

**UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE  
DE DIOS**

**FACULTAD DE ECOTURISMO**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y  
NEGOCIOS INTERNACIONALES**



**TESIS**

**“GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y RENDIMIENTO LABORAL DE  
LOS SERVIDORES ADMINISTRATIVOS EN LA UNIVERSIDAD  
NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS, 2023”**

**PRESENTADO POR:**

Bach. GIBAJA CHULLO, Gimmy Emilio

**Para optar el Título Profesional de  
Licenciado en Administración y  
Negocios Internacionales**

**ASESOR:**

Dr. ROMANI CLAROS, Alfonso

**CO-ASESOR:**

Mg. PEREZ GRATELLE, Jorge Eulogio

**PUERTO MALDONADO, 2024**



**UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE  
DE DIOS**

**FACULTAD DE ECOTURISMO**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y  
NEGOCIOS INTERNACIONALES**



**TESIS**

**“GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y RENDIMIENTO LABORAL DE  
LOS SERVIDORES ADMINISTRATIVOS EN LA UNIVERSIDAD  
NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS, 2023”**

**PRESENTADO POR:**

Bach. GIBAJA CHULLO, Gimmy Emilio

**Para optar el Título Profesional de  
Licenciado en Administración y  
Negocios Internacionales**

**ASESOR:**

Dr. ROMANI CLAROS, Alfonso

**CO-ASESOR:**

Mg. PEREZ GRATELLE, Jorge Eulogio

**PUERTO MALDONADO, 2024**

## **DEDICATORIA**

Esta investigación va dedicada a mis padres: Emilio Gibaja Cárdenas y Martha Chullo Llanos, quienes me dieron la vida y son mi motivación para el logro de mis objetivos.

A mi tío: Antenor Chullo Llanos a quien también considero como mi padre, que siempre ha sabido motivarme en los momentos más difíciles y guiarme por el camino del bien.

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios, por brindarme vida y mucha salud, por protegerme de todo peligro y todo mal, quien está en todo momento conmigo.

A mi familia y a las personas que en los momentos más difíciles estuvieron presentes brindándome todo su apoyo incondicional, que sirvieron para no rendirme y seguir adelante en la consecución de mis objetivos.

A todos los profesionales docentes de la carrera de Administración y Negocios Internacionales, que durante los 5 años me brindaron sus conocimientos y compartieron sus mejores experiencias profesionales, velando siempre por mejorar en mi formación profesional.

A mis asesores, Dr. Alfonso Romaní Claros y Mg. Jorge Eulogio Pérez Gratelly, por brindarme sus aportes y conocimientos durante la ejecución de la presente tesis.

# TURNITIN\_GIMMY EMILIO GIBAJA CHULLO

## INFORME DE ORIGINALIDAD

9%

INDICE DE SIMILITUD

9%

FUENTES DE INTERNET

3%

PUBLICACIONES

5%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

## FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Nacional Amazonica de Madre de Dios Trabajo del estudiante	2%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	2%
3	repositorio.continental.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	repositorio.unamad.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	Submitted to Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga Trabajo del estudiante	1%
6	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	<1%
7	1library.co Fuente de Internet	<1%
8	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	<1%

## PRESENTACIÓN

SEÑOR DECANO DE LA FACULTAD DE ECOTURISMO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS Y ESTIMADOS INTEGRANTES DE LA COMISIÓN REVISORA AD HOC.

Ante ustedes me presento y expongo que, en observancia del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, dispongo ante ustedes la tesis: “GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y RENDIMIENTO LABORAL DE LOS SERVIDORES ADMINISTRATIVOS EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS, 2023” con el propósito de optar el Título Profesional de Licenciado en Administración y Negocios Internacionales. Esta investigación será desarrollada aplicando todos los conocimientos adquiridos en la presente casa de estudios superiores; respetando además todos los lineamientos y códigos de investigación a fin de brindar un proyecto de valor.

Se hace extensivo la gratitud a la universidad y sus magistrales docentes por todo el apoyo académico hecho hacia mi persona, conocimientos que aportan a mi desarrollo personal, académico y profesional. Así, encontrándome en la última etapa académica, es que presento esta investigación a fin de pasar por su evaluación y recibir toda sugerencia que contribuya a mi desarrollo.

Me despido agradeciendo el tiempo dedicado a la revisión de la investigación y las observaciones y sugerencias efectuadas a mi investigación.

Atentamente,

Bach. Gibaja Chullo, Gimmy Emilio

## RESUMEN

La presente indagación se realizó con la intención de conocer el vínculo entre la gestión del talento humano y la productividad de los servidores administrativos de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios. El desarrollo se efectuó bajo una metodología básica, de naturaleza cuantitativa, de correlación, sin experimentación alguna y transversal; se contó con 176 administrativos como población, de donde se extrajo la muestra de 121 servidores que se encuestaron. El estudio develó que la gestión del personal es percibida como alta (88 %), igual que su rendimiento profesional (86 %). En cuanto a la verificación de las conjeturas, se logró una significación igual a 0.000 ( $<0.05$ ) junto a un factor de conexión igual a 0.727 entre las variables, demostrándose efectiva y fuerte asociación de la gestión del personal con su rendimiento; igualmente, se identificó positiva conexión entre la atracción ( $p=0.000$ ;  $r_s=0.369$ ), desarrollo ( $p=0.000$ ;  $r_s=0.388$ ) y retención del personal ( $p=0.000$ ;  $r_s=0.765$ ) con el rendimiento de los servidores administrativos. De este modo, se concluyó que ejecutar adecuadas y ordenadas estrategias de captación, selección, fomento del desarrollo y retención del personal se vincula con un mejor rendimiento de los servidores administrativos en la universidad, contribuyendo al progreso de la organización.

**Palabras clave:** Gestión del talento humano, rendimiento laboral, atracción del talento, desarrollo del talento, retención.



## ABSTRACT

This research was carried out with the intention of finding out the link between human talent management and the productivity of the administrative employees of the Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios. The development was carried out under a basic methodology, quantitative in nature, correlation, without any experimentation and cross-sectional; 176 administrative personnel were part of the population, from which the sample of 121 employees who were surveyed was extracted. The study revealed that personnel management is perceived as high (88 %), as is their professional performance (86 %). As for the verification of the conjectures, a significance equal to 0.000 ( $<0.05$ ) was achieved together with a connection factor equal to 0.727 between the variables, demonstrating an effective and strong association of personnel management with their performance; likewise, a positive connection was identified between attraction ( $p=0.000$ ;  $r_s=0.369$ ), development ( $p=0.000$ ;  $r_s=0.388$ ) and retention of personnel ( $p=0.000$ ;  $r_s=0.765$ ) with the performance of administrative employees. Thus, it was concluded that executing adequate and orderly strategies for recruitment, selection, promotion of development and retention of personnel is linked to better performance of administrative servers in the university, contributing to the progress of the organization.

**Keywords:** Human talent management, job performance, talent attraction, talent development, retention.

## INTRODUCCIÓN

El estudio se llevó a cabo con el fin de medir el vínculo entre la gestión del personal y el rendimiento de los servidores administrativos en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, siendo ello un elemento relevante para el desenvolvimiento y ejecución de las actividades de cada colaborador.

De esta forma, la investigación comprende tres capítulos con sus respectivos subniveles, siendo los siguientes:

Capítulo I. Problema de investigación: apartado que comprende los ítems de la descripción de la problemática, la formulación del problema, junto con los objetivos y las variables tratadas; además de su operacionalización, las conjeturas de estudio, finalizando con la justificación y las apreciaciones éticas.

Capítulo II. Marco teórico. Está compuesto por los estudios precedentes, seguido del marco teórico y la enunciación de términos.

Capítulo III. Metodología de la investigación. Detalla la tipología del estudio, su diseño, así como la población y la parte de esta, los procedimientos y técnicas a aplicar, el tratamiento respectivo de los datos; además de los recursos, presupuesto y cronograma.

Capítulo IV. Resultados del trabajo de investigación. Expone las derivaciones descriptivas y de inferencia; posteriormente, su discusión, las conclusiones y sugerencias.

Para finalizar, se detallan las reseñas bibliográficas y los anexos de la indagación.

## ÍNDICE

DEDICATORIA .....	i
AGRADECIMIENTO .....	ii
PRESENTACIÓN.....	iii
RESUMEN .....	iv
ABSTRACT.....	v
INTRODUCCIÓN .....	vi
ÍNDICE.....	vii
ÍNDICE DE TABLAS .....	ix
ÍNDICE DE FIGURAS.....	x
CAPÍTULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN .....	11
1.1. Descripción del problema .....	11
1.2. Formulación del problema .....	13
1.3. Objetivos.....	14
1.4. Variables.....	15
1.5. Operacionalización de variables .....	16
1.6. Hipótesis .....	18
1.7. Justificación .....	18
1.8. Consideraciones éticas.....	20
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO .....	21
2.1. Antecedentes de estudio .....	21
2.2. Marco teórico .....	28
2.3. Definición de términos .....	40
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN .....	43
3.1. Tipo de estudio .....	43
3.2. Diseño de estudio .....	44
3.3. Población y muestra .....	44
3.4. Métodos y técnicas .....	46
3.5. Tratamiento de los datos .....	48
CAPÍTULO IV: RESULTADOS DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN .....	49
4.1. Resultados descriptivos.....	49
4.2. Resultados inferenciales.....	60

DISCUSIÓN .....	68
CONCLUSIONES .....	72
SUGERENCIAS.....	74
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	76
ANEXOS.....	87

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Población de estudio.....	44
Tabla 2 Muestra de estudio .....	45
Tabla 3 Confianza de los instrumentos de estudio .....	49
Tabla 4 Baremos de gestión del talento humano y sus dimensiones .....	50
Tabla 5 Nivel de gestión del talento humano en la UNAMAD.....	50
Tabla 6 Nivel de atracción del talento .....	52
Tabla 7 Nivel de desarrollo del talento.....	53
Tabla 8 Nivel de retención del talento.....	54
Tabla 9 Baremos de rendimiento laboral y sus dimensiones.....	55
Tabla 10 Nivel de rendimiento laboral en la UNAMAD .....	55
Tabla 11 Nivel del rendimiento de tarea .....	57
Tabla 12 Nivel del rendimiento contextual .....	58
Tabla 13 Nivel de comportamiento laboral contraproducente.....	59
Tabla 14 Normalidad de la información .....	60
Tabla 15 Valores de Spearman .....	61
Tabla 16 Prueba de conjetura general.....	62
Tabla 17 Prueba de primera conjetura específica.....	63
Tabla 18 Prueba de segunda conjetura específica .....	65
Tabla 19 Prueba de tercera conjetura específica.....	66

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	Apreciación de la gestión del talento humano en la UNAMAD .....	51
Figura 2	Apreciación de la atracción del talento .....	52
Figura 3	Apreciación del desarrollo del talento .....	53
Figura 4	Apreciación de la retención del talento .....	54
Figura 5	Apreciación del rendimiento laboral en la UNAMAD.....	56
Figura 6	Apreciación del rendimiento de tarea.....	57
Figura 7	Apreciación del rendimiento contextual .....	58
Figura 8	Apreciación del comportamiento laboral contraproducente .....	59

## **CAPÍTULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

### **1.1. Descripción del problema**

Últimamente, el tema de la gestión del capital humano ha ganado mayor interés de las empresas, así como las instituciones formativas superiores de todo el mundo. Asimismo, la globalización, los desafíos económicos, el incremento de la competencia, la disputa por el talento y la naturaleza cambiante del trabajo han transformado dicha gestión en un asunto estratégico (Neri y Wilkins, 2019).

En el dominio internacional, la gestión del personal ha llegado a ser un tema crítico para el triunfo de las organizaciones, a causa de su previsible papel en la diferenciación entre compañías de alto y bajo desenvolvimiento; de igual forma, su atención se ha convertido en una prioridad para el desarrollo de los trabajadores por la oferta limitada de personal talentoso (Anlesinya et al., 2019). Además, la escasez de trabajadores eficientes y con verdadero talento, junto con el aumento de las expectativas de los trabajadores, han acrecentado la trascendencia de la administración del talento. Por ello, las empresas deben ser competentes en reconocer, descubrir, retener, proponer desarrollo y capacitación extendida a sus trabajadores (Bani-Hani, 2021).

Hongal y Kinange (2020) mencionan que es difícil adquirir el talento apropiado continuamente, ya que el talento debe coincidir con las exigencias del puesto y aportar al logro de los propósitos organizacionales. El mercado laboral actual se enfrenta a la escasez de talento, debido a que este no coincide con las

habilidades y exigencias del puesto, tornándose difícil encontrar a la persona apta para el puesto.

Así, las organizaciones actuales tienen el desafío de captar el mejor talento; sin embargo, la inadecuada gestión del personal, como las perjudiciales condiciones laborales, la inestabilidad, el exceso de carga de trabajo, la poca participación en las decisiones y las malas relaciones interpersonales con los demás trabajadores, son en su mayoría los principales desafíos para un mejor desenvolvimiento y rendimiento de los trabajadores (Aruldoss et al., 2021).

Igualmente, Menéndez et al. (2021) menciona que algunas empresas tienen desafíos, como la falta de análisis sobre la gestión del capital humano, lo cual termina provocando un desenvolvimiento laboral ineficiente al desconocer aspectos de sus funciones; por otra parte, existen incongruencias entre los perfiles profesionales y el puesto de trabajo, lo cual ocasiona problemas al momento de desarrollar las actividades laborales. Otros desafíos presentes son el estrés generado en el trabajo, la poca comunicación entre directivos y trabajadores, además, que no se capacita a los trabajadores para su mejora. Así, Realpe (2020) encontró que las universidades necesitan mejorar las circunstancias donde se desenvuelven los trabajadores, mejorando la gestión del capital y tomando en cuenta que un trabajador a gusto con la institución maximiza sus destrezas y tiene mayor compromiso con la organización.

Bajo el dominio nacional, los investigadores Cubas et al. (2022) aducen que la gestión del capital humano es una propiedad fundamental en las entidades, al grado de depender considerablemente de ella el rendimiento de los empleados, la observancia de las intenciones finales, así como la notoriedad de la organización. No obstante, Castro y Delgado (2020) encontraron que existen inconveniencias por la carencia de capacitaciones para mejorar el desarrollo de las funciones, existen pocos programas de mejora, hay un deficiente liderazgo, además de disconformidad con aspectos remunerativos y de recompensas. Todos estos factores negativos han terminado afectando la productividad y usufructo de los trabajadores, además de presentarse



mayores índices de absentismo laboral, alta rotación, mala comunicación y conflictos internos.

Particularmente, en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, se ha evidenciado que los servidores administrativos se muestran disconformes con la gestión referente al personal, consideran que no hay una apropiada aplicación de filtros para contar con los trabajadores más aptos para los diferentes puestos administrativos; por otra parte, consideran que las remuneraciones no compensan el esfuerzo que desarrollan en sus puestos de trabajo y que no se les reconoce por cumplir las metas institucionales trazadas. De igual manera, no existen programas de recompensas, ni de desarrollo profesional, entre otras deficiencias, que consideran que disminuye su interés en desenvolverse adecuadamente, mostrando un bajo rendimiento en sus funciones que provoca la reducción de la productividad y resultado de las metas institucionales, afectando la calidad de las labores y el servicio a la comunidad universitaria.

## **1.2. Formulación del problema**

### ***1.2.1. Problema general***

¿Cuál es el grado de relación que existe entre la gestión del talento humano y el rendimiento laboral de los servidores administrativos en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2023?

### ***1.2.2. Problemas específicos***

- a) ¿Cuál es el grado de relación que existe entre la atracción de talento y el rendimiento laboral de los servidores administrativos en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2023?
- b) ¿Cuál es el grado de relación que existe entre el desarrollo del talento y el rendimiento laboral de los servidores administrativos en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2023?

- c) ¿Cuál es el grado de relación que existe entre la retención del talento y el rendimiento laboral de los servidores administrativos en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2023?

### **1.3. Objetivos**

#### **1.3.1. Objetivo general**

Determinar el grado de relación que existe entre la gestión del talento humano y el rendimiento laboral de los servidores administrativos en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2023.

#### **1.3.2. Objetivos específicos**

- a) Establecer el grado de relación que existe entre la atracción de talento y el rendimiento laboral de los servidores administrativos en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2023.
- b) Establecer el grado de relación que existe entre el desarrollo del talento y el rendimiento laboral de los servidores administrativos en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2023.
- c) Establecer el grado de relación que existe entre la retención del talento y el rendimiento laboral de los servidores administrativos en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2023.

## **1.4. Variables**

Variable 1: Gestión del talento humano

Dimensiones:

- a) Atracción
- b) Desarrollo
- c) Retención

Variable 2: Rendimiento laboral

Dimensiones:

- a) Rendimiento de la tarea
- b) Rendimiento contextual
- c) Comportamiento laboral contraproducente

### 1.5. Operacionalización de variables

Variables	Definiciones	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
V1: Gestión del talento humano	<p><b>Definición conceptual:</b> Son las prácticas y estrategias que las organizaciones emplean para atraer, desarrollar, estimular y retener a los trabajadores más talentosos y valiosos, siendo fundamental para el éxito de la organización (El Dahshan et al., 2018).</p> <p><b>Definición operacional:</b> La GTH será evaluada mediante sus dimensiones de atracción, desarrollo y conservación del personal, en un cuestionario de 30 premisas con respuestas en escalamiento de Likert.</p>	1. Atracción del talento. Capacidad para atraer y reclutar personas talentosas (El Dahshan et al., 2018)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Reclutamiento.</li> <li>2. Sistema de reclutamiento.</li> <li>3. Competencias del gerente.</li> <li>4. Identificación de talentos.</li> <li>5. Reputación de la empresa.</li> <li>6. Trabajo gratificante.</li> <li>7. Oportunidades de desarrollo.</li> <li>8. Seguridad.</li> </ol>	1-10	Ordinal (Escala Likert)
		2. Desarrollo del talento Es mejorar las habilidades y competencias del personal talentoso mediante programas de aprendizaje y asignación de recursos (El Dahshan et al., 2018).	<ol style="list-style-type: none"> <li>9. Grupo de talentos.</li> <li>10. Fomento del desarrollo profesional.</li> <li>11. Identificación del potencial.</li> <li>12. Programas de aprendizaje.</li> <li>13. Asignación de recursos.</li> <li>14. Supervisión del desempeño.</li> <li>15. Transferencia de experiencia</li> <li>16. Retroalimentación.</li> </ol>	11-20	
		3. Retención del talento Capacidad de mantener a los trabajadores talentosos y valiosos, mediante adecuadas condiciones entre la empresa y el trabajador (El Dahshan et al., 2018).	<ol style="list-style-type: none"> <li>17. Compensaciones.</li> <li>18. Beneficios justos.</li> <li>19. Tareas desafiantes.</li> <li>20. Condiciones laborales.</li> <li>21. Sobrecarga laboral y estrés.</li> <li>22. Flexibilidad laboral y horaria.</li> <li>23. Satisfacción laboral.</li> </ol>	21-30	

Variables	Definiciones	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
V2: Rendimiento o laboral	<p><b>Definición conceptual:</b> Son las tareas, actividades y conductas desarrolladas por los trabajadores que permiten el cumplimiento de los objetivos diseñados en coherencia con el éxito de la organización (Koopmans L. et al., 2011).</p> <p><b>Definición operacional:</b> El rendimiento laboral será examinado mediante sus dimensiones de rendimiento de tarea, rendimiento contextual y comportamiento laboral contraproducente distribuidas en un cuestionario de 20 ítems con respuestas en escala Likert.</p>	1. Rendimiento en la tarea			
		Son las acciones que aportan a la elaboración de un producto o servicio. Es el desarrollo de las actividades centrales del trabajo (Koopmans L. et al., 2011).	1. Planificación de trabajo 2. Tiempo y esfuerzo 3. Establecer prioridades 4. Consideración de resultados 5. Trabajo final	1-5	
		2. Rendimiento contextual	6. Cumplir responsabilidades 7. Comunicación con los demás 8. Creatividad e iniciativa 9. Solicitud de apoyo 10. Iniciar tareas desafiantes 11. Aceptación de críticas 12. Aprender de los demás 13. Actualización de conocimientos y competencias	6-15	
		Comportamiento que aporta al entorno psicológico, social y organizacional de la empresa, comprendiendo más allá de las funciones básicas del puesto (Koopmans L. et al., 2013).	14. Quejas irrelevantes 15. Concentración en aspectos negativos 16. Acrecentar los problemas 17. Dialogar aspectos negativos 18. Dialogar aspectos negativos con externos	16-20	Ordinal (Escala Likert)  1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
		3. Comportamiento laboral contraproducente			
		Conductas voluntarias que afectan y perjudican el bienestar de la persona y la empresa (Koopmans L. et al., 2013).			

## **1.6. Hipótesis**

### ***1.6.1. Hipótesis general***

H0: La gestión del talento humano no se relaciona positivamente con el rendimiento laboral de los servidores administrativos en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2023

H1: La gestión del talento humano se relaciona positivamente con el rendimiento laboral de los servidores administrativos en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2023

### ***1.6.2. Hipótesis específicas***

H1: La atracción de talento se relaciona positivamente con el rendimiento laboral de los servidores administrativos en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2023.

H1: El desarrollo del talento se relaciona positivamente con el rendimiento laboral de los servidores administrativos en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2023.

H1: La retención del talento se relaciona positivamente con el rendimiento laboral de los servidores administrativos en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2023.

## **1.7. Justificación**

La investigación presenta justificación teórica por el hecho de tomar a autores con trascendencia en el desarrollo de teorías sobre la gestión del talento y el rendimiento laboral, por lo cual, se emplean con el propósito de sustentar el despliegue de la investigación y complementar los conocimientos actuales sobre las variables. De la misma manera, su aporte será el poder corroborar las teorías que señalan que ambos constructos tratados guardan conexión positiva en un determinado contexto.

Así también, presenta demostración práctica en la medida en que sirve para poner atención en la gestión del personal que se da en la UNAMAD y la forma en que se vincula con el rendimiento de los servidores administrativos. Además, que el estudio brindará relevante información que permitirá a los encargados efectuar un mejor diagnóstico sobre el tema que favorezca la mejora continua de acuerdo con sus circunstancias; de esta forma, se contribuye a dar solución a la problemática que aqueja a la universidad sobre las variables analizadas.

En cuanto a la justificación social, permitirá atender una problemática en una organización que brinda servicios a la comunidad, por lo cual es importante analizar de qué forma se vinculan los constructos tratados en la universidad de estudio, a fin de brindar conocimientos que favorezcan a mejorar la disposición e idoneidad de los servicios que ofrece a la sociedad. Es así que se espera aportar soluciones a las demandas sociales y trascender con esta investigación. Por otra parte, contribuirá socialmente a la comunidad investigadora al brindar información sobre las variables y el contexto de estudio, siendo de utilidad para futuros investigadores.

Finalmente, su interés metodológico radica en que contribuye a próximas investigaciones con un instrumento que permitirá recoger información para su posterior análisis sobre las variables con sus respectivas dimensiones e indicadores, instrumento que permitirá conocer el nexo que exista entre las premisas tratadas, lo cual coadyuvará a generar nuevos conocimientos válidos y confiables sobre el tema.

## **1.8. Consideraciones éticas**

El desarrollo del estudio se hará respetando los principios fundamentales de las investigaciones científicas señalados en el Reporte Belmont (Delclòs, 2018), los cuales son:

- (1) El respeto a los individuos, su autonomía e independencia, para lo cual, se requerirá de la autorización para su participación voluntaria.
- (2) Bienestar de los participantes, se velará por la comodidad, seguridad e integridad de los participantes, reduciendo los riesgos de la investigación.
- (3) Trato justo, se brindará una atención equitativa a todos los voluntarios. Así también, los autores mencionados en el estudio serán referenciados correctamente cumpliendo con las normas éticas de la indagación.



## **CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO**

### **2.1. Antecedentes de estudio**

#### ***2.1.1. Antecedentes internacionales***

Se encontró lo investigado por Jimoh (2022) con su artículo “La influencia del apoyo organizacional percibido en la gestión del talento y el desempeño laboral” en Nigeria, donde se propuso conocer el efecto de las variables en académicos universitarios. Su desarrollo se dio bajo la ruta cuantitativa, de índole descriptiva y de correlación, con una fracción de 355 empleados que fueron encuestados, pertenecientes a universidades privadas nigerianas. Los resultados mostraron que concurre significativa conexión ( $p=0.00$ ) entre las variables en los académicos universitarios, concluyendo así que, para asegurar la supervivencia y un mejor desenvolvimiento de los trabajadores en las universidades privadas, las instituciones deben enfocarse en atraer, desarrollar y suministrar empleados talentosos.

Nwatu y Ugwuanyi (2021) realizaron su estudio “Prácticas de gestión del talento y desempeño de los profesores entre universidades federales en el sureste de Nigeria” a fin de escudriñar sobre la conexión entre los constructos de estudio. Su desarrollo metodológico fue cuantitativo, donde se encuestó a 321 trabajadores de distintos campus universitarios. Los resultados reflejaron que sí existe efectiva y sustancial conexión entre el progreso del personal y la garantía de calidad entre los docentes universitarios; así también, se evidenció demostrativa conexión entre el progreso del personal y la garantía de calidad entre los docentes. Se concluyó que la adquisición de talento, el

desarrollo del personal y la planificación de la continuación poseen significativa relación positiva con la retención, la garantía de la calidad y el desarrollo entre los docentes de las universidades nigerianas; es decir, una correcta gestión y manejo del personal se asocia con un buen desenvolvimiento y desarrollo de docentes universitarios de Nigeria.

Jaramillo y Silva (2022) desarrollaron el tema “Gestión del talento y la productividad académica en una institución universitaria” en Venezuela, para conocer la conexión entre ambas variables. Su estudio fue cuantitativo, diseño de campo, sin manipulación de variables, transversal y correlacional; encuestaron a 50 trabajadores de la subdirección académica del Instituto Universitario Tecnológico de Cabimas en el estado venezolano de Zulia. Las derivaciones mostraron falencias en los procesos de selección, orientación, no se escoge al personal más idóneo, no hay procesos continuos de formación, se observaron errores en las estrategias de apoyo, en el compromiso con el trabajo, además, no hay una correcta examinación del desempeño, a la vez que no se les comunica cómo va su desempeño. En cuanto a la correlación de variables, se comprobó positiva conexión alta ( $r=0.85$ ) entre las variables. Se coligió que la dirección del capital humano se asocia con la productividad del personal institucional; como se encontró, al percibirse una deficiente gestión del talento, así también fue percibida la productividad. De modo que, a mejor gestión de los trabajadores, mejor será percibido su rendimiento.

Así también, Sopiah et al. (2020) inquirieron respecto a “¿Menoscaba la gestión del talento en el rendimiento de los trabajadores?: El rol mediador del adeudo laboral” se propusieron indagar el nexo entre los constructos, en Indonesia. Su estudio fue de naturaleza cuantitativa, de alcance correlacional, tomando como población a asistentes de nosocomios, encuestando a 376 sujetos. Las derivaciones develaron que la gestión del personal es valorada como alta, en tanto, los trabajadores muestran un buen rendimiento. Además, se conoció que la dirección del talento posee demostrativa conexión ( $p=0.000$ ) con el rendimiento de los trabajadores de grado aceptable ( $r=0.678$ ). Se coligió que

la gestión del personal guarda cercana asociación positivamente con el rendimiento y provecho de los empleados.

Cedeño (2019) desarrolló sobre “Gestión del talento y su efecto en el desempeño laboral del GAD Municipal del cantón Salinas, provincia de Santa Elena, 2017”, en Ecuador, donde se planteó demostrar la incidencia que se produce entre las variables. Su metodología seguida fue la mixta, de alcance descriptivo y correlacional, donde se aplicaron encuestas a 345 funcionarios y 3 entrevistas. Las derivaciones mostraron que el 39 % se muestra indeciso respecto a si la comuna efectúa los procesos de integración personal enfocados en el cargo a desempeñar, así también, se mostraron respecto a si se fomenta el desarrollo personal, donde el 44 % respondió estar indeciso. Por otra parte, el 41 % se mostró comprometido con la institución; el 36 % está inconforme con la división de las áreas de trabajo y el 52 % considera que la comuna no lleva un adecuado control del desempeño de los trabajadores, además, que el 50 % refieren que no han evaluado su desempeño. Respecto a las recompensas, el 49 % sostiene que no las reciben y el 46 % refiere que no se les da incentivos por su desenvolvimiento. En cuanto a la relación entre las variables, de acuerdo con el Chi-cuadrado calculado, se llegó a una significación de 0.000 y un valor Chi-2 de 504,691, por lo tanto, se determinó que sí existe conexión estadística entre las variables. Concluyendo que, un eficiente manejo del talento dentro de la autoridad local permitirá que el desenvolvimiento de los funcionarios también mejore.

### **2.1.2. Antecedentes nacionales**

Se encontraron indagaciones similares, como el de Alencar (2022) con su tema “Gestión del capital humano y rendimiento laboral en la UGEL 04 de Comas, 2022”, planteándose como objetivo de indagación reconocer la conexión entre ambas premisas. Su desarrollo siguió la orientación cuantitativa, básica, con un nivel de correlación y sin manipulación-transversal. Como muestra se tomó a 50 trabajadores a los que se encuestó para obtener la data a analizar. Se pudo conocer que la gestión del personal

no posee relación con la asistencia y puntualidad ( $p=0.924$ ;  $r=-0.014$ ), sí se asocia con la actitud hacia el trabajo ( $p=0.002$ ;  $r=0.435$ ), el desempeño laboral ( $p=0.000$ ;  $r=0.521$ ), el trabajo en equipo ( $p=0.006$ ;  $r=-0.381$ ), la orientación a resultados ( $p=0.000$ ;  $r=-0.552$ ) y la planificación ( $p=0.001$ ;  $r=-0.474$ ). También se determinó que los constructos de estudio poseen demostrativa conexión ponderada ( $p=0.000$  y rho de Spearman= $0.590$ ). Se finiquitó que la dirección del talento se vincula con el provecho de los servidores; de manera que, cuando existe una buena gestión del personal, de la misma manera, el rendimiento de los trabajadores se muestra mejor.

Igualmente, Balcázar (2021) en su tesis denominada “Gestión del talento humano y su nexa con el rendimiento docente en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho”, se planteó exponer la conexión que existe entre sus variables. Su estudio fue de naturaleza descriptiva-de correlación y sin ejecutar manipulación, disponiendo de 50 docentes como partícipes, a quienes se encuestó. Se develó que las variables mantienen positivo nexa moderado ( $p=0.000$  y  $r=0.584$ ); así también, se probó positiva conexión entre la preparación del trabajo educativo ( $r=0.426$ ), la gestión del proceso de enseñanza y aprendizaje ( $r=0.525$ ) y el compromiso profesional ( $r=0.633$ ) con la gestión del talento. De este modo, se concluyó admitiendo que la dirección del personal en la universidad conserva nexa positivo con el rendimiento de los trabajadores de la casa universitaria analizada.

Carranza y Gomero (2021) sustentaron sobre “Gestión del talento humano y la productividad laboral en la I.E. Miguel Grau Seminario, San Juan de Lurigancho, 2018”, proponiéndose identificar la conexión entre dichas variables. Su estudio fue cuantitativo, de tipología básica, naturaleza descriptiva-correlacional, donde no se aplicó manipulación en las variables y se tuvo de muestra a 50 colaboradores encuestados. Las derivaciones expusieron que sí existe nexa sustancial entre las premisas del estudio, con una significación igual a 0.000 y uno de conexión de Spearman igual a 0.669, es decir, existe positiva conexión de grado moderado. De la misma manera,

se encontró que la productividad laboral tiene positiva conexión con el proceso para integrar personas ( $p=0.001$ ;  $r=0.469$ ), con el proceso para organizar personas ( $p=0.000$ ;  $r=0.508$ ), con el de distinguir personas ( $p=0.030$ ;  $r=0.307$ ), con el de desarrollar personas ( $p=0.001$ ;  $r=0.469$ ), el de retener personas ( $p=0.000$ ;  $r=0.496$ ) y con el de auditar personas ( $p=0.000$ ;  $r=0.508$ ). Concluyeron que el manejo y dirección del talento tiene positiva conexión moderada con la productividad del personal de la entidad. Así, un adecuado direccionamiento de los procesos del personal permitirá que la productividad de los colaboradores mejore.

Así también, Pérez (2021) presentó el tema “Relación entre gestión del talento y rendimiento laboral de trabajadores, I.E. Andrés Avelino Cáceres, Tumbes, 2020”, con la intención de demostrar la conexión que hay entre ambos constructos. Para lo cual, el estudio fue de tipología aplicada, correlacional, cuantitativa y sin manipulación-transeccional, disponiendo de 50 voluntarios de la institución a los que encuestó. Se identificó demostrativa conexión entre las premisas ( $p=0.000$ ) con un valor de conexión igual a 0.994; por lo tanto, se determinó positiva y muy alta relación entre los constructos en la institución educativa. Así también, se encontró que los aspectos de conocimiento ( $r=0.599$ ), motivación ( $r=0.857$ ) y el concepto propio ( $r=0.602$ ) se asocian con el desenvolvimiento de los colaboradores. Se coligió que una adecuada gestión y manejo del capital trabajador en la institución coadyuvará a que mejore el desenvolvimiento y provecho de los trabajadores, mostrando resultados positivos.

Entre tanto, Morín (2019) en su indagación denominada “Gestión del talento humano y el desempeño de los trabajadores del IESTP Florencia de Mora - 2019” desarrollada en la localidad de Trujillo, donde se tuvo la pretensión de encontrar el nexo entre ambos constructos expuestos. Bajo la orientación cuantitativa, de correlación, donde se encuestó a 20 colaboradores de la institución. Encontró que la gestión del talento fue apreciada de grado medio (60 %), en tanto, el 65 % de encuestados consideran que tienen un desempeño de nivel medio. Asimismo, se encontró una significancia de 0.000

y un valor de relación de 0.819 entre las variables, determinándose que sí existe considerable conexión entre los constructos presentados. Se coligió que una efectiva gestión y manejo del capital humano se logra asociar con el buen desenvolvimiento profesional de los miembros de la organización.

### **2.1.3. Antecedentes locales**

En este ámbito, Tupac Yupanqui (2022) expuso “Gestión del talento humano y cultura organizacional en el Proyecto Especial Madre de Dios, 2021” con el propósito de encontrar el nexo posible que exista entre las premisas. Su indagación fue cuantitativa y de nivel descriptivo, junto con demostrar el nexo entre los constructos, además de no aplicar experimentación; tomó de muestra a 169 trabajadores a los que se encuestó. Se evidenció que el 56.2 % de los consultados consideran de grado medio la gestión del capital humano, lo mismo consideró el 68.6 % sobre la cultura organizacional; así también, se determinó demostrativa conexión entre los constructos, con un valor de  $p < 0.05$  (0.000) y un grado de conexión de Pearson de 0.515. Se definió que el direccionamiento del capital trabajador se vincula positiva y moderadamente con la cultura de la organización en el proyecto especial.

En tanto, Quille (2022) sustentó sobre “Gestión del talento humano y el trabajo remoto en personal administrativo de la DRE Madre de Dios 2021” con la intención de conocer el nexo entre ambas variables. Su metodología fue básica, de guía cuantitativa, de correlación, con un extracto de 104 servidores encuestados. Con las derivaciones, se evidenció un valor  $p$  igual a 0.219 con un valor de Pearson de 0.122; por lo tanto, denotó insignificante conexión débil entre las proposiciones. Concluyéndose que no hay significativo vínculo entre el direccionamiento del personal y la modalidad de trabajo remoto; de modo que, una correcta gestión y direccionamiento del personal no se vincula con un buen ejercicio del trabajo a distancia.

Así también, Torren (2019) indagó sobre “Gestión de recursos humanos y competencias laborales de los administrativos en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2018” a fin de conocer la relación entre las

premisas presentadas. Su desarrollo fue correlacional, cuantitativo y con una población de 54 funcionarios que fueron encuestados. Se demostró significativo y positivo nexo entre las variables,  $p < 0.05$  y un valor  $r$  de Pearson de 0.648; de la misma manera, el procedimiento para integrar personas y las capacidades laborales evidenciaron positiva y media relación ( $p = 0.000$ ;  $r = 0.467$ ); lo mismo entre el proceso para instituir personas con la segunda variable ( $p = 0.001$ ;  $r = 0.448$ ); el procedimiento para recompensar y las capacidades laborales ( $p = 0.000$ ;  $r = 0.605$ ); el proceso para desarrollar con la segunda variable ( $p = 0.000$ ;  $r = 0.696$ ). Finalizó que la gestión del capital trabajador en la UNAMAD se vincula de forma positiva con las competencias laborales de los funcionarios; de manera que, una mejor gestión de los trabajadores contribuirá a mejorar las competencias que demuestren en sus funciones diarias.

Por su parte, Acuña y Acuña (2018) expusieron sobre “Gestión del potencial humano y su desempeño laboral en el área de Administración de la Dirección Regional del Gobierno de Madre de Dios, 2018”, donde se propusieron hallar la conexión entre las premisas. Su desarrollo fue cuantitativo, correlacional-descriptivo y sin manipulación alguna, tomando a 40 funcionarios como extracto a encuestar. Se encontró destacada conexión entre los constructos de estudio, con un  $p$  valor de  $0.000 < 0.05$  y un valor de relación de 0.838, determinándose positiva y alta conexión entre las premisas; además, la gestión del potencial humano tuvo significativa conexión ( $p = 0.000$ ) con las dimensiones competencias ( $r = 0.863$ ), satisfacción ( $r = 0.969$ ), identificación ( $r = 0.891$ ), compromiso (0.816) e implicación ( $r = 0.820$ ). Coligieron que la administración del potencial tiene una alta y positiva conexión con el desenvolvimiento del personal.

## **2.2. Marco teórico**

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

La administración del personal cede su terreno a una naciente perspectiva distinguida como la gestión del talento humano (GTH), donde al individuo se le deja de percibir como meramente un recurso (humano) organizacional, para pasar a ser percibido como un ser provisto de personalidad, habilidades, inteligencia, percepciones, aspiraciones, conocimientos, etc. De esta forma, ya no consiste en administrar personas, sino con personas, siendo el recurso más valioso lo que se encuentra en su intelecto, por lo tanto, es un capital/recurso particular que no puede ni debe ser apreciado puramente como un medio de la organización (Chiavenato, 2019).

Por su parte, Pagan et al. (2022) destacan cuatro escuelas ideológicas sobre la GTH:

- a. La primera se orienta en determinadas pericias de recursos humanos, tal como la incorporación, el desarrollo del líder, la programación de procedimientos y equivalentes. En este arquetipo se emplea el apelativo de recurso humano, en lugar del de talento humano.
- b. La escuela subsiguiente se concentra en la programación de los trabajadores y la dirección de su progreso a través de su cargo en el trabajo, distinguiendo entre la gestión del capital de personas y la de recursos humanos.
- c. La siguiente corriente se encauza en la dirección de personas consideradas talentosas, protegiendo que las responsabilidades dentro de la entidad sean ocupadas por aquellos individuos de “gran valor”.
- d. La última tendencia resalta la identificación de cargos clave que pueden repercutir en la superioridad de la entidad ante su competencia; centrándose más en reconocer los cargos clave.



Acorde con Chiavenato (2020), la GTH no trata de la dirección de los sujetos, sino, tiene que ver con la dirección de las competencias y capacidades que los sujetos aprenden, asimilan, poseen y emplean. Es una manera de desplegar, empoderar, encaminar y apalancar a las personas, más no gestionarlas. Así, lo define como un ámbito concerniente con la misión, visión, cultura corporativa, mentalidad y valores que prevalecen en cada organización que depende principalmente de las particularidades de las personas que la conforman.

De la misma manera, Igweh y Kifordu (2022) refieren que es la posibilidad de identificar y dirigir las capacidades, disposiciones y habilidades de los sujetos dentro de la institución. Reconociéndose como un asunto perenne que comprende no únicamente hacer llegar el mejor talento a la empresa, sino, además investigar, pactar, aleccionar, conservar y promover el talento, simultáneamente que se satisfacen las necesidades de la entidad. Así también, para Rostam (2019), la GTH es un tratamiento continuo que concibe las necesidades de talento, aproxima a los mejores y apresura la productividad; además de conservar a los más destacados y consentir el dinamismo y diligencia dentro de la empresa.

Mensah (2019) señala que esta gestión consiste en identificar los cargos valiosos y adoptar las estrategias apropiadas para proseguir con el reclutamiento, desarrollo e impulso de las personas, además de la gestión y retención cuidadosa de trabajadores talentosos de alto rendimiento, valiosos para el progreso presente y próximo de las organizaciones. De igual forma, sostiene Meyers (2020), al destacar que son las prácticas para aproximar, escoger, desarrollar y retener a empleados de gran potencial en puestos organizativos clave.

Del mismo modo, Goestjahjanti et al. (2020) la conceptualizan como una secuencia de procesos que parte desde el reclutamiento de personas talentosas, luego las retienen para que sigan en la organización, hasta el desarrollo y mejora de estas personas para que su desenvolvimiento y rendimiento sea cada vez mayor.

Esta GTH puede representarse como los procesos y actividades que involucran la atracción, reconocimiento, despliegue, compromiso, conservación y desarrollo de aquellos talentos que son de singular aprecio para la organización a fin de crear un éxito estratégico sostenible (Gallardo-Gallardo et al., 2020).

Por su parte, El Dahshan et al. (2018) explican que es un gradación de prácticas y destrezas que las compañías emplean con la intención de atraer, desenvolver, motivar y conservar a los trabajadores considerados más destacados y productivos. Por tal razón, es una tarea fundamental para la mejora y progreso de la entidad, puesto que favorece en contar y disponer de trabajadores más diestros e involucrados, contribuyendo a la par al rendimiento y eficiencia de la organización.

Mientras tanto, Kravariti y Johnston (2020) acotan que la GTH en el ámbito público, conlleva la implementación de ordenamientos clave para garantizar que los empleados de este sector cuenten con las aptitudes, los conocimientos y valores básicos del servicio público para hacer frente a los desafíos modernos y lograr los propósitos estratégicos del sector para el beneficio común. Implementar prácticas de GTH afecta en una diversidad de resultados de actitud y desempeño, incluido el compromiso de los trabajadores y su satisfacción con el trabajo; además de afectar los propósitos de rotación, el rendimiento personal y de equipo, así como el desempeño organizacional (Kravariti et al., 2022).

### **Objetivos**

Acorde con Kaleem (2019), el objetivo de la GTH es identificar, gestionar, desarrollar, retener y obtener lo mejor de las personas apropiadas para ayudar a los propósitos estratégicos de la compañía. Así también, según El Dahshan et al. (2018) su objetivo es crear una organización de alto rendimiento, que pueda mantenerse en el tiempo, y que logre sus objetivos operativos y estratégicos.

Por su parte, Chiavenato (2020) destaca que las personas son el activo máspreciado de las organizaciones; cuando una empresa se enfoca hacia los individuos, su cultura organizacional e ideología general manifestarán tal creencia. La GTH habilita la cooperación eficiente de los sujetos con el anhelo de conquistar los designios de la empresa y los personales. Así, la GTH tiene varios objetivos para aportar a la organización, como:

1. Ayudar a la empresa a desarrollar su misión y lograr sus objetivos. El principal propósito de la GTH es permitir a la empresa alcanzar sus objetivos y metas, además de desarrollar su misión.
2. Conferir de competitividad y sostenibilidad a la entidad. Se debe crear, desarrollar y utilizar prudentemente las competencias y facultades de los trabajadores con el propósito de que la empresa sea más competitiva y sostenible.
3. Suministrar personas capacitadas y motivadas. Se debe preparar y capacitar frecuentemente a los trabajadores; además, reconocer con justicia el esfuerzo, no solo de forma económica.
4. Incrementar la autorrealización y complacencia de las personas en el trabajo. Los trabajadores deben estar satisfechos y contentos con la empresa. Para una mejor productividad, los empleados deben percibir que es un trabajo apropiado para sus capacidades y donde reciben un buen trato; además de identificarse con las funciones que realizan.
5. Desarrollar y aumentar la calidad de vida laboral (CVL). Implica gestionar un programa de CVL estructurando el trabajo y el ambiente con la intención de complacer las necesidades de los trabajadores y transformar a la empresa en un lugar agradable y deseable.
6. Gestionar y promover el cambio. Los profesionales de GTH deben saber cómo tratar con los cambios sociales, económicos, tecnológicos, culturales y las nuevas tendencias para aportar al éxito de la organización, brindando estrategias y procedimientos para mejorar.
7. Amparar guías éticas y conductas socialmente responsables. Toda GTH debe ser transparente, fiable, sincera y ética; debe evitarse toda

clase de discriminación, deben respetarse las reglas éticas y de compromiso social.

8. Formar la mejor empresa y el mejor equipo. Se debe cuidar la ordenación del trabajo, el estilo de administración y la cultura organizacional, al velar por el cuidado de estos aspectos, se va cimentando una fuerza laboral fuertemente comprometida y también una empresa cada vez mejor.

### **Factores internos que influyen en la gestión del personal en el sector público**

Kravariti y Johnston (2020) señalan que la reputación de la organización se contempla como un mecanismo para atraer talentos al sector; por consiguiente, para que la aplicación de la GTH beneficie al sector, las actividades deben estar en concordancia con los propósitos estratégicos de valor público de la institución para involucrar al personal actual y potencial. Además, los trabajadores altamente comprometidos pueden ayudar a la GTH a fomentar el debate entre trabajadores de diferentes escalas jerárquicas, promoviendo el aporte único de cada empleado a la organización.

El apoyo de la gerencia y el liderazgo son aspectos importantes porque pueden mejorar o inhibir la aplicación de la GTH; al mismo tiempo, la cultura de la institución puede promover o limitar la ejecución de una forma específica de gestión del talento. La GTH del sector público debe integrar el posible impacto social en sus metas; es decir, la gestión del talento debe tomar en cuenta el alcance central del sector y los objetivos del bien común (Kravariti y Johnston, 2020).

Por otra parte, un buen programa de recompensas intrínsecas y extrínsecas pueden respaldar la automotivación de los funcionarios para lograr las metas institucionales; así también, otro factor que puede influir y facilitar el éxito de la gestión del personal es la mejora de los sistemas de información relacionados con las prácticas básicas de GTH, por ejemplo, usando las redes sociales para atraer talento nuevo (Kravariti y Johnston, 2020).

## **Factores externos que influyen en la gestión del personal en el sector público**

De acuerdo con Kravariti y Johnston (2020), los componentes externos que afectan en la GTH son las medidas políticas, legales, culturales y financieras, que son factores clave en la aplicación de la GTH en el sector público. Por ejemplo, los cambios en las prioridades políticas frecuentemente significan cambios presupuestales, lo cual puede limitar los recursos económicos para apoyar la implementación de una adecuada GTH.

Así también, las condiciones generacionales también pueden afectar debido a que muchos trabajadores se encuentran en etapa de jubilación, por lo que las organizaciones públicas deben encontrar la manera de atraer a generaciones jóvenes y adecuar su gestión a efecto. Esto se torna difícil si se considera que las nuevas generaciones tienen altas expectativas y están más interesados por la calidad del trabajo, por ello, las organizaciones ya no pueden depender de la fidelidad, deben considerar nuevas maneras de atraer y retener talentos (Kravariti y Johnston, 2020).

## **Beneficios de la gestión del personal para las entidades públicas**

Kravariti y Johnston (2020) investigaron sobre la GTH en el sector público y determinaron que los beneficios que puede brindar a las organizaciones públicas son:

1. Los talentos pueden desarrollar soluciones innovadoras para afrontar retos sociales complejos y brindar servicios de forma eficiente.
2. Puede provocar resultados que beneficien a las organizaciones, trabajadores y los beneficiarios de los servicios públicos.
3. La GTH puede ayudar al sector público a reclutar talentos de las nuevas generaciones, recurriendo a su conciencia social intrínseca para complacer sus expectativas e incrementar su compromiso.

4. Puede apoyar las ambiciones profesionales de las nuevas generaciones por medio del desarrollo de talentos comprometidos con el ánimo del servicio público.
5. El sector público puede generar una base de datos interna de talentos para afrontar la competencia de las empresas privadas y mejorar la competencia del sector público en atraer talentos.
6. Puede ayudar a cubrir puestos clave y promover talentos a cargos de liderazgo por medio del desarrollo profesional y oportunidades de recompensa.
7. Puede desarrollar talentos que estén muy comprometidos y sean sensibles para tratar los distintos desafíos que se presentan.
8. Puede amparar los procedimientos de gestión del desempeño que evalúan la calidad y cantidad del trabajo realizado.
9. Puede mejorar la comunicación entre trabajadores, profesionales de recursos humanos y alta dirección, lo que provocaría una mejor moral, mejores relaciones y organización del personal.
10. Puede ayudar a desarrollar a los trabajadores al tratar sus debilidades y promover mejor su potencial.
11. Puede hacer que las organizaciones se transformen en un empleador de elección, con la capacidad de atraer personas talentosas del exterior y fortalecer el mercado laboral.

### **Dimensiones**

Tal como señalaron El Dahshan et al. (2018), esta gestión comprende tres fases: atracción del talento, desarrollo del talento y la retención del talento; mismos componentes que los investigadores Shahi et al. (2020) los precisan como el identificar y captar talento, mantenerlo, y desarrollar el talento. Al respecto, Gallardo-Gallardo et al. (2020) aseveran que estas tres etapas son cuestiones críticas que las entidades deben saber sobrellevar y tratar.

## **A. Atracción del talento**

Viene a ser la capacidad de la entidad para captar e incorporar a individuos talentosos y calificados. Incluye elementos tal como la disponibilidad de un mecanismo para captar y reclutar a los talentos; las competencias de los gestores para reconocer, captar y retener; así como la labor interesante en la empresa y las posibilidades de aprendizaje y progreso (El Dahshan et al., 2018). De igual forma, es el proceso para identificar y elegir los postulantes más idóneos para el puesto laboral (Kaleem, 2019).

Así como las personas buscan y escogen a las empresas, indagando información y creándose opiniones sobre ellas; así también, las empresas atraen personas y obtienen información sobre ellas para saber si las aceptan o no. Sin embargo, no es tarea sencilla, comprende el procedimiento de reclutar y elegir al personal ideal para el puesto (Chiavenato, 2019). La atracción total de talento permite que cualquier persona que labore dentro de la organización sea considerada talentosa y se integre, hasta cierto grado, a la gestión del talento, reconociendo que dicha integración es decisiva (Košir y Lakshminarayanan, 2021).

## **B. Desarrollo del talento**

Viene a ser la autoridad de la entidad para desarrollar y perfeccionar las habilidades y competencias de sus empleados talentosos. Incluye el reconocimiento objetivo de las carencias de capacitación, el desarrollo profesional, el reconocer empleados con gran potencial, además de proyectos de aprendizaje y desarrollo, la dotación de recursos, atender las necesidades de formación, la transferencia de instrucciones y experiencia de los trabajadores conocedores a los novatos, así como la supervisión del desenvolvimiento y su respectiva retroalimentación (El Dahshan et al., 2018).

Asimismo, envuelve el capacitar y perfeccionar las competencias y destrezas de cada colaborador para mejorar su desempeño y potencial

(Kaleem, 2019). Como menciona Vallejo (2016), el propósito de las capacitaciones al personal es poder influir en su conducta para aumentar su desempeño en el trabajo y rendimiento, además de aportar en su desarrollo humano. De la misma manera, ejecutar planes de aprendizaje en los empleados ayuda a mejorar su conocimiento, igual que su experiencia, mediante la adquisición de información y desarrollo de sus habilidades (Košir y Lakshminarayanan, 2021).

Adaptar el puesto de trabajo permite el desarrollo del talento al adecuar y ajustar el puesto de trabajo a la persona con el objetivo de incrementar su satisfacción, ofreciéndole tareas significativas, mayor responsabilidad, autonomía y brindando retroalimentación que permita el crecimiento profesional de los trabajadores (Vallejo, 2016).

### **C. Retención del talento**

Se refiere a la disposición de la entidad para mantener a sus empleados talentosos y de valor. Aquí, abarca aspectos como la competencia de las remuneraciones y estipendios, las labores retadoras, las circunstancias en que se efectúa el trabajo, la flexibilidad y tolerancia horaria, el balance entre lo laboral e individual, la generación de vínculos positivos en la entidad y la complacencia con lo que se hace en el trabajo (El Dahshan et al., 2018). Es el proceso de fidelización y motivación del personal para que se mantengan en la organización y aporten a su éxito a largo plazo (Kaleem, 2019).

El propósito de esta etapa es tomar las medidas para incentivar a los trabajadores a seguir en la empresa por el mayor tiempo posible; la duración del personal talentoso puede ser controlada a través del pago según el desempeño, la capacitación, un trabajo desafiante, el desarrollo profesional y la entrega de recompensas. La retención de talentos aporta grandemente a la mejora de la productividad de la entidad y a la consecución de sus metas (El Dahshan et al., 2018).



### **2.2.2. Rendimiento laboral**

Son los resultados de los esfuerzos desarrollados por los profesionales para conquistar los objetivos o tareas de la entidad. Representa las acciones de los trabajadores en el desarrollo del rol de una organización (Hong, 2022). Así también, se entiende como el actuar visible de los trabajadores que desarrollan su trabajo con relación a las metas de la organización y que permite incrementar la capacidad competitiva de la organización (Ngo, 2021). De esta forma, mejorar el rendimiento de los profesionales ayuda a optimizar la primacía competitiva de la entidad y lograr los objetivos organizacionales (Ciu y Xiao, 2021). Así también, envuelve las actividades, tareas y conductas desarrolladas por los empleados que ayudan a que sean cumplidos los propósitos e ideales diseñados en concordancia con el éxito de la entidad (Koopmans L. et al., 2011; Bautista et al., 2020).

Por su parte, López et al. (2022) lo conceptualizan como el proceder distintivo que efectúa una persona, que es visible, produce valía para la empresa y favorece el cumplimiento de los propósitos generales. Así también, dicho rendimiento deriva sustancialmente de la forma en que los individuos aprecian su trabajo, de manera que los directivos deben centrarse más en los individuos que en las funciones, y promover un contexto de trabajo de colaboración y participación.

Omotunde y Alegbeleye (2021) sostienen que el rendimiento de los trabajadores es considerado uno de los determinantes primordiales para el éxito o caída de una organización, por lo cual la idoneidad y aptitud del personal y la manera en que la empresa lo gestiona definen su éxito general.

#### **Objetivos del rendimiento laboral**

De acuerdo con Chiavenato (2019), el rendimiento de los profesionales tiene el propósito de mejorar los siguientes aspectos dentro de la organización:

- **Confiabilidad:** producción apropiada y entrega eficaz, protegida y fiable.

- Calidad: mediante la producción sin errores, ofreciendo bienes y servicios que cumplan con las descripciones requeridas.
- Flexibilidad: por medio de la capacidad de ir mejorando continuamente y la innovación en bienes y servicios.
- Velocidad: implica la prontitud, rapidez y la reducción del tiempo en la entrega del producto o servicio.

### **Componentes que afectan el rendimiento laboral**

De acuerdo con Tunio et al. (2021), hay tres aspectos que se vinculan con el rendimiento de los empleados:

1. Rasgos de personalidad. Las características o rasgos de una persona ejercen una función trascendental en su desarrollo. Algunos de estos rasgos se detallan como los cinco notables, como es la cortesía, escrupulosidad, estabilidad sensitiva, extraversión y la apertura a la experiencia o ciencia. Así, aquellos individuos que son activos, confiados, amigables y con una gran voluntad, se les denomina extrovertidas, estas personas usualmente entienden las difíciles situaciones como buenaventura y consideran que cada reto se puede solucionar con una ardua labor y perseverancia.
2. Autoestima. Es la autoconfianza que tiene un individuo sobre sus facultades y la fe que se tiene a sí mismo. Los individuos con gran autoestima se consideran más complacidos con su empresa, presentan menos retos con su entorno social y no dejan que les afecten fácilmente los problemas. Así, empleados más contentos y a gusto con su trabajo, son más productivos.
3. Clima de diversidad psicológica. Es la consideración sobre el contexto donde se efectúa el trabajo, lo cual ayuda a formarse una impresión respecto a la entidad, apreciaciones que se forman notando los valores, las pautas de actuación y las condiciones profesionales. De esta manera, el agrado con la organización sube cuando perciben que la entidad se contiene de discriminación, fomenta la diversidad y

promueve el desarrollo. Estas impresiones permitirán que el trabajador tenga un buen rendimiento en su trabajo.

### **Dimensiones del rendimiento laboral**

De acuerdo con Koopmans et al. (2014) y Koopmans, L. et al. (2013) los siguientes aspectos son descritos como dimensiones del rendimiento de los profesionales:

#### **A. Rendimiento de tarea**

Comprende las acciones que favorecen a la producción de un bien o servicio, siendo prácticas que cambian según los trabajos destinados por roles y que se especifican en el detalle del cargo. Comprendiendo las actividades primordiales que deben ejecutarse en el trabajo (Ramos et al., 2019). Asimismo, envuelven aspectos como la planificación, el conocimiento del trabajo a efectuar, la ejecución del mismo en cuantía y calidad, la conveniencia y la puntualidad en efectuar las labores (Koopmans L. et al., 2013).

#### **B. Rendimiento contextual**

Es el proceder que favorece al entorno psicológico, organizacional y social en el que se debe efectuar la médula técnica como la cooperación, la disciplina y el obedecer las medidas. Son actitudes que trascienden el mero desarrollo de las funciones básicas del cargo, como la comunicación con los demás, creatividad, asumir tareas adicionales, tomar iniciativa o asumir tareas desafiantes, estar abierto a críticas y aprender de otros y actualizarse (Koopmans L. et al., 2013).

Es la actuación que beneficia a que las metas de la organización sean logradas, respaldando el contexto anímico y social; es decir, son actividades, funciones y acciones que trascienden de las funciones netamente del puesto, acciones como brío, proactividad, pasión y colaboración (Ramos et al., 2019).

### **C. Comportamiento laboral contraproducente**

Conductas voluntarias del trabajador que afectan y dañan el bienestar de la empresa, como el absentismo, llegar tarde al trabajo, desarrollar mal las tareas encomendadas, comportamientos fuera de las funciones, presentismo, el robo en la empresa o el abuso de sustancias. Estos comportamientos están asociados con derivaciones negativas que afectan a la persona y a la organización (Koopmans L. et al., 2013).

Es el comportamiento deliberado que perjudica y deteriora la comodidad y bienestar de la entidad, son las acciones externas a la tarea, tales como quejarse, el presentismo o efectuar erróneamente las actividades adrede y empleando inapropiadamente los privilegios (Ramos et al., 2019).

### **2.3. Definición de términos**

- 1. Calidad de vida en el trabajo:** son las circunstancias que se experimentan en el centro de trabajo, como el estilo de gestión, la autonomía y libertad para decidir, el ambiente de trabajo, la seguridad laboral, la familiaridad, la jornada laboral adecuada y las funciones significativas y atractivas (Chiavenato, 2020).
- 2. Compensaciones:** son las prestaciones económicas (remuneraciones, de provisión social, seguros, jubilación, bonos, entre otros) pagadas a través de recompensas o servicios a los trabajadores (Chiavenato, 2020).
- 3. Competencias del gerente:** son las habilidades y responsabilidades aplicadas por gerencia para solucionar escenarios específicos relacionados a la dirección de la empresa (Gutiérrez, 2016).
- 4. Comunicación:** es el procedimiento de difusión de información de un individuo a otro, siendo una forma de vincularse con los demás por medio de ideas, valores o sucesos (Chiavenato, 2019).
- 5. Flexibilidad laboral:** es la posibilidad que brinda la empresa de poder variar la cantidad y condiciones de trabajo dentro de lineamientos

permitidos, comprendiendo aspectos como flexibilidad funcional, en la jornada de trabajo, en los horarios y remuneración (Ludeña, 2019).

- 6. Habilidad:** es la disposición de la persona de aplicar sus conocimientos. Es convertir la teoría en práctica y considerarlos para dar solución a situaciones complejas, analizar escenarios y dirigir la entidad (Chiavenato, 2020).
- 7. Presentismo:** es acudir al lugar de trabajo estando delicado de salud, lo que impide un buen desarrollo del trabajo afectando su rendimiento (Vera et al., 2015).
- 8. Productividad:** medida del desenvolvimiento de la persona, que considera la eficiencia igual que la eficacia (Robbins y Coulter, 2018). Por lo general, se refiere al resultado objetivo (Koopmans L. et al., 2014).
- 9. Reclutamiento:** técnicas y métodos empleados para atraer aspirantes potencialmente calificados y aptos para ocupar una responsabilidad en la entidad (Chiavenato, 2019).
- 10. Recompensas:** son todos los alicientes que emanan por el desarrollo de una tarea bien realizada, funcionando como un indicador y asistencia positiva de la conducta que la organización aguarda de sus empleados (Chiavenato, 2019).
- 11. Remuneración:** es la recompensa cuantificable que se da al trabajador por el esfuerzo realizado en la organización, que abarca la retribución básica, los alicientes monetarios e indirectos (Chiavenato, 2020).
- 12. Retroalimentación:** es un mecanismo mediante el cual los empleados reciben la información directa e íntegra respecto a la efectividad o idoneidad de su desenvolvimiento en el trabajo (Hong, 2022).
- 13. Satisfacción laboral:** es la postura de los empleados frente a su trabajo. Es el sentimiento que obtiene el trabajador al examinar sus expectativas, lo que quiere de su trabajo y lo que vislumbra cuando acontece (Ngo, 2021).
- 14. Selección de personal:** es escoger a la persona adecuada para el cargo apropiado a fin de mantenerla e incrementar su desempeño y eficacia (Chiavenato, 2019).

- 15. Sobrecarga laboral:** es el exceso de información y responsabilidades adicionales que se da al trabajador y sobrepasa sus capacidades personales afectando su calidad de vida laboral (Chiavenato, 2019).
- 16. Sostenibilidad:** disposición de gestionar debidamente los recursos para complacer las necesidades actuales sin peligrar las posteriores (Orellana, 2020).
- 17. Supervisión del desempeño:** es conducir, guiar y conservar la conducta de las personas dentro de parámetros de variación de la organización. Es decir, rastrear sus actividades para asegurar que los planes sean ejecutados adecuadamente y se cumplan las metas (Chiavenato, 2019).
- 18. Talento:** es el rasgo de carácter que un sujeto posee desde sus inicios. El desarrollo del talento acarreará aptitud en el desempeño de las responsabilidades con entusiasmo y alegría (Sariwulan et al., 2021).
- 19. Transferencia de experiencia:** es el traspaso de información, conocimientos y prácticas de un trabajador a otro (Chiavenato, 2019).
- 20. Ventaja competitiva:** particularidad con la que cuenta una empresa para tener una mejor posición ante su competencia y destacarse de ella (Arellano, 2017).

## **CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN**

### **3.1. Tipo de estudio**

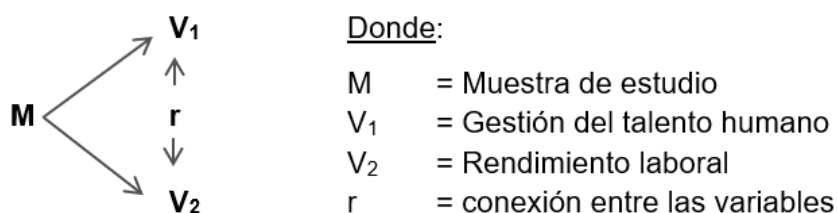
La indagación se rigió bajo la tipología básica, la cual posee la intención del discernimiento por la ilustración misma, no tomando en consideración las posibles trascendencias prácticas. De esta forma, su misión es extender y penetrar los conocimientos sobre un contexto examinado para entender las manifestaciones estudiadas (Pimienta y De la Orden, 2017).

De la misma manera, se siguió una orientación cuantitativa que, según Hernández y Mendoza (2018), utiliza una cadena ordenada de procedimientos para cotejar determinadas suposiciones mediante una examinación estadística. Estos estudios se distinguen por emplear procedimientos y técnicas cuantitativas, usando la comprobación de unidades de escrutinio, además del muestreo y el tratamiento estadístico correspondiente para verificar las suposiciones propuestas (Ñaupas et al., 2018).

En cuanto a su nivel, fue de correlación, buscando la conexión que pueda haber entre dos variables en un escenario de análisis concreto (Hernández y Mendoza, 2018). En esta oportunidad, se buscó conocer la conexión que se produce entre los constructos de gestión del talento humano y rendimiento laboral del personal administrativo en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios (UNAMAD).

### 3.2. Diseño de estudio

No fue experimental, debido a que ni los sujetos ni las variables del estudio fueron sometidos a circunstancias experimentales o a incitaciones que las modifiquen; es decir, solo fueron observados en su entorno originario sin evento alguno que les afecte. Conjuntamente, fue de característica transversal, puesto que la data se recogió en una sola ocasión y por única oportunidad (Arias, 2020). Ostentando el siguiente diseño:



### 3.3. Población y muestra

#### 3.3.1. Población

Corresponde al total de los sujetos, entidades o fenómenos de interés, que cuentan con particularidades análogas de provecho para el despliegue de la indagación (Sánchez et al., 2018). En el presente estudio se conformó por los administrativos pertenecientes a la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios (UNAMAD), estando compuesto por:

**Tabla 1**

*Población de estudio*

<b>Servidores Administrativos de la UNAMAD</b>	
D. L. 276	
Nombrados	33
Contratados	29
D. L. 1057 (CAS)	
Nombrados	-
Contratados	114
<b>Total</b>	<b>176</b>

*Nota.* Unidad de Recursos Humanos de la UNAMAD



### 3.3.2. Muestra

Viene a ser la fracción del total de sujetos del estudio, de quienes se obtienen los datos, siendo requerido su representatividad del total para poder extender las derivaciones de la indagación (Hernández y Mendoza, 2018). Para este hecho, como se conoce la cantidad de población (176), se aplicó la fórmula para poblaciones conocidas, trabajando con el muestreo probabilístico para obtener la muestra:

$$n = \frac{N \times Z^2 pq}{e^2(n - 1) + Z^2 pq}$$

Donde:  
 n = tamaño de la muestra a encontrar  
 N = población (176)  
 Z = grado de confianza (95 %)  
 p = variabilidad negativa (0.5)  
 q = variabilidad positiva (0.5)  
 e = margen de error (5%=0.05)

Reemplazando los datos:

$$\frac{(1.96)^2 (176)(0.5)(0.5)}{0.05^2(176 - 1) + (1.96)^2 * (0.5)(0.5)}$$

Se alcanzó un valor de:  $n = 121$  sujetos de estudio, distribuidos de la siguiente forma:

**Tabla 2**

*Muestra de estudio*

<b>Servidores Administrativos de la UNAMAD</b>		
D. L. 276	Población	Muestra
Nombrados	33	23
Contratados	29	20
D. L. 1057 (CAS)	Población	Muestra
Nombrados	-	
Contratados	114	78
<b>Total</b>	<b>176</b>	<b>121</b>

*Nota.* Datos brindados por la Unidad de Recursos Humanos de la UNAMAD

### **3.4. Métodos y técnicas**

#### **3.4.1. Método**

##### **Deductivo**

Para la investigación, se utilizó un método deductivo ya que es una investigación cuantitativa. Bautista (2021) define como una forma de investigación que se basa en premisas o leyes universales para llegar a conclusiones particulares.

#### **3.4.2. Técnica de recolección de datos**

##### **Técnica: Encuesta**

Se empleó la encuesta, la cual permite averiguar y analizar opiniones mediante premisas estructuradas acorde con la operacionalización de las variables en estudio, donde al formularlas permite que las réplicas posean imparcialidad (Cabezas et al., 2018).

##### **Instrumento: Cuestionario**

Se aplicó el cuestionario, herramienta donde fueron plasmadas metódicamente y de forma escrita las proposiciones respecto a las conjeturas, variables e indicadores del tema, y que permitieron resolver las suposiciones formuladas (Ñaupas et al., 2018). Herramienta que poseyó respuestas con graduación Likert, que permitió valorar la reacción de los colaboradores seleccionando una de las cinco alternativas dadas, que van desde (1) Totalmente en desacuerdo, hasta (5) Totalmente de acuerdo (Hernández y Mendoza, 2018).

Se elaboró un cuestionario para cada variable. Para la variable GTH se tomó el instrumento diseñado por El Dahshan et al. (2018) con sus tres dimensiones: atracción (preguntas del 1 al 10), desarrollo (ítems del 11 al 20) y retención (ítems del 21 al 30). Para el rendimiento laboral, se consideró el instrumento propuesto por los autores Koopmans et al.

(2013) y Ramos et al. (2019) que mide las dimensiones: rendimiento de tarea (1 al 5), rendimiento contextual (6 al 15) y comportamiento laboral contraproducente (16 al 20).

### **3.4.3. Técnica de procesamiento de datos**

En primer lugar, se procedió a la delimitación de las variables y los sujetos de estudio, posterior a ello, se seleccionó la muestra, la cual se determinó de la población objetivo siendo una fracción representativa, mediante un muestreo probabilístico al azar. A su vez, se diseñaron los instrumentos para la recolección de la data, con una graduación de Likert, herramientas que mostraron ser válidas y confiables para su aplicación. Una vez recogida la data, esta se procesó en Excel y SPSS v.26.

### **3.4.4. Técnica de muestreo**

Se consideró el muestreo probabilístico, que es el método que permite obtener datos que representan de manera precisa las características del grupo de población objetivo, el cual se basa en seleccionar de forma fortuita a las personas que participarán en el estudio (World Health Organization, 2022). Así, mediante la ecuación para poblaciones definidas se alcanzó la fracción de 121 personas partícipes de la UNAMAD, a quienes se les aplicó el cuestionario, que consistió en preguntas cerradas que buscaron recopilar información sobre la relación entre las premisas de la temática desarrollada.

### **3.5. Tratamiento de los datos**

De acuerdo con Cárdenas (2018), una de las principales técnicas para analizar los datos es el diagnóstico bivariado, procedimiento que contribuye a examinar dos variables vinculadas para verificar las conjeturas de indagación. Para el procesamiento de los datos se emplearon los programas Excel y SPSS, donde fue aplicada la examinación descriptiva y la de inferencia. La primera, mediante el agrupamiento de los constructos y sus correspondientes dimensiones, se mostraron las secuelas del estudio en tablas y figuras para su entendimiento. En tanto, la inferencial, sirvió para comprobar las conjeturas propuestas, mediante la aplicación de un coeficiente de correlación (Pearson o Spearman), donde antes de ello, se consideró la examinación de normalidad a fin de conocer los datos cómo están distribuidos y saber el coeficiente con el cual verificar las conjeturas propuestas.

## CAPÍTULO IV: RESULTADOS DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

### 4.1. Resultados descriptivos

Esta sección detalla las derivaciones del estudio, donde se muestra primero la confiabilidad alcanzada por los instrumentos empleados. Luego de ello, se muestran las derivaciones descriptivas de las variables y sus dimensiones para conocer de qué nivel son percibidas por los trabajadores encuestados del lugar de estudio.

#### 4.1.1. Confiabilidad de los instrumentos

Esto permitió conocer qué tan fiables son los instrumentos para recoger la data de manera estable y coherente con el propósito de la indagación. Esto fue calculado mediante el Alfa de Cronbach, el cual para ser determinado como fiable debe variar dentro de los parámetros de 0.70 y 0.90 (Hernández y Mendoza, 2018).

**Tabla 3**

*Confianza de los instrumentos de estudio*

Instrumento	Valor de Alfa de Cronbach	N.º de ítems
Cuestionario de GTH	,948	30
Cuestionario de rendimiento laboral	,918	20

*Nota.* Procesamiento efectuado en el programa SPSS v.26

Tal lo vislumbrado en la representación, el primer cuestionario, de 30 premisas, alcanzó una confiabilidad de 0.948, mientras que el segundo instrumento de 20 ítems obtuvo una confianza de 0.918. Así, se demostró que ambos cuestionarios fueron altamente confiables y seguros en acopiar la información de forma conforme y consistente con el propósito de la indagación. Permitiendo la continuación de la investigación.

#### **4.1.2. Resultados de primera variable**

En esta parte, se muestran los baremos de la variable y sus dimensiones, baremos necesarios para determinar los niveles de medición, luego de ello, según sus valores, se muestran las percepciones (niveles) de cada factor.

**Tabla 4**

*Baremos de gestión del talento humano y sus dimensiones*

Niveles	Atracción del talento	Desarrollo del talento	Retención del talento	Gestión del talento humano
Bajo	10-23	10-23	10-23	30-69
Medio	24-37	24-37	24-37	70-109
Alto	38-50	38-50	38-50	110-150

*Nota.* Datos obtenidos del procesamiento en Excel

Estos rangos permiten distribuir las respuestas de cinco escalas de respuestas agrupándolas en tres niveles de medición para conocer la percepción de cada una de las dimensiones y variables.

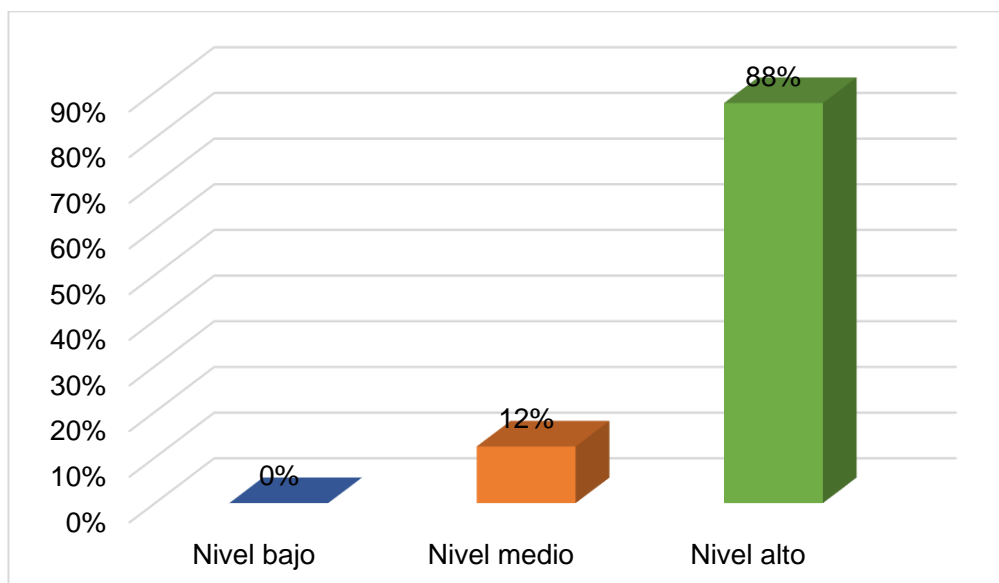
**Tabla 5**

*Nivel de gestión del talento humano en la UNAMAD*

Niveles	f	%
Bajo	0	0%
Medio	15	12%
Alto	106	88%
<b>Total</b>	<b>121</b>	<b>100</b>

**Figura 1**

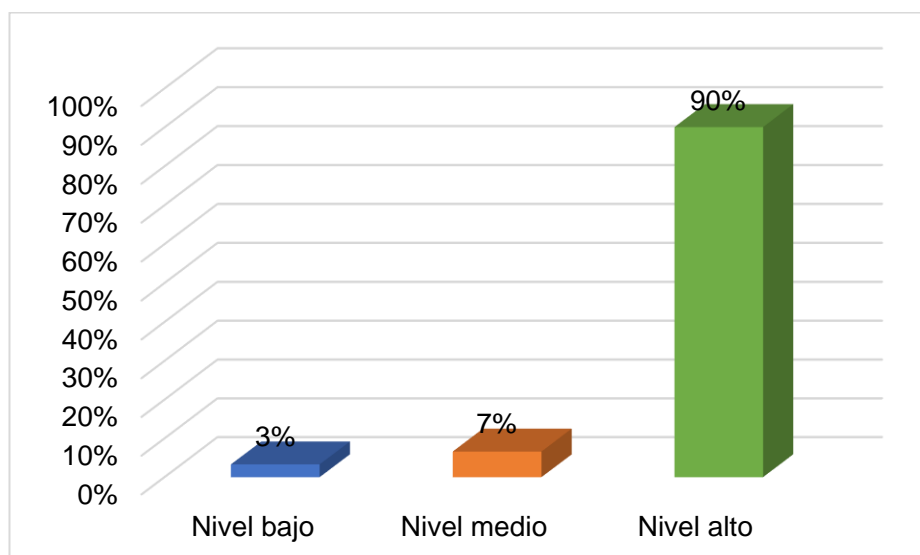
*Apreciación de la gestión del talento humano en la UNAMAD*



**Interpretación:** según lo expuesto en las representaciones, se pudo conocer que los servidores de la UNAMAD perciben la gestión del personal como alta (88 %), en tanto, para el 12 % es considerado de grado medio. Estas derivaciones dejan entrever que para los administrativos sí se da una adecuada atracción de personal talentos, además de seguirse rigurosos procedimientos para escoger al personal más idóneo para el cargo. Asimismo, consideran que la universidad fomenta el desarrollo entre el personal, brinda planes de desarrollo, asigna los recursos necesarios para su buen desenvolvimiento; además que identifica las necesidades de capacitación para efectuarlas, se supervisa el desempeño y se brinda retroalimentación para la mejora continua de los servidores.

**Tabla 6***Nivel de atracción del talento*

Niveles	f	%
Bajo	4	3%
Medio	8	7%
Alto	109	90%
<b>Total</b>	<b>121</b>	<b>100</b>

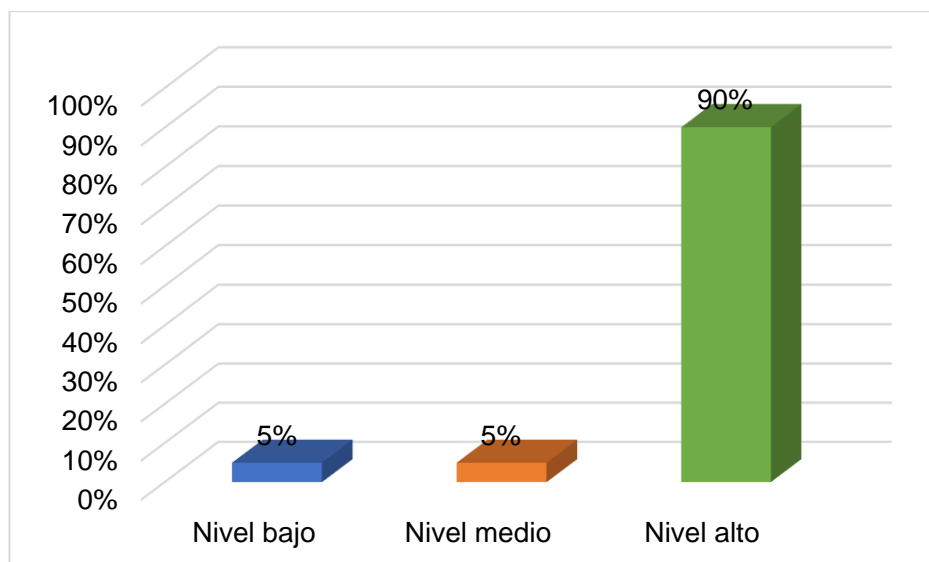
**Figura 2***Apreciación de la atracción del talento*

**Interpretación:** según el 90 % de los servidores que fueron encuestados, el proceso de atracción del talento que ejecuta la Universidad es percibido de grado alto. Esto evidencia que, a la vista de los administrativos, la universidad dispone de las herramientas necesarias para atraer y reclutar a personal talentoso y calificado, donde el proceso de reclutamiento permite elegir a los más idóneos. Los directivos tienen las competencias para escoger a los más adecuados identificándolos en términos de calificaciones y experiencias. Además, consideran que la universidad ofrece oportunidades de aprendizaje y desarrollo, seguridad, y su reputación le respalda, convirtiéndose en un empleador confiable y de preferencia.



**Tabla 7***Nivel de desarrollo del talento*

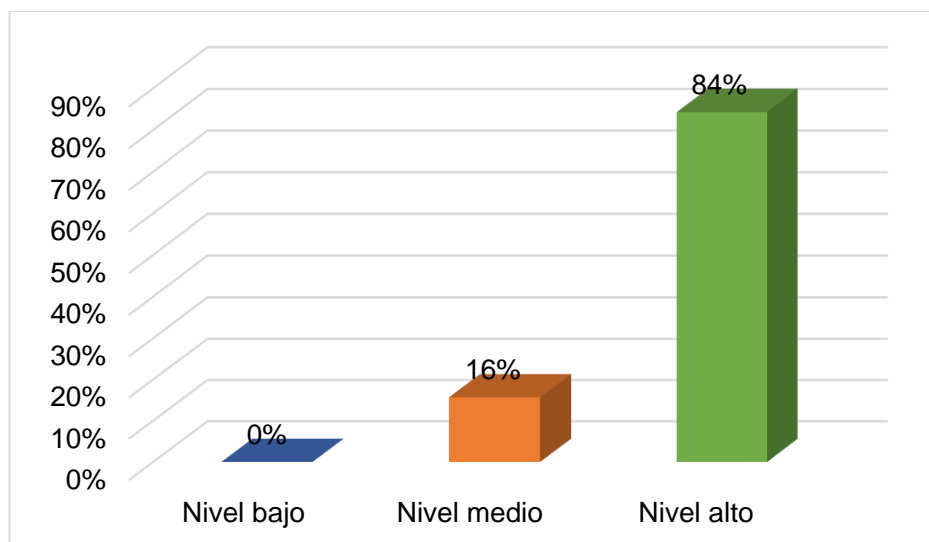
Niveles	f	%
Bajo	6	5%
Medio	6	5%
Alto	109	90%
<b>Total</b>	<b>121</b>	<b>100</b>

**Figura 3***Apreciación del desarrollo del talento*

**Interpretación:** según las representaciones mostradas, para el 90 % de los servidores administrativos el desarrollo del talento dentro de la universidad es de grado alto, en tanto, el 10 % lo cataloga como medio y bajo. Estos datos demuestran que la universidad sí se preocupa en desarrollar las habilidades y aptitudes del personal para impulsarlos a mejorar en sus labores y desarrollo profesional, además de identificar a aquellos talentosos desarrollando planes para su mejora, identificando las necesidades de capacitación y brindando recursos para su ejecución. Por otra parte, la universidad supervisa el desempeño de los servidores a fin de brindarles retroalimentación de ser necesario.

**Tabla 8***Nivel de retención del talento*

Niveles	f	%
Bajo	0	0%
Medio	19	16%
Alto	102	84%
<b>Total</b>	<b>121</b>	<b>100</b>

**Figura 4***Apreciación de la retención del talento*

**Interpretación:** según las representaciones anteriores, se demostró que las actividades para la retención del personal son percibidas de grado alto (84 %), mientras que el 16 % lo percibe de grado medio. Es decir, las remuneraciones y contraprestaciones que la universidad brinda a los servidores administrativos son competitivas con el mercado, siendo justas y acordes a los puestos, sintiéndose los trabajadores leales a permanecer en la universidad. Además, la universidad fomenta tareas desafiantes, brindan adecuadas condiciones para equilibrar su vida laboral con la personal, no sobreexcediendo la responsabilidad laboral y brindando flexibilidad laboral y horaria.

### **Resultados de segunda variable**

En esta sección, se detallan los baremos de la variable y sus respectivas dimensiones. Los baremos fueron necesarios para determinar los niveles de medición; luego de ello, se muestran los niveles de cada factor estudiado.

**Tabla 9**

*Baremos de rendimiento laboral y sus dimensiones*

Niveles	R. de tarea	R. contextual	Comportamiento laboral contraproducente	Rendimiento laboral
Bajo	5-11	10-23	5-11	20-46
Medio	12-18	24-37	12-18	47-73
Alto	19-25	38-50	19-25	74-100

*Nota.* Datos obtenidos del procesamiento en Excel

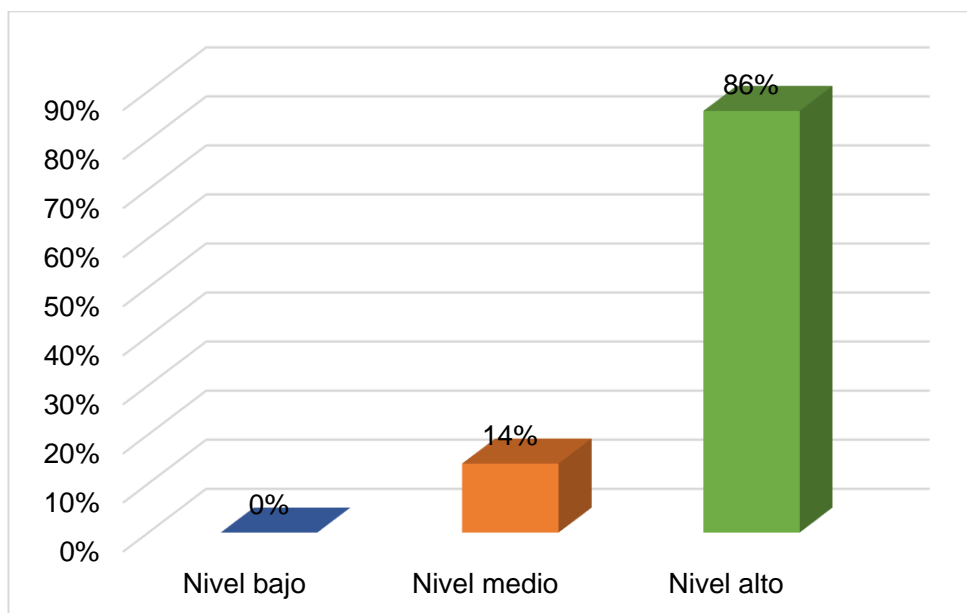
**Tabla 10**

*Nivel de rendimiento laboral en la UNAMAD*

Niveles	f	%
Bajo	0	0%
Medio	17	14%
Alto	104	86%
<b>Total</b>	<b>121</b>	<b>100</b>

**Figura 5**

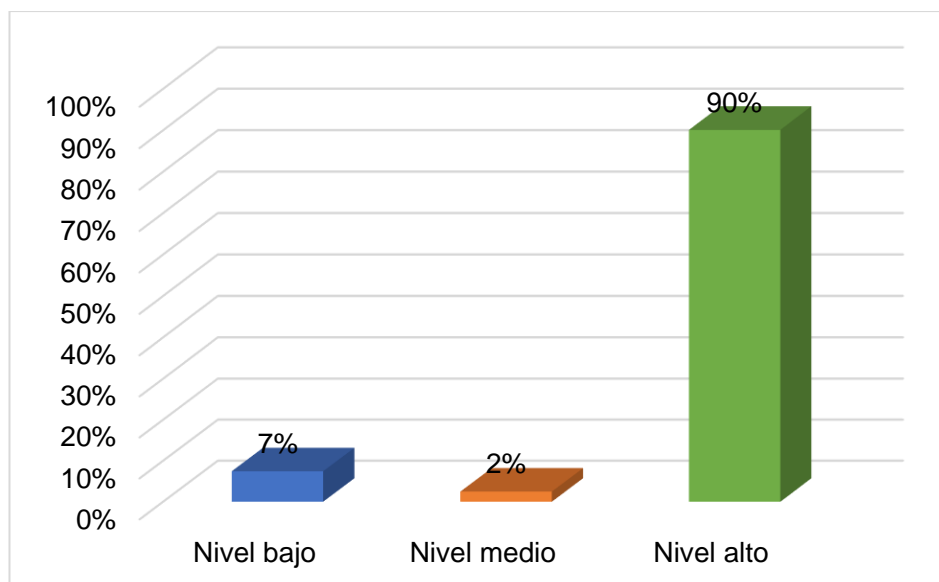
*Apreciación del rendimiento laboral en la UNAMAD*



**Interpretación:** tal como se expone en las derivaciones en la Tabla 10 y Figura 5, los administrativos de la UNAMAD consideran que en los últimos tres meses ejecutaron un rendimiento laboral alto (86 %), mientras que el 14 % lo consideró de grado medio. Estos datos vislumbran la percepción de las labores de los administrativos, consideran que desempeñan eficientemente sus responsabilidades del puesto, planificando sus labores, orientándose a los objetivos institucionales y gestionando eficientemente su tiempo y esfuerzo; además, contribuyen al entorno psicológico y social del puesto al tomar iniciativas, aportar ideas, contribuir a una buena comunicación, asumir desafíos y cooperar entre compañeros para mejorar sus habilidades y experiencias, siendo receptivos a las críticas positivas de los demás.

**Tabla 11***Nivel del rendimiento de tarea*

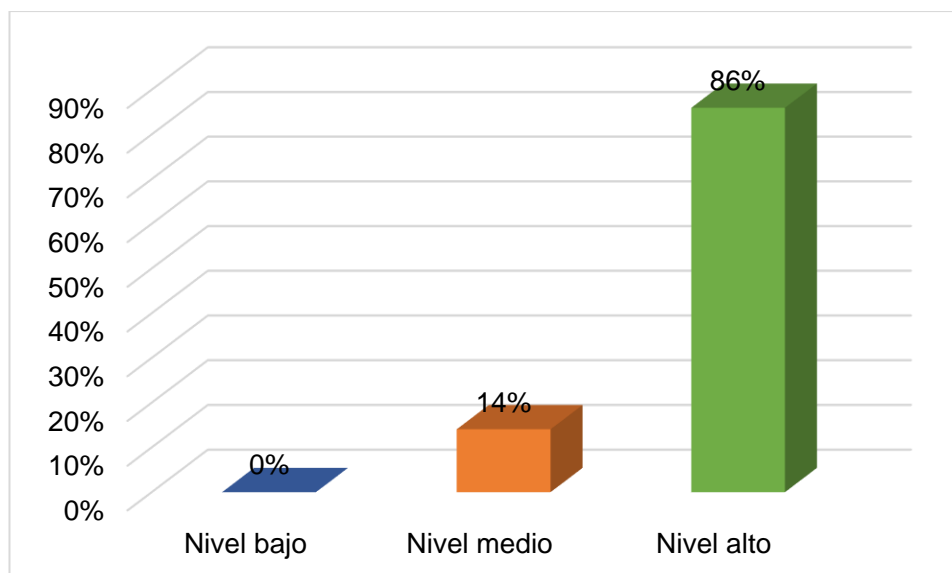
Niveles	f	%
Bajo	9	7%
Medio	3	2%
Alto	109	90%
<b>Total</b>	<b>121</b>	<b>100</b>

**Figura 6***Apreciación del rendimiento de tarea*

**Interpretación:** como se evidencia en las representaciones, en lo concerniente a su rendimiento de tarea, es decir, el desarrollo de sus responsabilidades del puesto, para el 90 % es de grado alto, mientras que el 7 % considera que es de nivel bajo y el 2 % lo cataloga como medio. Con estas derivaciones se evidencia que los servidores administrativos de la universidad desarrollan adecuadamente sus tareas del puesto, manejando eficientemente su tiempo y esfuerzo, pudiendo planificar y establecer prioridades; además, tienen presente los resultados que deben cumplir y direccionan sus esfuerzos hacia el logro de resultados planeados dentro de la organización.

**Tabla 12***Nivel del rendimiento contextual*

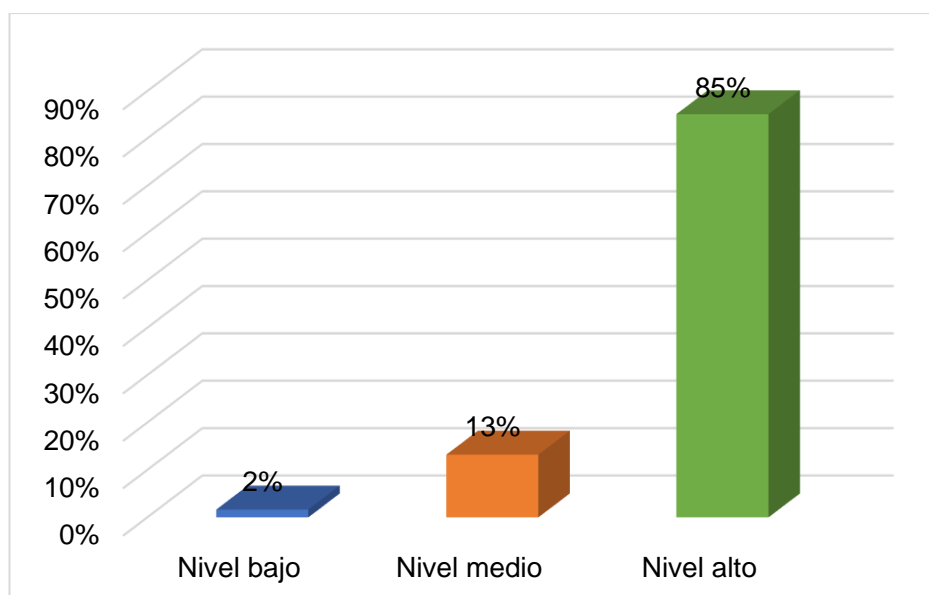
Niveles	f	%
Bajo	0	0%
Medio	17	14%
Alto	104	86%
<b>Total</b>	<b>121</b>	<b>100</b>

**Figura 7***Apreciación del rendimiento contextual*

**Interpretación:** según las representaciones obtenidas, para el 86 % de los administrativos universitarios encuestados su rendimiento contextual es alto, es decir, su comportamiento que contribuyen al entorno psicológico, social y organizacional de la universidad que trasciende las labores del puesto es considerable y de aporte para la organización, considerando que cumplen con sus responsabilidades, participan en una buena comunicación interna, toman iniciativas, cooperan para brindar soluciones, asumen tareas desafiantes, cooperan, están receptivos a las críticas y trabajan en mejorar.

**Tabla 13***Nivel de comportamiento laboral contraproducente*

Niveles	f	%
Bajo	2	2%
Medio	16	13%
Alto	103	85%
<b>Total</b>	<b>121</b>	<b>100</b>

**Figura 8***Apreciación del comportamiento laboral contraproducente*

**Interpretación:** según el 85 % de encuestados, su comportamiento contraproducente es alto, mientras que según el 13 % es medio. Esto sí es llamativo, debido a que, desde su perspectiva, los administrativos consideran que tienen un buen rendimiento, pero con estos datos se denota que también tienen malas actitudes frente a su trabajo; es decir, suelen quejarse de temas sin relevancia, comentan aspectos negativos del trabajo dentro y fuera de la universidad. Esto quiere decir que, a pesar de sentirse a gusto con sus labores, también, perciben aspectos negativos que deben mejorar.

## 4.2. Resultados inferenciales

### 4.2.1. Prueba de normalidad

Las derivaciones inferenciales se inician con la ejecución del análisis de normalidad con la intención de identificar la distribución que tiene la data obtenida. Se aplicó Kolmogorov-Smirnov, puesto que los datos de análisis superaron a 50 ( $n=121$ ).

#### a. Planteamiento de hipótesis

**H0:** Se sigue una alineación normal. Conciérne aplicar el factor paramétrico de Pearson.

**H1:** No se sigue una alineación normal. Se aplica el factor no paramétrico de Spearman.

Si el grado de significancia ( $p$ ) es mayor a 0.05, se asevera la conjetura nula ( $H_0$ ).

**Tabla 14**

*Normalidad de la información*

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
V1: GTH	,201	121	,000
D1: Atracción	,277	121	,000
D2: Desarrollo	,293	121	,000
D3: Retención	,239	121	,000
V2: Rendimiento laboral	,182	121	,000

#### b. Análisis

Tal como se manifiesta en la Tabla 14, los datos no superaron el 0.05 ( $p=0.000$ ) de significancia; de manera que se denegó la conjetura nula ( $H_0$ ).



### c. Decisión

Como los datos no siguen una distribución normal, debe aplicarse el factor de Spearman para la comprobación de las conjeturas. El mismo que puede arrojar valores entre:

**Tabla 15**

*Valores de Spearman*

Valor	Criterio
$r = 1.00$	Relación perfecta positiva y grande
0.9 a 0.99	Relación positiva muy alta
0.7 a 0.89	Relación positiva alta
0.4 a 0.69	Relación positiva moderada
0.2 a 0.39	Relación positiva baja
0.01 a 0.19	Relación positiva muy baja
0	Relación nula
$r = -1.00$	Correlación negativa perfecta y grande

#### 4.2.2. Comprobación de hipótesis general

##### a. Planteamiento de hipótesis

**H0:** La gestión del talento humano no se relaciona positivamente con el rendimiento laboral de los servidores administrativos en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2023.

**H1:** La gestión del talento humano se relaciona positivamente con el rendimiento laboral de los servidores administrativos en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2023.

##### b. Nivel de significancia

$p < 0.05$

El nivel de significancia ( $p$ ) admitido es 0.05, lo que denota que hay un 5 % de posibilidad de rechazo y un 95 % de confianza de existir relación.

### c. Estadístico de prueba

Coeficiente no paramétrico Rho de Spearman ( $r_s$ )

### d. Lectura del p valor

Si la significación es inferior a 0.05, se rechaza la conjetura nula ( $H_0$ ) y admite la alterna ( $H_1$ ).

### e. Prueba estadística

**Tabla 16**

*Prueba de conjetura general*

Gestión del talento humano	Rendimiento laboral		
	Rho de Spearman	Sig. (bilateral)	N
humano	0.727**	0.000	121

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

### f. Interpretación

Tal como se evidencia en la anterior representación, la significación no superó al 0.05 ( $p=0.000$ ) de modo que se refutó la conjetura nula ( $H_0$ ) admitiéndose la alterna ( $H_1$ ). Es decir, las variables sí se asocian positivamente; además, se consiguió un valor de conexión igual a  $r_s=0.727$ , lo cual denotó que la conexión es alta.

Así, se identificó que la gestión del personal talentoso en la UNAMAD tiene estrecha y alta asociación con el rendimiento de los servidores administrativos. De modo que, una propicia y eficiente gestión del personal contribuye para que haya un buen rendimiento de los trabajadores dentro de la casa universitaria, favoreciendo el logro de sus aspiraciones institucionales y su crecimiento.

### 4.2.3. Comprobación de primera hipótesis específica

#### a. Planteamiento de hipótesis

**H0:** La atracción de talento no se relaciona positivamente con el rendimiento laboral de los servidores administrativos en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2023.

**H1:** La atracción de talento se relaciona positivamente con el rendimiento laboral de los servidores administrativos en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2023.

#### b. Nivel de significancia

$p < 0.05$

El nivel de significación (p) admitido es 0.05, lo que denota que hay un 5 % de posibilidad de rechazo y un 95 % de confianza de existir relación.

#### c. Estadístico de prueba

Coeficiente no paramétrico Rho de Spearman ( $r_s$ )

#### d. Lectura del p valor

Si la significación es inferior a 0.05, se admite la H1 y se rechaza la H0.

#### e. Prueba estadística

**Tabla 17**

*Prueba de primera conjetura específica*

Atracción del talento	Rendimiento laboral		
	Rho de Spearman	Sig. (bilateral)	N
	0.369**	0.000	121

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

## **f. Interpretación**

Según lo divisado en la representación, la significación no excedió el valor de 0.05 permitido ( $p=0.000$ ) de modo que fue denegada la  $H_0$  y se aseveró la  $H_1$ , demostrando que sí se asocian las premisas de estudio, además, el grado de asociación es positivo bajo ( $r_s=0.369$ ).

Con esta información se comprobó que el proceso de atracción del talento que la universidad ejecuta para reclutar y escoger al personal más ideal para los cargos sí se asocia con el rendimiento de los administrativos, aunque dicha relación sea baja. De esta manera, seguir procedimientos y sistemas organizados para contar con el personal más talentoso se asocia con un buen desempeño y rendimiento de los trabajadores en sus responsabilidades.

### **4.2.4. Comprobación de segunda hipótesis específica**

#### **a. Planteamiento de hipótesis**

**$H_0$ :** El desarrollo del talento no se relaciona positivamente con el rendimiento laboral de los servidores administrativos en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2023.

**$H_1$ :** El desarrollo del talento se relaciona positivamente con el rendimiento laboral de los servidores administrativos en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2023.

#### **b. Nivel de significancia**

$p < 0.05$

El nivel de significancia ( $p$ ) admitido es 0.05, lo que denota que hay un 5 % de posibilidad de rechazo y un 95 % de confianza de existir relación.

#### **c. Estadístico de prueba**

Coeficiente no paramétrico Rho de Spearman ( $r_s$ )

#### d. Lectura del p valor

Si la significación es inferior a 0.05, se admite la H1 y se rechaza la H0.

#### e. Prueba estadística

**Tabla 18**

*Prueba de segunda conjetura específica*

Desarrollo del talento	Rendimiento laboral		
	Rho de Spearman	Sig. (bilateral)	N
	0.388**	0.000	121

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

#### f. Interpretación decisión

Así como se expone en la Tabla 18, la significación no superó el valor de 0.05 ( $p=0.000$ ) denegándose la suposición H0 y admitiéndose la H1; la cual sostiene que sí se asocian las premisas estudiadas; además, se obtuvo un  $r_s=0.388$ , revelando que la conexión es positiva, aunque de grado bajo.

De esta manera, se corrobora que desarrollar programas de formación y crecimiento profesional, así como la supervisión y retroalimentación del desempeño de los administrativos a fin de explotar el potencial del personal se asocia y contribuye en un mejor rendimiento de los trabajadores siendo favorecedor para su permanencia en la universidad reduciendo así los índices de rotación que puedan perjudicar a la organización.

#### 4.2.5. Comprobación de tercera hipótesis específica

##### a. Planteamiento de hipótesis

**H0:** La retención del talento no se relaciona positivamente con el rendimiento laboral de los servidores administrativos en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2023.

**H1:** La retención del talento se relaciona positivamente con el rendimiento laboral de los servidores administrativos en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2023.

##### b. Nivel de significancia

$p < 0.05$

El nivel de significancia (p) admitido es 0.05, lo que denota que hay un 5 % de posibilidad de rechazo y un 95 % de confianza de existir relación.

##### c. Estadístico de prueba

Coeficiente no paramétrico Rho de Spearman ( $r_s$ )

##### d. Lectura del p valor

Si la significación es inferior a 0.05, se admite la H1 y se rechaza la H0.

##### e. Prueba estadística

**Tabla 19**

*Prueba de tercera conjetura específica*

Retención del talento	Rendimiento laboral		
	Rho de Spearman	Sig. (bilateral)	N
	0.765**	0.000	121

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

**f. Interpretación decisión**

Según la evidencia en la Tabla 19, no excedió el 0.05 de significancia permitido ( $p=0.000$ ); de manera tal que se denegó la  $H_0$ , admitiéndose la hipótesis que señala positiva conexión ( $H_1$ ); además, se obtuvo un 0.765 de correlación, señalando así que la retención del talento en la universidad tiene una positiva y alta conexión con el rendimiento de los servidores.

Así, se pudo demostrar que un buen proceso y atractivo proceso de retención del personal talentoso se asocia con un buen rendimiento laboral. De modo que las remuneraciones y beneficios que la universidad brinda, así como las adecuadas condiciones de trabajo y las oportunidades para desarrollar un trabajo sin presiones y flexibilidad es atractivo para los servidores asociándose con su rendimiento dentro de la organización.

## DISCUSIÓN

Procesada y analizada la información permitió responder a las preguntas y conjeturas planteadas en un principio, datos que serán cotejados con estudios precedentes a fin de identificar similitudes o discrepancias entre la investigación contribuyendo al legajo científico.

En cuanto al propósito general, determinar el grado de conexión que existe entre la gestión del talento humano y el rendimiento laboral de los servidores administrativos en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios; tal como se expusieron las derivaciones, la significación fue de 0.000 (no superando al p valor de 0.05), de modo que se refutó la conjetura nula ( $H_0$ ) y se aceptó la alterna ( $H_1$ ) la cual confirma que sí existe conexión entre las premisas; además, se alcanzó un valor  $r_s=0.727$ . Así, se comprobó que la dirección del personal sí se conecta positivamente y de grado alto con el rendimiento de los administrativos en la universidad, de modo que un eficiente proceso de atracción, crecimiento, mejora y conservación del personal beneficia y se asocia con un buen rendimiento de los administrativos. Asimismo, dichas derivaciones fueron comparables con la indagación de los autores Jaramillo y Silva (2022) quienes develaron que concurre positiva asociación alta ( $r=0.85$ ) entre las premisas, coligiendo que el direccionamiento del capital humano se vincula con la productividad del personal institucional. Así también, guardaron similitud con la indagación de Sopiáh et al. (2020) quienes concluyeron que esta gestión tiene demostrativa conexión ( $p=0.000$ ) con el rendimiento de los trabajadores de grado aceptable ( $r=0.678$ ). Igualmente, Balcázar (2021) halló que las premisas mantienen positiva conexión moderada ( $p=0.000$  y  $r=0.584$ ); similar a Alencar (2022) que determinó sustancial conexión moderada entre ambos constructos tratados ( $p=0.000$  y rho de Spearman= $0.590$ ), finiquitando que la dirección del talento se asocia con el buen rendimiento de los trabajadores. Así también, se hallaron otros estudios que permitieron apoyar dicha conexión, como el de Carranza y Gomero (2021) que mostraron que sí existe nexo sustancial entre las variables,  $p=0.000$  y  $r_s=0.669$ , es decir, la gestión del personal y su



productividad en la institución se asocian positivamente y de grado medio; asimismo, Pérez (2021) identificó conexión entre los constructos propuestos ( $p=0.000$ ) con un valor de conexión  $r_s= 0.994$ . En tanto, Morín (2019) encontró una significancia de 0.000 y un valor de relación de 0.819 entre las variables. Con todos estos hallazgos y símiles se reconoce la importancia de efectuar un adecuado manejo del personal, ya que se vincula con un buen desenvolvimiento del personal. Como refiere Mensah (2019), la gestión del talento conlleva el identificar aquellos puestos destacados y adoptar las estrategias apropiadas para atraer, perfeccionar, encargarse y conservar cuidadosamente a los trabajadores talentosos de alto rendimiento que son valiosos para el perfeccionamiento perenne presente y próximo de las organizaciones.

Respecto al primer objetivo particular, establecer el grado de conexión que existe entre la atracción de talento y el rendimiento laboral de los administrativos en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios; tal como se evidenció la Tabla 17, no se superó el 0.05 de significancia permitida ( $p=0.000$ ) de manera que se aseveró la suposición alterna ( $H_1$ ) objetando la nula ( $H_0$ ), corroborándose positiva asociación entre ambos constructos; además, se halló un  $r_s=0.369$ , lo cual determinó que la relación es positiva de grado bajo. Estas derivaciones permitieron comprobar que un correcto proceso de persuasión, reclutamiento y elección de personal talentoso se asocia con la mejora de la productividad de los administrativos universitarios. Estos hallazgos fueron confrontados con estudios similares como el de Carranza y Gomero (2021) que reconocieron positiva conexión entre el proceso para integrar personas ( $p=0.001$ ;  $r=0.469$ ) y la productividad laboral del personal de la institución; así también, Tupac Yupanqui (2022) determinó significativa conexión entre las premisas, con un  $p$  valor inferior a 0.05 (0.000) y un valor de Pearson de 0.515. por su parte, Torren (2019) encontró que la integración de personal se asocia positivamente y de grado medio ( $p=0.000$ ;  $r=0.467$ ) con las capacidades laborales. Así, se deja entrever que disponer de adecuados procedimientos para escoger al personal talentoso favorece el desenvolvimiento del personal y de la organización al contar con personas

capacitadas, con las habilidades y conocimientos necesarios para desarrollar un buen trabajo, existiendo oportunidades de aprendizaje y desarrollo continuo y donde la reputación de la organización es atractiva. Al respecto, Kravariti y Johnston (2020) señalan que la reputación de la organización se contempla como un mecanismo para atraer talentos al sector público; por lo tanto, para que la aplicación de la gestión del personal beneficie al sector, las actividades deben estar en concordancia con los propósitos estratégicos de valor público de la organización para involucrar al personal actual y potencial.

En cuanto al segundo propósito concreto, de establecer el grado de conexión que existe entre el desarrollo del talento y el rendimiento laboral de los servidores en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios; así como se vislumbró en la Tabla 18, la significación fue similar a 0.000 ( $<0.05$ ), con lo cual se denegó la  $H_0$ , aseverándose la  $H_1$ , reconociéndose positiva conexión entre las premisas; además de alcanzarse un valor de conexión  $r_s=0.388$ , lo cual denotó positiva conexión, aunque de grado bajo. Con estas derivaciones se evidenció que establecer programas de formación y crecimiento profesional para aprovechar el potencial de los administrativos se asocia, aunque en grado bajo, con la mejora en su rendimiento. Estas derivaciones se cotejaron con estudios similares como el de Carranza y Gomero (2021) que identificaron positiva conexión entre el desarrollo del personal ( $p=0.001$ ;  $r=0.469$ ) y la productividad laboral del personal de la institución. Igualmente, Torren (2019) halló que el método para desarrollar al personal se asocia positivamente con las capacidades laborales ( $p=0.000$ ;  $r=0.696$ ); así también, Nwatu y Ugwuanyi (2021) establecieron que la correcta dirección del personal se conecta con un buen desarrollo laboral de los docentes universitarios de Nigeria. Asimismo, Acuña y Acuña (2018) encontraron un 0.000 de significación junto a una conexión de grado alto ( $r_s=0.838$ ) de la gestión del personal con el desenvolvimiento de los funcionarios de una entidad estatal. De esta manera, se comprobó que brindar oportunidades de crecimiento dentro de la organización favorece con la productividad de los empleados, sintiéndose parte importante de la entidad, la misma que se preocupa por su progreso personal y profesional. Como indicó Kaleem (2019) fomentar las destrezas,

capacidades y las competencias, permite mejorar en simultáneo el desenvolvimiento y potencial de los trabajadores. Además, Kravariti y Johnston (2020) señalaron que la gestión del personal puede apoyar las ambiciones profesionales de las nuevas generaciones mediante el desarrollo de talentos comprometidos con el ánimo del servicio público.

En lo concerniente al tercer propósito particular del estudio, establecer el grado de conexión que concurre entre la retención y el rendimiento laboral de los servidores administrativos en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios; de acuerdo con los datos, se alcanzó una significación que no excedió el 0.05 ( $p=0.000$ ), junto con un 0.765 de correlación de Spearman, de forma que, en principio, se denegó la  $H_0$  aseverándose la  $H_1$ ; mostrándose de acuerdo en que apropiadas estrategias y métodos de retención dentro de la universidad favorecen un mejor desenvolvimiento y rendimiento en las labores profesionales de los servidores. Estos hallazgos fueron contrastables con los de Carranza y Gomero (2021) que encontraron que la etapa de retención de personal se asocia con la productividad del personal de la institución estudiada ( $p=0.000$ ;  $r=0.496$ ). De la misma manera, Cedeño (2019) determinó que sí existe conexión estadística (0.000) entre las variables. Concluyendo que, un eficiente manejo del talento permitirá que el desempeño de los funcionarios también mejore. Por último, Jimoh (2022) sostuvo que las universidades deben enfocarse en atraer, desarrollar y suministrar empleados talentosos. Con estas derivaciones se pudo reconocer lo importante que son las estrategias para mantener al personal dentro de la organización y esto pueda repercutir en sus actividades y mejorar su rendimiento diario. Para lograr esto, como señalan El Dahshan et al. (2018), la entidad debe tener la capacidad de conservar a los trabajadores valiosos y talentosos mediante la competitividad de las remuneraciones y asistencias, a través de labores retadoras, adecuadas circunstancias de trabajo, flexibilidad y tolerancia horaria, el balance entre la vida laboral y privada, la generación de vínculos positivos en la entidad y la satisfacción con el trabajo.

## CONCLUSIONES

**Primera.** En lo concerniente al propósito general de la investigación, en la comprobación de hipótesis se pudo identificar un 0.000 de significancia junto a un 0.727 de conexión, con lo cual se denegó la conjetura nula ( $H_0$ ) y se aseveró la alterna ( $H_1$ ) que admite relación. Llegando a la derivación de que la gestión del personal sí se asocia positivamente y de grado alto con el rendimiento de los servidores administrativos de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios. Es así que, ejecutar adecuadas tácticas de reclutamiento, selección, desarrollo y retención del personal talentoso contribuye con un mejor desempeño y productividad de los administrativos.

**Segunda.** En cuanto al primer propósito específico, en la verificación de hipótesis se halló un 0.000 de significación, más un 0.369 de conexión, de modo que se refutó la  $H_0$ , siendo permitida la  $H_1$ , que verifica conexión. De este modo, se concluyó que la etapa de atracción del talento se conecta positivamente y de grado bajo con el rendimiento de los administrativos de la UNAMAD. Reconociéndose que desplegar un organizado y propicio procedimiento de reclutamiento y selección del personal favorece un mejor desenvolvimiento y productividad de los administrativos, permitiendo a la universidad contar con personal talentoso y con las habilidades aptas para los puestos.

**Tercera.** Con respecto al segundo propósito particular, se identificó un 0.000 de significación ( $<0.05$ ), junto a un factor de conexión igual a 0.388; lo cual dio por refutar la  $H_0$  y aceptar la  $H_1$ , la cual sostiene positiva conexión. De esta manera, se concluyó que el desarrollo de talento se asocia positivamente y de grado bajo con el rendimiento de los administrativos de la UNAMAD. Es decir, fomentar programas de aprendizaje y crecimiento profesional contribuye con la mejora del rendimiento de los administrativos en la universidad, favoreciendo también en sus intenciones de permanecer más tiempo en la institución y mostrar sus habilidades desarrolladas.

**Cuarta.** En cuanto al tercer propósito particular del estudio, según las derivaciones se obtuvo un 0.000 de significación, junto con un  $r_s=0.765$  de conexión, lo cual dio por denegar la  $H_0$  y admitir la  $H_1$ . Concluyendo así que la etapa de retención del talento se asocia positivamente y de grado alto con el rendimiento de los administrativos de la UNAMAD. Así, contar con atractivos beneficios económicos y remuneraciones, así como disponer de adecuadas condiciones de trabajo, no sobrecargar con labores administrativas, respetar las jornadas laborales y brindar flexibilidad se asocia y contribuye con una mejora en el rendimiento de los servidores, siendo favorecedor para su permanencia en la universidad.

## SUGERENCIAS

Según los efectos y conclusiones a las que se llegaron en la indagación, se sugiere lo siguiente:

**Primera.** En lo concerniente al propósito general, se demostró que la conexión entre la gestión del personal y la productividad laboral fue positiva y alta. Por lo tanto, se sugiere a los directivos y al área de Recursos Humanos de la UNAMAD realizar un planificado y ordenado proceso de atracción de personal; como la difusión de manera masiva sobre los concursos públicos en las páginas web de trabajo, establecer programas de desarrollo; como las capacitaciones direccionadas según el puesto de trabajo, así como programas de beneficios que los servidores perciban como atractivas incrementando sus deseos de seguir laborando en la organización. de igual forma, se sugiere instituir metas de trabajo, las mismas que deben ser supervisadas para identificar su cumplimiento, lo cual a su vez permita medir el desempeño y productividad de los servidores.

**Segunda.** En cuanto al primer objetivo definido, se obtuvo una conexión positiva, aunque baja, entre la fase de atracción y el rendimiento del personal; de modo que se sugiere a los directivos y a la Unidad de Recursos Humanos de la UNAMAD trabajar en analizar los puestos y planificar las actividades involucradas en el proceso de inserción de nuevo personal; como el estudio de las funciones del puesto en concordancia con el perfil y la experiencia profesional, así como disponer de adecuados filtros para captar personal talentoso; como la evaluación de la experiencia profesional y el estudio de la trayectoria profesional, igualmente los exámenes médicos y psicológicos que permitan determinar al personal apto para asumir las funciones. Así también, se sugiere entablar estrategias de mejora para el personal actual; es decir, brindar oportunidades de crecimiento, brindarles seguridad y la misma universidad trabajar en mantener una buena imagen y reputación para que sea percibida como una atractiva organización para laborar.

**Tercera.** Respecto al segundo objetivo, como se demostró la conexión fue positiva, pero baja, entre la tarea de desarrollo del talento y la productividad de los administrativos. De esta manera, se sugiere al personal de la Unidad de personal de la UNAMAD proveer de todos los recursos necesarios al personal administrativo para desarrollar correctamente sus responsabilidades; como modernos equipos de cómputo, materiales de escritorio y ambientes adecuados de trabajo. Asimismo, se recomienda promover grupos de talentoso donde el personal con mayor potencial y experiencia traspase sus conocimientos al personal entrante o en proceso de aprendizaje. Conjuntamente desarrollar la supervisión continua del desempeño profesional y brindarles retroalimentación cuando es necesario y de forma pertinente.

**Cuarta.** Del tercer propósito específico, se obtuvo una efectiva y gran conexión entre la retención y el rendimiento de los servidores. Por ello, para mejorar la permanencia del personal se recomienda analizar y establecer escalas de beneficios salariales por el cumplimiento de metas junto con remuneraciones acorde a las responsabilidades y el puesto. Por otra parte, se sugiere brindar todas las condiciones laborales necesarias para el buen desempeño de los administrativos; como ambientes adecuados con aires acondicionados debido a las altas temperaturas que presenta la región, así como ofrecer flexibilidad en el trabajo para incrementar la satisfacción con la universidad.

## Referencias bibliográficas

- Acuña, C., & Acuña, C. (2018). *Gestión de Potencial Humano y su Desempeño Laboral del Área de Administración de la Dirección Regional del Gobierno Regional Madre De Dios - 2018*. [Tesis de Posgrado, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/33440>
- Alencar, M. (2022). *Gestión del capital humano y rendimiento laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local 04 de Comas, 2022*. [Tesis de Pregrado, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/101918>
- Anlesinya, A., Amponsah-Tawiah, K., & Dartey-Baah, K. (2019). Talent management research in Africa: towards multilevel model and research agenda [Investigación sobre gestión del talento en África: hacia un modelo multinivel y una agenda de investigación]. *African Journal of Economic and Management Studies*, 10(4), 440-457. <https://doi.org/10.1108/AJEMS-12-2018-0371>
- Arellano, H. (2017). La calidad de servicio como ventaja competitiva. *Revista Dominio de las Ciencias*, 3(3), 72-83. <https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/627/pdf>
- Arias, J. (2020). *Proyecto de Tesis guía para la elaboración*. Arequipa. [https://www.researchgate.net/publication/350072280\\_Proyecto\\_de\\_Tesis\\_guia\\_para\\_la\\_elaboracion](https://www.researchgate.net/publication/350072280_Proyecto_de_Tesis_guia_para_la_elaboracion)
- Aruldoss, A., Kowalski, K., & Parayitam, S. (2021). The relationship between quality of work life and work-life-balance mediating role of job stress, job satisfaction and job commitment: evidence from India [Relación entre calidad de vida laboral y conciliación de vida laboral y familiar...]. *Journal of Advances in Management Research*, 18(1), 36-62. <https://doi.org/10.1108/JAMR-05-2020-0082>



- Balcazar, L. (2021). *Gestion del talento humano y su relacion con el rendimiento laboral de los docentes de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Jose Faustino Sanchez Carrion – Huacho*. [Tesis de Posgrado, Universidad Nacional Jose Faustino Sanchez Carrion]. <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/6203>
- Bani-Hani, J. (2021). The moderating influence of managers strategic thinking on the effect of talent management on organization core competency [Influencia moderadora del pensamiento estratégico de los gerentes en el efecto de la gestión del talento en la competencia central]. *Management Science Letters*, 11(1), 213-222. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.8.013>
- Bautista, N. (2021). *Proceso de la investigación cualitativa: Epistemología, metodología y aplicaciones*. Manual moderno. [https://www.google.com.pe/books/edition/Proceso\\_de\\_la\\_investigaci%C3%B3n\\_cualitativa/yr2CEAAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=1&dq=metodo+inductivo+%2B+definici%C3%B3n+%2B+cuantitativo&pg=PT282&printsec=frontcover](https://www.google.com.pe/books/edition/Proceso_de_la_investigaci%C3%B3n_cualitativa/yr2CEAAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=1&dq=metodo+inductivo+%2B+definici%C3%B3n+%2B+cuantitativo&pg=PT282&printsec=frontcover)
- Bautista, R., Cienfuegos, R., & Aguilar, J. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista De Investigación Valor Agregado*, 7(1), 54-60. <https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>
- Cabezas, E., Andrade, D., & Torres, J. (2018). *Introducción a la metodología de la investigación científica* (1 ed.). Ecuador: Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE. <http://repositorio.espe.edu.ec/jspui/bitstream/21000/15424/1/Introduccion%20a%20la%20Metodologia%20de%20la%20investigacion%20cientifica.pdf>
- Cárdenas, J. (2018). *Investigación Cuantitativa*. Berlín, Alemania: trAndeS - Programa de Posgrado en Desarrollo Sostenible y Desigualdades Sociales en la Región Andina.

- Carranza, A., & Gomero, I. (2021). *Gestión del talento humano y productividad laboral de trabajadores en institución educativa Miguel Grau Seminario, San Juan de Lurigancho, 2018*. [Tesis de Pregrado, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/64648>
- Castro, K., & Delgado, J. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral. Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo 2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 684-703. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v4i2.107](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.107)
- Cedeño, G. (2019). *Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Salinas, provincia de Santa Elena, año 2017*. [Tesis de Pregrado, Universidad Estatal Península de Santa Elena]. <http://repositorio.upse.edu.ec:8080/jspui/handle/46000/4653>
- Chiavenato, I. (2019). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones* (10 ed.). México D. F.: McGRAW-HILL INTERAMERICANA EDITORES, S.A. de C. V. <https://book.lat/book/5956921/cb8e95>
- Chiavenato, I. (2020). *Gestión del Talento Humano. El nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones* (5 ed.). Ciudad de México: McGraw Hill Interamericana Editores S.A. de C.V. <https://es-book.lat/book/21806988/2ac382>
- Ciu, N., & Xiao, S.-F. (2021). How Much does Job Autonomy Matter for Job Performance of Chinese Supervising Engineers: A Quantitative Study. *East Asian Journal of Business Economics (EAJBE)* , 9(3), 71-82. <https://doi.org/10.20498/eajbe.2021.9.3.71>
- Cubas, N., Gonzales, L., Díaz, M., Polo, B., De La Cruz, R., Gonzáles, E., & Cubas, J. (2022). Gestión del talento humano y desempeño laboral en los trabajadores administrativos, Universidad Nacional Toribio

- Rodríguez de Mendoza-Amazonas. *Revista Científica Pakamuros*, 10(2), 56-68. <https://doi.org/10.37787/pakamuros-unj.v10i2.286>
- Delclòs, J. (2018). Ética en la investigación científica. *Quaderns de la Fundació Dr. Antoni Esteve*(43), 14-19. <https://raco.cat/index.php/QuadernsFDAE/article/view/395594>
- El Dahshan, M., Keshk, L., & Dorgham, L. (2018). Talent Management and Its Effect on Organization Performance among Nurses at Shebin El-Kom Hospitals [La gestión del talento y su efecto en el rendimiento de la organización entre los enfermeros de los hospitales de Shebin El-Kom]. *International Journal of Nursing*, 5(2), 108-123. <https://doi.org/10.15640/jns.v5n2a10>
- Gallardo-Gallardo, E., Thunnissen, M., & Scullion, H. (2020). Talent management: context matters. *The International Journal of Human Resource Management*, 31(4), 457-473. <https://doi.org/10.1080/09585192.2019.1642645>
- Goestjahjanti, F., Novitasari, D., Hutagalung, D., Asbari, M., & Supono, J. (2020). Impact of talent management, authentic leadership and employee engagement on job satisfaction: evidence from south east asian industries [Impacto de la gestión del talento, liderazgo auténtico y compromiso de los empleados en la satisfacción laboral]. *Journal of Critical Reviews*, 7(19), 67-88. <https://bit.ly/3Jy8SZp>
- Gutiérrez, E. (2016). *Competencias gerenciales: habilidades, conocimientos y aptitudes* (2 ed.). Bogotá: Ecoe Ediciones.
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (7 ed.). México D. F., México: Mc Graw Hill Education. <https://b-ok.lat/book/5375854/6f5ae2>
- Hong, K.-J. (2022). A Study on the Relationship between Job Characteristic Factors and Job Performance - Focusing on the Mediating Role of

Empowerment. *The Journal of Industrial Distribution & Business*, 13(7), 1-6. <https://doi.org/10.13106/jidb.2022.vol13.no7.1>

Hongal, P., & Kinange, U. (2020). A Study on Talent Management and its Impact on Organization Performance - An Empirical Review [Estudio empírico sobre la gestión del talento y su impacto en el rendimiento de las organizaciones]. *International Journal of Engineering and Management Research*, 10(1), 64-71. <https://ssrn.com/abstract=3559991>

Igweh, F., & Kifordu, A. (2022). Talent management strategies, a panacea for stemming Nigeria youth exodus in the health sector: Federal Medical Centres in focus [Estrategias de gestión del talento, una panacea para frenar el éxodo de jóvenes de Nigeria en el sector de la salud]. *Journal of Global Economics and Business*, 3(10), 1-15. <https://doi.org/10.31039/jgeb.v3i10.46>

Jaramillo, J., & Silva, Y. (2022). Gestión del Talento Humano y Productividad Académica en un Instituto Universitario. *Negotium: revista de ciencias gerenciales*(25), 31-46. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8499685>

Jimoh, A. (2022). The Influence of Perceived Organizational Support on Talent Management and Job Performance [La influencia del apoyo organizacional percibido en la gestión del talento y el desempeño laboral]. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen (JABM)*, 8(3), 738-748. <https://doi.org/10.17358/jabm.8.3.738>

Kaleem, M. (2019). The Influence of Talent Management on Performance of Employee in Public Sector Institutions of the UAE. *Public Administration Research (PAR)*, 8(2), 8-23. <https://doi.org/10.5539/par.v8n2p8>

Koopmans, L., Bernaards, C., Hildebrandt, V., de Vet, H., & Van der Beek, A. (2014). Measuring individual work performance: Identifying and selecting indicators [Medición del desempeño laboral individual:

identificación y selección de indicadores]. *Work*, 48(2), 229-238.  
<https://doi.org/10.3233/WOR-131659>

Koopmans, L., Bernaards, C., Hildebrandt, V., Schaufeli, W., de Vet Henrica, C., & van der Beek, A. (2011). Conceptual Frameworks of Individual Work Performance. A Systematic Review [Marcos Conceptuales del Desempeño Laboral Individual. Una revisión sistemática]. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 53(8), 856-866.  
<https://doi.org/10.1097/JOM.0b013e318226a763>

Koopmans, L., Bernaards, C., Hildebrandt, V., van Buuren, S., van der Beek, A., & de Vet, H. (2013). Development of an individual work performance questionnaire. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 62(1), 6-28.  
<https://doi.org/10.1108/17410401311285273>

Košir, S., & Lakshminarayanan, R. (2021). Some Aspects of the Relationship between Talent Management and Service Quality Components in Egyptian Law Firms [Algunos aspectos de la relación entre la gestión del talento y los componentes de la calidad del servicio en los bufetes de abogados egipcios]. *International Journal of Management, Knowledge and Learning*, 10, 177-193. <https://doi.org/10.53615/2232-5697.10.177-193>

Kravariti, F., & Johnston, K. (2020). Talent management: a critical literature review and research agenda for public sector human resource management [Gestión del talento: revisión crítica de la literatura y agenda de investigación para la gestión de recursos humanos en el sector público]. *Public Management Review*, 22(1), 75-95.  
<https://doi.org/10.1080/14719037.2019.1638439>

Kravariti, F., Tasoulis, K., Scullion, H., & Alali, M. (2022). Talent management and performance in the public sector: the role of organisational and line managerial support for development. *The International Journal of*

*Human Resource Management*, 1-26.  
<https://doi.org/10.1080/09585192.2022.2032265>

López, M., Vázquez, P., & Quiñoá, L. (2022). An approach to employees' job performance through work environmental variables and leadership behaviours. *Journal of Business Research*, 140, 361-369.  
<https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.11.006>

Ludeña, L. (2019). Flexibilidad de la jornada laboral para aumentar la productividad, Lima 2016-2018. *Cultura: Revista de la Asociación de Docentes de la USMP*(33), 363-389.  
<https://doi.org/10.24265/cultura.2019.v33.20>

Menéndez, C., Ruiz, A., & Macías, N. (2021). Diagnóstico de la gestión de talento humano como estrategia para el desarrollo organizacional. *Polo del Conocimiento*, 6(10), 693-704.  
<https://doi.org/10.23857/pc.v6i10.3233>

Mensah, J. (2019). Talent Management and Employee Outcomes: A Psychological Contract Fulfilment Perspective [Gestión del talento y resultados de los empleados: una perspectiva de cumplimiento del contrato psicológico]. *Public Organization Review*, 19, 325–344.  
<https://doi.org/10.1007/s11115-018-0407-9>

Meyers, M. (2020). The neglected role of talent proactivity: Integrating proactive behavior into talent-management theorizing [El papel descuidado de la proactividad del talento: integración del comportamiento proactivo en la teoría de la gestión del talento]. *Human Resource Management Review*, 30(2), 1-13.  
<https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2019.100703>

Morín, M. (2019). *Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores del IESTP Florencia de Mora - 2019*. [Universidad César Vallejo, Tesis de posgrado]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/43871>

- Neri, S., & Wilkins, S. (2019). Talent management in transnational higher education: strategies for managing academic staff at international branch campuses [Gestión del talento en la educación superior transnacional: estrategias para la gestión del personal académico en filiales]. *Journal of Higher Education Policy and Management*, 41(1), 1-18. <https://doi.org/10.1080/1360080X.2018.1522713>
- Ngo, T. (2021). Impact of Psychological Capital on Job Performance and Job Satisfaction: A Case Study in Vietnam. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(5), 495-503. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no5.0495>
- Nwatu, E., & Ugwuanyi, W. (2021). Talent Management Practices and Performance of Lecturers among Federal Universities in South East, Nigeria [Prácticas de gestión del talento y rendimiento del profesorado en las universidades federales del sudeste de Nigeria]. *Contemporary Journal of Management*, 3(7), 1-21. <https://zenodo.org/record/7108441#.ZBtXdXbMKM9>
- Ñaupas, P., Valdivia, D., Palacios, V., & Romero, D. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis* (5 ed.). Bogotá, Colombia: Ediciones de la U. <https://corladancash.com/wp-content/uploads/2020/01/Metodologia-de-la-inv-cuanti-y-cuali-Humberto-Naupas-Paitan.pdf>
- Omotunde, O., & Alegbeleye, G. (2021). Talent management practices and job performance of librarians in university libraries in Nigeria [Prácticas de gestión del talento y rendimiento laboral de los bibliotecarios de las bibliotecas universitarias de Nigeria]. *The Journal of Academic Librarianship*, 47(2), 1-13. <https://doi.org/10.1016/j.acalib.2021.102319>
- Orellana, P. (2020). Economipedia. *Sostenibilidad*. <https://economipedia.com/definiciones/sostenibilidad.html>

- Pagan, E., Ballester, J., Sánchez, J., & Guijarro, M. (2022). What's next in talent management? [¿Qué viene ahora en la gestión del talento?]. *Journal of Business Research*(141), 528-535. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.11.052>
- Pérez, F. (2021). *Relación entre gestión del talento humano y desempeño laboral de trabajadores, Institución Educativa del Ejército Andrés Bello Cáceres, Tumbes, 2020*. [Tesis de Posgrado, Universidad Nacional de Tumbes]. <http://repositorio.untumbes.edu.pe/handle/20.500.12874/2506>
- Pimienta, J., & De la Orden, A. (2017). *Metodología de la investigación: competencia-aprendizaje-vida* (3 ed.). México D.F.: Pearson Educación. <https://es.b-ok.lat/book/3520173/d8a7f0>
- Quille, A. (2022). *Gestión del talento humano y trabajo remoto en personal administrativo de la Dirección Regional de Educación Madre de Dios 2021*. [Tesis de Posgrado, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/91558>
- Ramos, P., Barrada, J., Fernández, E., & Koopmans, L. (2019). Assessing Job Performance Using Brief Self-report Scales: The Case of the Individual Work Performance Questionnaire [Evaluación del desempeño laboral mediante escalas breves de autoinforme: el caso del cuestionario de desempeño laboral individual]. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 35(3), 195-205. <https://doi.org/10.5093/jwop2019a21>
- Realpe, K. (2020). Perspectivas de la gestión de talento humano en las universidades. Una revisión documental. *Polo del Conocimiento*, 5(12), 502-518. <https://doi.org/10.23857/pc.v5i12.2073>
- Robbins, S., & Coulter, M. (2018). *Management* (14 ed.). USA: Pearson Education. <https://es.b-ok.lat/book/3423813/67a9b7>



- Rostam, F. (2019). A Review of Talent Management as a Key in any Organizations [Una revisión de la gestión del talento como clave en cualquier organización]. *The International Journal of Indian Psychology*, 7(3), 78-83. <https://doi.org/10.25215/0703.010>
- Sánchez, H., Reyes, C., & Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística* (1 ed.). Lima: Universidad Ricardo Palma. <https://n9.cl/2nrie>
- Sariwulan, T., Thamrin, S., Suyatni, M., Agung, I., Widiputera, F., Susanto, A., & Capnary, C. (2021). Impact of Employee Talent Management [Impacto de la gestión del talento de los empleados]. *Academic Journal of Interdisciplinary Studies*, 10(5), 184-200. <https://doi.org/10.36941/ajis-2021-0133>
- Shahi, T., Farrokhsheresht, B., Taghipourian, M., & Aghajani, H. A. (2020). Behavioral Factors Affecting Talent Management: Meta-Synthesis Technique [Factores conductuales que afectan a la gestión del talento: Técnica de metasíntesis]. *Iranian Journal of Management Studies (IJMS)*, 13(1), 117-137. <https://doi.org/10.22059/IJMS.2019.283845.673684>
- Sopiah, S., Kurniawan, D., Nora, E., & Narmaditya, B. (2020). Does Talent Management Affect Employee Performance?: The Moderating Role of Work Engagement [¿Menoscaba la gestión del talento en el rendimiento de los trabajadores?: El rol mediador del adeudo laboral]. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(7), 335-341. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no7.335>
- Torren, R. (2019). *Gestión de Recursos Humanos y Competencias Laborales del personal Administrativo en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios 2018*. [Tesis de Posgrado, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/37163>

- Tunio, F., Agha, A., Salman, F., Ullah, I., & Nisar, A. (2021). Factors Affecting Job Performance: A Case Study of Academic Staff in Pakistan [Factores que afectan al rendimiento laboral: Un estudio de caso del personal académico en Pakistán]. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(5), 473-483. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no5.0473>
- Tupac Yupanqui, M. (2022). *Gestión del talento humano y cultura organizacional en el proyecto especial Madre de Dios, 2021*. [Tesis de Posgrado, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/82240>
- Vallejo, L. (2016). *Gestión del talento humano*. Riobamba, Ecuador: Escuela Superior Politécnica de Chimborazo. <http://cimogsys.esPOCH.edu.ec/direccion-publicaciones/public/docs/books/2019-09-17-222134-gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano-comprimido.pdf>
- Vera, A., Carrasco, C., da Costa, S., & Páez, D. (2015). Factores psicosociales del presentismo en trabajadores del Sistema de Salud de Chile. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 31(2), 119-128. <https://doi.org/10.1016/j.rpto.2015.03.004>
- World Health Organization. (2022). *Factores comportamentales y sociales de la vacunación: Herramientas y orientaciones prácticas para lograr una alta aceptación*. Unicef. [https://www.google.com.pe/books/edition/Factores\\_comportamentales\\_y\\_sociales\\_de/QxiEEAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=1&dq=muestreo+probabilistico+%2Bdefinici%C3%B3n+%2Bcuantitativo&pg=PA22&printsec=frontcover](https://www.google.com.pe/books/edition/Factores_comportamentales_y_sociales_de/QxiEEAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=1&dq=muestreo+probabilistico+%2Bdefinici%C3%B3n+%2Bcuantitativo&pg=PA22&printsec=frontcover)

## ANEXOS

### ANEXO 1. MATRIZ DE CONSISTENCIA

<b>Título:</b> Gestión del talento humano y rendimiento laboral de los servidores administrativos en la universidad nacional amazónica de madre de dios, 2023				
<b>Tesista:</b> Bach. Gibaja Chullo, Gimmy Emilio				
PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES/ INDICADORES	METODOLOGÍA
<p><b>General</b> ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano y el rendimiento laboral de los servidores administrativos en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2023?</p> <p><b>Específicos</b> a) ¿Cómo el proceso de atracción de talento se relaciona con el rendimiento laboral de los servidores administrativos en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2023? b) ¿Cómo el proceso de desarrollo del talento se relaciona con el</p>	<p><b>General</b> Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el rendimiento laboral de los servidores administrativos en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2023.</p> <p><b>Específicos</b> a) Establecer la relación que existe entre el proceso de atracción de talento y el rendimiento laboral de los servidores administrativos en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2023. b) Establecer la relación que existe entre el</p>	<p><b>General</b> La gestión del talento humano se relaciona positivamente con el rendimiento laboral de los servidores administrativos en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2023.</p> <p><b>Específicos</b> a) La atracción de talento se relaciona positivamente con el rendimiento laboral de los servidores administrativos en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2023. b) El desarrollo del talento se relaciona positivamente con el</p>	<p><b>Variable Independiente</b> Gestión del talento humano <b>Dimensión 1:</b> Atracción del talento <b>Indicadores:</b> Reclutamiento, sistema de reclutamiento, competencias del gerente, identificación de talentos, reputación de la empresa, trabajo gratificante, oportunidades de desarrollo y seguridad. <b>Dimensión 2:</b> Desarrollo del talento <b>Indicadores:</b> Grupo de talentos, fomento del desarrollo profesional, identificación del potencial, programas de aprendizaje, asignación de recursos, supervisión del desempeño, transferencia de experiencia y retroalimentación. <b>Dimensión 3:</b> Retención del talento <b>Indicadores:</b> Compensaciones, beneficios justos, tareas desafiantes, condiciones laborales, sobrecarga laboral y estrés,</p>	<p><b>Enfoque:</b> Cuantitativo <b>Diseño:</b> No experimental-transversal <b>Nivel:</b> Correlacional <b>Tipo:</b> Básico <b>Métodos:</b> Deductivo <b>Técnicas Instrumentales de muestreo:</b> Muestreo probabilístico <b>De recolección de datos:</b> Se utilizó como técnica la encuesta e Instrumento el cuestionario. <b>De procesamiento de datos:</b> Se definió las variables de estudio</p>

<p>rendimiento laboral de los servidores administrativos en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2023?</p> <p>c) ¿Cómo el proceso de retención del talento se relaciona con el rendimiento laboral de los servidores administrativos en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2023?</p>	<p>proceso de desarrollo del talento y el rendimiento laboral de los servidores administrativos en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2023.</p> <p>c) Establecer la relación que existe entre el proceso de retención del talento y el rendimiento laboral de los servidores administrativos en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2023.</p>	<p>rendimiento laboral de los servidores administrativos en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2023.</p> <p>c) La retención del talento se relaciona positivamente con el rendimiento laboral de los servidores administrativos en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2023.</p>	<p>flexibilidad laboral y horaria, satisfacción laboral.</p> <p><b>Variable Dependiente</b> Rendimiento laboral</p> <p><b>Dimensión 1:</b> Rendimiento de tarea</p> <p><b>Indicadores:</b> Planificación de trabajo, tiempo y esfuerzo, establecer prioridades, consideración de resultados y trabajo final</p> <p><b>Dimensión 2:</b> Rendimiento contextual</p> <p><b>Indicadores:</b> Cumplir responsabilidades, comunicación con los demás, creatividad e iniciativa, solicitud de apoyo, iniciar tareas desafiantes, aceptación de críticas, aprender de los demás, actualización de conocimientos y competencias</p> <p><b>Dimensión 3:</b> Comportamiento laboral contraproducente</p> <p><b>Indicadores:</b> Quejas irrelevantes, concentración en aspectos negativos, acrecentar los problemas, dialogar aspectos negativos, dialogar aspectos negativos con externos.</p>	<p>(independiente, dependiente), selección de la población y muestra según el muestreo probabilístico, diseño del instrumento de cuestionario.</p> <p><b>Población:</b> servidores administrativos de la UNAMAD (176 entre nombrados y contratados)</p> <p><b>Muestra:</b> 121 servidores administrativos.</p>
--	--	---	---	--

## ANEXO 2. INSTRUMENTOS

### ENCUESTA SOBRE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y RENDIMIENTO LABORAL EN LOS SERVIDORES DE LA UNAMAD

Este cuestionario va dirigido a los servidores de la UNAMAD, con el propósito de conocer y evaluar la gestión del talento humano de la institución además del rendimiento laboral de los trabajadores. La información que se otorgue será manejada con total confidencialidad y anonimato, por ello, se le agradece contestar con la mayor objetividad posible.

#### CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

**Instrucciones:** Marque con un (x) su respuesta de acuerdo con la siguiente escala:

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	siempre

N.º		PREGUNTAS SOBRE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO				
<b>Atracción del talento</b>		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	siempre
1.	La universidad tiene las herramientas necesarias para atraer y reclutar servidores a pesar de la limitación de candidatos calificados y talentosos.					
2.	La universidad cuenta con un sistema de reclutamiento para atraer y reclutar candidatos talentosos.					
3.	Los directivos tienen la capacidad y las competencias para atraer y reclutar talentos.					
4.	El proceso de reclutamiento en la universidad ayuda a elegir al mejor talento.					
5.	La reputación de la universidad contribuye a la atracción de candidatos talentosos.					
6.	La universidad identifica a sus servidores en términos de calificaciones y experiencias					
7.	El trabajo en la universidad es interesante y gratificante					
8.	Existen oportunidades de aprendizaje y desarrollo continuo en la universidad.					
9.	Los servidores talentosos prefieren trabajar en la universidad, en dependencias donde hay oportunidades de progresar en su carrera.					
10.	La universidad brinda un nivel razonable de seguridad, lo cual hace que sea un empleador confiable y de preferencia.					
<b>Desarrollo de talento</b>		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	siempre
11.	La universidad se enfoca en desarrollar grupos de talentos formada por servidores capacitados, comprometidos y con ganas de trabajar.					
12.	La universidad incita a los servidores talentosos a seguir desarrollándose en su formación profesional.					

N.º	PREGUNTAS SOBRE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO					
13.	La universidad identifica a servidores con alto potencial y propone planes para desarrollarlos.					
14.	La universidad cuenta con programas de aprendizaje y desarrollo para el progreso del talento.					
15.	La universidad asigna recursos (presupuesto) especiales para la capacitación y desarrollo de los servidores talentosos.					
16.	La universidad identifica objetivamente las necesidades de formación y capacitación de los servidores.					
17.	El área de recursos humanos supervisa el desempeño de los servidores y los asesora para mejorar su rendimiento.					
18.	La universidad brinda la oportunidad de tener trabajo flexible al servidor para desarrollarse.					
19.	La universidad busca transferir la experiencia del servidor altamente calificado al servidor menos experimentado.					
20.	La universidad brinda retroalimentación honesta sobre el desempeño de los servidores.					
<b>Retención del talento</b>		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	siempre
21.	Los sueldos y beneficios que brinda la universidad son competitivos.					
22.	Los sueldos y beneficios de la universidad son justos y coherentes.					
23.	Los salarios y beneficios de la universidad garantizan la lealtad de los servidores.					
24.	La universidad crea activamente oportunidades para que los servidores participen en tareas desafiantes e importantes.					
25.	Las funciones requeridas de las diferentes áreas de la universidad coinciden con las habilidades y destrezas de los servidores.					
26.	Las condiciones laborales en la universidad satisfacen la conciliación de la vida laboral y familiar.					
27.	La universidad evita exceder la carga de trabajo y el estrés laboral más allá de la capacidad de los servidores.					
28.	En la universidad existen horarios de trabajo flexibles.					
29.	La universidad permite que el servidor labore desde su casa.					
30.	Se siente satisfecho (a) con su trabajo en la universidad.					

*Nota.* Ítems tomados del cuestionario elaborado por (El Dahshan et al., 2018).

## CUESTIONARIO SOBRE RENDIMIENTO LABORAL

**Instrucciones:** marcar en el recuadro de acuerdo con su apreciación, teniendo en cuenta la siguiente escala de medición:

**Instrucciones:** Marque con un (x) su respuesta de acuerdo con la siguiente escala:

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

N.º	PREGUNTAS SOBRE RENDIMIENTO LABORAL					
Rendimiento de tarea		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	siempre
<i>En los últimos 3 meses:</i>						
1.	Planifica su trabajo de acuerdo a la normativa y los procedimientos institucionales.					
2.	Realiza su trabajo con un manejo responsable de tiempo y esfuerzo.					
3.	Determina las prioridades de su tarea estipulando los plazos y los recursos requeridos.					
4.	Determina eficazmente los resultados que debe cumplir en su trabajo, de acuerdo con el plan anual operativo.					
5.	Como servidor, orienta su trabajo hacia el logro de los resultados proyectados.					
Rendimiento contextual		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	siempre
<i>En los últimos 3 meses:</i>						
6.	Cumple con las responsabilidades y funciones que están detalladas en el documento de su vínculo laboral.					
7.	La comunicación con los compañeros de trabajo condujo a conseguir el resultado esperado.					
8.	Presenta ideas creativas, para mejorar su trabajo y el del personal que lo acompaña.					
9.	Toma la iniciativa cuando hay un problema para resolver u organizar algo.					
10.	Empieza con nuevas tareas, cuando culmina con las actividades desarrolladas.					
11.	Asume tareas desafiantes, cuando se requiere apoyo de colaboradores talentosos.					
12.	Coopera y colabora con los compañeros de trabajo, aprendiendo de la experiencia de los demás.					
13.	Es tolerante a las críticas constructivas que puedan hacerle en su trabajo.					
14.	Trata de aprender de las experiencias y consejos que recibe de sus compañeros sobre su trabajo.					

15.	Trabaja continuamente por mantener sus conocimientos y competencias actualizados.					
<b>Comportamiento laboral contraproducente</b>		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	siempre
<i>En los últimos 3 meses:</i>						
16.	Se ha quejado de asuntos irrelevantes ajenos a su trabajo.					
17.	Comentó aspectos negativos de su trabajo con sus compañeros.					
18.	Agrandó los problemas que se presentaron en el trabajo.					
19.	Se concentró en los aspectos negativos de su trabajo, en lugar de centrarse en las cosas positivas.					
20.	Comentó sobre aspectos negativos de su trabajo con personas que no pertenecen a la universidad.					

*Nota.* Cuestionario tomado de Ramos et al. (2019) y de Koopmans et al. (2013)



### ANEXO 3: SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN PARA REALIZACIÓN DE ESTUDIO

"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"  
"Madre de Dios Capital de la Biodiversidad"

UNAMAD  
UNIDAD DE TRAMITE  
DOCUMENTARIO  
22 MAR. 2023  
FECHA: 22 MAR. 2023  
N° DE REG: ..... FOLIO: 01  
HORA: 14:25 FIRMA: S. Chullo

Puerto Maldonado, 22 de marzo del 2023


**Señora:**  
**CPCC. Delia Magalid Cabrera Huamán.**  
Directora General de Administración de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios.

**SOLICITO:** autorización y/o permiso para el desarrollo y la aplicación de los instrumentos de mi investigación.

Es grato dirigirme a usted, para expresarle un cordial saludo y poner de su conocimiento, que soy Bachiller de la Carrera Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, a la vez requiero realizar el estudio y aplicar los instrumentos de mi investigación intitulada "Gestión del Talento Humano y su Relación con el Rendimiento Laboral de los Trabajadores Administrativos en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios", por lo cual solicito a su despacho la autorización correspondiente.

Sin otro particular sea oportuna la ocasión para expresarle mis muestras de consideración personal.

Atentamente;



\_\_\_\_\_  
Gimmy Emilio Gibaja Chullo  
Bach. Administración y Negocios Internacionales

**ANEXO 4: SOLICITUD DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

Puerto Maldonado, 18 de Julio de 2023

Señor (a):

Mag. Rivera Mamani Fredy Abel

**Presente.** –

Asunto: Validación de los instrumentos de investigación

Me es grato dirigirme hacia usted para expresarle mi saludo y a su vez, hacer de su conocimiento que siendo egresado de la carrera profesional de Administración y Negocios Internacionales de la Universidad Nacional Amazónica De Madre De Dios, y reconociendo su trayectoria académica y profesional, me he tomado la libertad de elegirlo como JUEZ EXPERTO para revisar el contenido de los instrumentos que pretendo utilizar para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración y Negocios Internacionales, con el siguiente tema: "GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y RENDIMIENTO LABORAL DE LOS SERVIDORES EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS, 2022"

A continuación, le presento las matrices y formatos a considerar para la validación:

1. Matriz de operacionalización de variables.
2. Matriz de consistencia.
3. Instrumentos de recolección de datos.
4. Formato de validación de juicio de experto.

Sus observaciones y recomendaciones de esta evaluación servirán para determinar la validez de contenido de los cuestionarios a emplear. De antemano le agradezco su valiosa cooperación por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,



Bach. Gibaja Chullo, Gimmy Emilio



Puerto Maldonado, 18 de Julio de 2023

Señor (a):

Mag. Ponce Tejada Luis Víctor

Presente. –

Asunto: Validación de los instrumentos de investigación

Me es grato dirigirme hacia usted para expresarle mi saludo y a su vez, hacer de su conocimiento que siendo egresado de la carrera profesional de Administración y Negocios Internacionales de la Universidad Nacional Amazónica De Madre De Dios, y reconociendo su trayectoria académica y profesional, me he tomado la libertad de elegirlo como JUEZ EXPERTO para revisar el contenido de los instrumentos que pretendo utilizar para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración y Negocios Internacionales, con el siguiente tema: "GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y RENDIMIENTO LABORAL DE LOS SERVIDORES EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS, 2022"

A continuación, le presento las matrices y formatos a considerar para la validación:

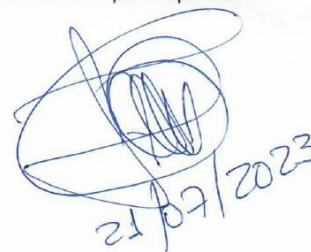
1. Matriz de operacionalización de variables.
2. Matriz de consistencia.
3. Instrumentos de recolección de datos.
4. Formato de validación de juicio de experto.

Sus observaciones y recomendaciones de esta evaluación servirán para determinar la validez de contenido de los cuestionarios a emplear. De antemano le agradezco su valiosa cooperación por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,



Bach. Gibaja Chullo, Gimmy Emilio



Puerto Maldonado, 3 de Agosto de 2023

Señor (a):

Mag. Pérez Gratelly Jorge Eulogio

Presente. –

Asunto: Validación de los instrumentos de investigación

Me es grato dirigirme hacia usted para expresarle mi saludo y a su vez, hacer de su conocimiento que siendo egresado de la carrera profesional de Administración y Negocios Internacionales de la Universidad Nacional Amazónica De Madre De Dios, y reconociendo su trayectoria académica y profesional, me he tomado la libertad de elegirlo como JUEZ EXPERTO para revisar el contenido de los instrumentos que pretendo utilizar para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración y Negocios Internacionales, con el siguiente tema: "GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y RENDIMIENTO LABORAL DE LOS SERVIDORES EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS, 2023"

A continuación, le presento las matrices y formatos a considerar para la validación:

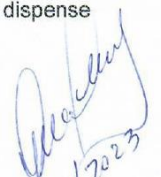
1. Matriz de operacionalización de variables.
2. Matriz de consistencia.
3. Instrumentos de recolección de datos.
4. Formato de validación de juicio de experto.

Sus observaciones y recomendaciones de esta evaluación servirán para determinar la validez de contenido de los cuestionarios a emplear. De antemano le agradezco su valiosa cooperación por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,



Bach. Gibaja Chullo, Gimmy Emilio

  
03/08/2023  
4:00 pm

## ANEXO 5: FICHA DE VALIDACIÓN

## FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

## I. DATOS GENERALES

1.1. Nombres y apellidos del validador:

Fredy Rivera Mamani

1.2. Grado académico:

Magister

## II. FICHA DE VALIDACIÓN

Instrucciones: Maque en cada recuadro según su valoración de cada indicador:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41- 60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado				✓	
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables				✓	
3. Actualidad	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología				✓	
4. Organización	Existe una organización lógica					
5. Suficiencia	Comprende los aspectos de cantidad y calidad				✓	
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos del sistema de evaluación y desarrollo de capacidades cognitivas.				✓	
7. Consistencia	Basados en aspectos teóricos-científicos de la tecnología educativa.			✓		
8. Coherencia	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.			✓		
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.				✓	
PROMEDIO DE VALORACIÓN CUANTITATIVA						

## III. COMENTARIOS ADICIONALES:

a) Valoración cuantitativa :

80%

b) Valoración cualitativa :

Muy buena

c) Conclusión :

Procede su aplicación

Lugar y fecha:

Firma :

Nombre y DNI:

00445538

**FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

**I. DATOS GENERALES**

1.1. Nombres y apellidos del validador: LUIS PONCE TETADA  
 1.2. Grado académico: MAGISTER

**II. FICHA DE VALIDACIÓN**

Instrucciones: Maque en cada recuadro según su valoración de cada indicador:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41- 60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado				78	
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables				72	
3. Actualidad	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología					81
4. Organización	Existe una organización lógica				80	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos de cantidad y calidad				78	
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos del sistema de evaluación y desarrollo de capacidades cognoscitivas.					82
7. Consistencia	Basados en aspectos teóricos-científicos de la tecnología educativa.				79	
8. Coherencia	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.				80	
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.				78	
PROMEDIO DE VALORACIÓN CUANTITATIVA						

**III. COMENTARIOS ADICIONALES:** \_\_\_\_\_

- a) Valoración cuantitativa : 79 %  
 b) Valoración cualitativa : Muy Buena.  
 c) Conclusión : Procede a su aplicación

Lugar y fecha: 21/07/2023

Firma : [Firma]

Nombre y DNI: [Nombre y DNI]

**FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

**I. DATOS GENERALES**

1.1. Nombres y apellidos del validador: Jorge E. Pérez Gratelly

1.2. Grado académico: Magister

**II. FICHA DE VALIDACIÓN**

Instrucciones: Maque en cada recuadro según su valoración de cada indicador:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41- 60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado					95%
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables					90%
3. Actualidad	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología				80%	
4. Organización	Existe una organización lógica					95%
5. Suficiencia	Comprende los aspectos de cantidad y calidad					95%
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos del sistema de evaluación y desarrollo de capacidades cognitivas.					90%
7. Consistencia	Basados en aspectos teóricos-científicos de la tecnología educativa.					90%
8. Coherencia	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					90%
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					90%
PROMEDIO DE VALORACIÓN CUANTITATIVA						

**III. COMENTARIOS ADICIONALES:** \_\_\_\_\_

a) Valoración cuantitativa : 90%

b) Valoración cualitativa : Excelente

c) Conclusión : Procede su Aplicación.

Lugar y fecha: Reato del Condado 04 Agosto 2023

Firma : [Firma]

Nombre y DNI: Jorge E. Pérez Gratelly  
09949706

## ANEXO 6: CONSENTIMIENTO INFORMADO



UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS  
UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS  
"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"  
"MADRE DE DIOS CAPITAL DE LA BIODIVERSIDAD DEL PERÚ"

Puerto Maldonado, 28 de Marzo del 2023

### CARTA N°0079-2023-UNAMAD/R-DIGA-URH.

Señor (a):

**Gimmy Emilio GIBAJA CHULLO**

Estudiante de la Carrera Profesional de Administración y Negocios Internacionales

Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios

Ciudad.-

**Asunto: Autorización Para Aplicar Instrumentos de Investigación.**

Ref. : EXP. N° 2304-URH.  
EXP. N° 2323-DIGA.  
EXP. N° 641-UTD-SG.

Por medio del presente, le hago llegar un cordial saludo y en atención al documento de referencia, se le AUTORIZA aplicar los instrumentos de Investigación cuyo Título es:

"GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON EL RENDIMIENTO LABORAL DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS"

Sin otro asunto sobre el particular, le reitero mis distinguidas consideraciones personales.

Atentamente;



Firmado digitalmente por:  
HERRERAMAC HACA Zandali  
FAU 20528917295 hard  
Intitvo: En señal de  
conformidad  
Fecha: 28/03/2023 10:28:18-0500

Jefa de la Unidad de Recursos Humanos



Dr.  
Zandali  
28/03/2023  
10:28:18

UNAMAD: Parque Científico Tecnológico Sostenible con Investigación e Innovación  
Esta es una representación impresa de un documento electrónico archivado en la UNAMAD, según Decreto Legislativo N° 1412, Decreto Supremo N° 029-2021-PCM y la Directiva N° 002-2021-PCM/SGTD, su autenticidad puede ser contrastada con su versión digital en la siguiente dirección web.

URL: [sgd.unamad.edu.pe/validar](http://sgd.unamad.edu.pe/validar)

CVD: 0070 5350 7978 3148



Siempre  
con el pueblo



BICENTENARIO  
DEL PERÚ  
2021 - 2024