	EFICIENTE	50	EFICIENTE
39	2	2	1	1	3	11	DEFICIENTE	15	EFICIENTE	16	EFICIENTE	42	REGULAR	26	EFICIENTE	26	EFICIENTE	52	EFICIENTE
40	1	1	4	2	1	16	REGULAR	15	EFICIENTE	12	REGULAR	43	REGULAR	19	REGULAR	18	REGULAR	37	REGULAR
41	1	3	2	3	1	20	EFICIENTE	16	EFICIENTE	16	EFICIENTE	52	EFICIENTE	24	EFICIENTE	24	EFICIENTE	48	EFICIENTE
42	2	2	4	2	2	16	REGULAR	19	EFICIENTE	18	EFICIENTE	53	EFICIENTE	29	EFICIENTE	29	EFICIENTE	58	EFICIENTE
43	1	1	4	1	1	16	REGULAR	12	REGULAR	12	REGULAR	40	REGULAR	24	EFICIENTE	22	EFICIENTE	46	EFICIENTE
44	1	1	4	1	1	20	EFICIENTE	19	EFICIENTE	19	EFICIENTE	58	EFICIENTE	23	EFICIENTE	27	EFICIENTE	50	EFICIENTE
45	2	2	1	2	3	21	EFICIENTE	18	EFICIENTE	18	EFICIENTE	57	EFICIENTE	23	EFICIENTE	29	EFICIENTE	52	EFICIENTE
46	1	2	1	2	2	15	REGULAR	15	EFICIENTE	16	EFICIENTE	46	REGULAR	24	EFICIENTE	23	EFICIENTE	47	EFICIENTE
47	1	1	1	1	1	23	EFICIENTE	19	EFICIENTE	20	EFICIENTE	62	EFICIENTE	24	EFICIENTE	26	EFICIENTE	50	EFICIENTE
48	1	1	4	2	1	19	EFICIENTE	12	REGULAR	14	REGULAR	45	REGULAR	20	REGULAR	20	REGULAR	40	REGULAR
49	2	2	4	1	1	19	EFICIENTE	16	EFICIENTE	17	EFICIENTE	52	EFICIENTE	26	EFICIENTE	24	EFICIENTE	50	EFICIENTE
50	1	3	4	1	3	13	REGULAR	8	DEFICIENTE	8	DEFICIENTE	29	DEFICIENTE	15	REGULAR	18	REGULAR	33	REGULAR
51	1	3	2	1	3	16	REGULAR	15	EFICIENTE	14	REGULAR	45	REGULAR	14	REGULAR	24	EFICIENTE	38	REGULAR
52	2	2	4	1	2	12	REGULAR	14	REGULAR	14	REGULAR	40	REGULAR	17	REGULAR	13	DEFICIENTE	30	REGULAR
53	2	2	3	2	3	20	EFICIENTE	18	EFICIENTE	18	EFICIENTE	56	EFICIENTE	28	EFICIENTE	24	EFICIENTE	52	EFICIENTE
54	2	1	4	3	2	12	REGULAR	15	EFICIENTE	16	EFICIENTE	43	REGULAR	18	REGULAR	21	REGULAR	39	REGULAR
55	2	3	2	1	3	13	REGULAR	15	EFICIENTE	16	EFICIENTE	44	REGULAR	24	EFICIENTE	24	EFICIENTE	48	EFICIENTE
56	2	1	1	1	1	20	EFICIENTE	16	EFICIENTE	16	EFICIENTE	52	EFICIENTE	24	EFICIENTE	25	EFICIENTE	49	EFICIENTE
57	2	2	2	1	3	13	REGULAR	15	EFICIENTE	13	REGULAR	41	REGULAR	22	EFICIENTE	23	EFICIENTE	45	EFICIENTE
58	1	1	1	2	1	19	EFICIENTE	14	REGULAR	16	EFICIENTE	49	EFICIENTE	21	REGULAR	24	EFICIENTE	45	EFICIENTE
59	1	3	2	1	2	23	EFICIENTE	17	EFICIENTE	19	EFICIENTE	59	EFICIENTE	24	EFICIENTE	22	EFICIENTE	46	EFICIENTE
60	2	3	4	1	3	17	REGULAR	19	EFICIENTE	19	EFICIENTE	55	EFICIENTE	29	EFICIENTE	29	EFICIENTE	58	EFICIENTE
61	2	3	1	1	3	16	REGULAR	16	EFICIENTE	12	REGULAR	44	REGULAR	18	REGULAR	24	EFICIENTE	42	REGULAR
62	2	1	4	2	1	21	EFICIENTE	16	EFICIENTE	17	EFICIENTE	54	EFICIENTE	22	EFICIENTE	23	EFICIENTE	45	EFICIENTE
63	2	1	2	1	2	21	EFICIENTE	16	EFICIENTE	14	REGULAR	51	EFICIENTE	20	REGULAR	23	EFICIENTE	43	REGULAR
64	2	1	4	1	2	17	REGULAR	17	EFICIENTE	14	REGULAR	48	REGULAR	29	EFICIENTE	22	EFICIENTE	51	EFICIENTE
65	2	2	4	2	3	25	EFICIENTE	20	EFICIENTE	20	EFICIENTE	65	EFICIENTE	30	EFICIENTE	30	EFICIENTE	60	EFICIENTE
66	1	3	2	3	4	13	REGULAR	12	REGULAR	18	EFICIENTE	43	REGULAR	24	EFICIENTE	19	REGULAR	43	REGULAR
67	1	3	2	1	4	23	EFICIENTE	17	EFICIENTE	18	EFICIENTE	58	EFICIENTE	28	EFICIENTE	24	EFICIENTE	52	EFICIENTE
68	2	2	2	2	1	22	EFICIENTE	19	EFICIENTE	19	EFICIENTE	60	EFICIENTE	27	EFICIENTE	24	EFICIENTE	51	EFICIENTE
69	2	3	2	1	4	20	EFICIENTE	16	EFICIENTE	16	EFICIENTE	52	EFICIENTE	21	REGULAR	24	EFICIENTE	45	EFICIENTE
70	2	3	2	2	4	17	REGULAR	15	EFICIENTE	16	EFICIENTE	48	REGULAR	23	EFICIENTE	23	EFICIENTE	46	EFICIENTE
71	2	3	1	2	3	16	REGULAR	16	EFICIENTE	8	DEFICIENTE	40	REGULAR	20	REGULAR	27	EFICIENTE	47	EFICIENTE
72	1	3	2	3	3	19	EFICIENTE	16	EFICIENTE	19	EFICIENTE	54	EFICIENTE	28	EFICIENTE	30	EFICIENTE	58	EFICIENTE
73	2	1	4	2	2	21	EFICIENTE	17	EFICIENTE	16	EFICIENTE	54	EFICIENTE	21	REGULAR	29	EFICIENTE	50	EFICIENTE
74	2	1	4	3	1	21	EFICIENTE	19	EFICIENTE	19	EFICIENTE	59	EFICIENTE	29	EFICIENTE	30	EFICIENTE	59	EFICIENTE
75	1	2	1	1	3	15	REGULAR	17	EFICIENTE	15	EFICIENTE	47	REGULAR	21	REGULAR	23	EFICIENTE	44	EFICIENTE

Anexo 14: Matriz de consistencia “Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral en los trabajadores administrativos, Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas-Chachapoyas 2020”.

PROBLEMA PRINCIPAL	OBJETIVO PRINCIPAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLE INDEPENDIENTE	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano y desempeño laboral en los administrativos, Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas-Chachapoyas 2020?	Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y desempeño laboral en los trabajadores administrativos, Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas-Chachapoyas 2020	La gestión del talento humano se relaciona significativamente con el desempeño laboral en los trabajadores administrativos, Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas-Chachapoyas 2020.	Gestión del Talento humano	Gestión del Habilidades gerenciales Motivación laboral	TIPO DE NIVEL DE INVESTIGACIÓN Relacional
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECIFICAS	VARIABLE DEPENDIENTE	DIMENSIONES	
¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del conocimiento y desempeño laboral en los trabajadores administrativos, Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas-Chachapoyas 2020?.	Determinar la relación que existe entre la gestión del conocimiento y desempeño laboral en los trabajadores administrativos, Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas-Chachapoyas 2020.	La gestión del conocimiento se relaciona positivamente en el desempeño laboral en los trabajadores administrativos, Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas-Chachapoyas 2020.	Desempeño laboral	Calidad del trabajo Trabajo en equipo	<pre> graph TD M[M] --> V1[V.1] M[M] --> V2[V.2] r[r] --> V1 r[r] --> V2 </pre>

<p>¿Cuál es la relación que existe entre habilidades gerenciales y desempeño laboral en los trabajadores administrativos, Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas-Chachapoyas 2020?.</p>	<p>Verificar la relación que existe entre habilidades gerenciales y desempeño laboral en los trabajadores administrativos, Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas-Chachapoyas 2020.</p>	<p>Las habilidades gerenciales se relacionan positivamente en la gestión del talento humano en los trabajadores administrativos, Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas-Chachapoyas 2020.</p>			<p>Donde: M= Muestra de estudio. V1 y V2= Medición de la variable 1 y 2 respectivamente. r= relación entre las dos variables.</p>
<p>¿Cuál es la relación que existe entre motivación y desempeño laboral en los trabajadores administrativos, Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas-Chachapoyas 2020?.</p>	<p>Evaluar la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos, Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas-Chachapoyas 2020.</p>	<p>La motivación del personal se relaciona positivamente en el desempeño laboral en los trabajadores administrativos, Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas-Chachapoyas 2020.</p>			

MÉTODO Y DISEÑO		POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	
Enfoque	Cuantitativo	75 trabajadores	Técnica:	Encuesta
Tipo de investigación:	Observacional, prospectivo, transversal y analítico		Instrumentos:	Cuestionario
Diseño de investigación:	Relacional		Tratamiento estadístico:	Excel y el SPSS-v26
Nivel de investigación	Relacional			