

Desarrollo de recursos humanos e indicadores de desempeño del personal de la Universidad Nacional de Huancavelica

Human resources development and performance indicators of the staff of the national university of Huancavelica

Desenvolvimento de recursos humanos e indicadores de desempenho do pessoal da universidade nacional de Huancavelica

Jaime Rodrigo Salazar-Espinoza

jaime.salazar@unh.com

<https://orcid.org/0000-0001-9402-2638>

Universidad Nacional de Huancavelica
Huancavelica - Perú

Abad Antonio Surichaqui-Mateo

aasurichaqui@unajma.edu.pe

<https://orcid.org/0000-0002-3242-396X>

Universidad Nacional José María Arguedas
Apurimac – Perú

Teofila Chanca-Mucha

teofila.chanca@unh.edu.pe

<https://orcid.org/0000-0001-7718-8361>

Universidad Nacional de Huancavelica
Huancavelica - Perú

Esteban Eustaquio Flores-Apaza

esteban.flores@unh.edu.pe

<https://orcid.org/0000-0001-7877-1671>

Universidad Nacional de Huancavelica
Huancavelica - Perú

Karen Michel Alcos-Flores

karen.alcos@unh.edu.pe

<https://orcid.org/0000-0003-3189-7204>

Universidad Nacional de Huancavelica
Huancavelica - Perú

<http://doi.org/10.59659/impulso.v.4i7.36>

Artículo recibido 03 de febrero de 2024 / Arbitrado 28 de febrero de 2024 / Aceptado 29 de abril 2024 / Publicado 20 de julio de 2024

RESUMEN

El desarrollo de los recursos humanos es un aspecto crucial de cualquier organización, que implica la gestión y el desarrollo de los empleados para garantizar que tengan las habilidades y la motivación para contribuir al éxito de la empresa. El objetivo del artículo es determinar de qué manera se relaciona el desarrollo de recursos humanos y los indicadores de desempeño del personal de la Universidad Nacional de Huancavelica, año 2022. La metodología es investigación aplicada, correlacional; la población es el total de personal docente y administrativo de la Universidad Nacional de Huancavelica, el muestreo no probabilístico e intencionado. La técnica de recolección de información fue encuesta y el instrumento un cuestionario. Los resultados indican la presencia de una

asociación entre las dos variables subsistema de desarrollo de recursos humanos e indicadores de desempeño del personal de la Universidad Nacional de Huancavelica, Año 2022. Se concluye que, el coeficiente de correlación hallada es de $\rho=0,546^{**}$ que tiene asociado una probabilidad $p.=0,000<0,05$ por lo que dicha correlación es directamente proporcional.

Palabras clave: Desarrollo; desempeño; indicadores; personal; recursos

ABSTRACT

Human resource development is a crucial aspect of any organization, involving the management and development of employees to ensure they have the skills and motivation to contribute to the company's success. The objective of the article is to determine how the development of human resources and the performance indicators of the staff of the National University of Huancavelica, year 2022, are related. The methodology is applied, correlational research; The population is the total teaching and administrative staff of the National University of Huancavelica, non-probabilistic and intentional sampling. The data collection technique was a survey and the instrument was a questionnaire. The results indicate the presence of an association between the two variables of the human resources development subsystem and performance indicators of the staff of the National University of Huancavelica, Year 2022. It is concluded that the correlation coefficient found is $\rho=0.546^{**}$ which has an associated probability $p.=0.000<0.05$, so said correlation is directly proportional.

Keywords: Development; performance; indicators; staff; resources.

RESUMO

O desenvolvimento dos recursos humanos é um aspecto crucial de qualquer organização, envolvendo a gestão e o desenvolvimento dos colaboradores para garantir que estes tenham as competências e motivação para contribuir para o sucesso da empresa. O objetivo do artigo é determinar como se relacionam o desenvolvimento dos recursos humanos e os indicadores de desempenho do pessoal da Universidade Nacional de Huancavelica, ano 2022. A metodologia é aplicada, pesquisa correlacional; A população é o total do corpo docente e administrativo da Universidade Nacional de Huancavelica, amostragem não probabilística e intencional. A técnica de coleta de dados foi um levantamento e o instrumento foi um questionário. Os resultados indicam a presença de associação entre as duas variáveis do subsistema de desenvolvimento de recursos humanos e indicadores de desempenho do pessoal da Universidade Nacional de Huancavelica, Ano 2022. Conclui-se que o coeficiente de correlação encontrado é $\rho=0,546^{**}$ que tem uma probabilidade associada $p.=0,000<0,05$, então a referida correlação é diretamente proporcional.

Palavras-chave: Desenvolvimento; desempenho; indicadores; funcionários; recursos.

INTRODUCCIÓN

La preocupación permanente de las instituciones públicas y sobre todo de quienes las dirigen siempre ha sido la evaluación del desempeño de su gestión, es decir, como saber si la gestión fue óptima o no. De esta manera Heredia y Narváez (2021), manifiestan que, en una empresa esta preocupación es sencilla o fácil de responder si tu empresa tiene cifras positivas en cuanto a sus estados financieros puedes relativamente decir que la gestión fue buena, pero si se trata de una institución pública la situación se vuelve algo más compleja. De ahí que el definir una evaluación del desempeño de las instituciones públicas identificando un sistema de indicadores de desempeño que permitan a la gestión saber si fue adecuada o no sea medular en el proceso de mejora continua de una institución.

Por otro lado, una organización pública al ser un sistema que agrupa un conjunto de elementos tales como recursos, tecnología, procesos, personas entre otros y el desempeño de una organización en definitiva depende de todos y cada uno de esos elementos consideramos que las personas juegan un papel importante de entre todos los elementos que pueden ser parte una organización. Es por ello que Chiavenato (2010, citado en Mendoza y Villafuente, 2021, p. 469), mencionan que, “se debe considerar seriamente su desarrollo dentro de la organización aspecto que se considera dentro del sistema de administración de recursos humanos a través del subsistema de desarrollo de recursos humanos”

Dentro de este orden de ideas, la Universidad Nacional de Huancavelica según el ranking de Universidades de Perú se encuentra en el puesto 98 a nivel nacional estando por debajo de las universidades nacionales de la región centro de Perú como son la Universidad Nacional del Centro del Perú UNCP y la Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga UNSCH la pregunta es ¿Cuál es la diferencia de las universidades mencionadas en comparación a la Universidad Nacional de Huancavelica?, ¿Porque estas universidades son mejor posicionadas en el ranking? Y ciertamente en los Rankin´s mencionan los indicadores que evalúan para poder posicionar a una universidad. Esto sin duda da a conocer que un indicador es de suma importancia para poder evaluar el desempeño que tiene una universidad en este caso o una institución u organización en términos generales.

Es por eso que, la evaluación de desempeño de las instituciones públicas según Cuesta et al., (2018), es un aspecto que aún no se ha logrado definir con exactitud y si bien existe políticas e incluso manuales como el que trabajó y publicó las Naciones Unidas a través de CEPAL que sirven como guía para planificar el proceso de evaluación del desempeño. Su aplicación en las instituciones aun es precaria. Esta situación no es ajena a la Universidad Nacional de Huancavelica y se puede evidenciar como síntomas que por ejemplo muy poco 18 del personal administrativo conoce estos manuales o los indicadores que evalúan los Rankin´s o incluso la normativa específica de licenciamiento de universidades con sus 8 condiciones básicas de calidad.

Ahora bien, solo algunos funcionarios conocen esta información cuando debería de ser conocida por toda la comunidad universitaria estos síntomas se deben entre otras causas a la poca participación del personal de la UNH y de los estudiantes en las capacitaciones, charlas

informativas, o talleres de participación en determinación de indicadores de gestión en gran parte por la recargada labor que tienen los docentes y administrativos esta situación puede genera que no se tengan una direccionalidad en la gestión ya que no se tendrá en claro los aspecto en los cuales la gestión se encuentra bien, regular o mal.

Sin duda el personal y el nivel de preparación en cuestiones como conocimientos, habilidades y actitudes con la cuenta, así como el nivel de compromiso para con la institución son un factor clave para cambiar la situación en cuanto a síntomas causas y pronóstico descritos párrafos arriba. Siempre se ha dicho que el recurso humano que siente, piensa, se enoja, ríe, llora no es como una maquina a la que solo puedes conectar a una fuente de energía e inmediatamente se pone en funcionamiento, las personas necesitan un proceso complejo de desarrollo de personal el cual se puede resumir en el subsistema de desarrollo de recursos humanos como parte del sistema de administración de recursos humanos.

Según las fuentes proporcionadas, el desarrollo de recursos humanos en opinión de Armijos et al., (2019), se refiere a las oportunidades de capacitación y crecimiento que se brindan a las personas dentro de una organización para mejorar sus habilidades profesionales y estimular su avance profesional. Implica actividades como la creación de planes de formación, la evaluación del potencial de los empleados, la evaluación de los niveles de motivación, el seguimiento del desempeño de las tareas, el fomento de la participación y el estudio del ausentismo y sus causas. De hecho, el desarrollo de recursos humanos tiene como objetivo desarrollar las capacidades y habilidades de los individuos dentro de las organizaciones a través de programas de capacitación planificados y ejecutados. Se centra en objetivos a largo plazo y pretende cultivar actitudes alineadas con una filosofía organizacional específica.

Además, la distinción entre formación y desarrollo del talento humano según Hidalgo et al., (2019), radica en su enfoque, la formación “se orienta hacia los puestos laborales actuales, mientras que el desarrollo se orienta hacia puestos futuros” (p. 207). No obstante, la capacitación ayuda a los empleados a desempeñar sus funciones actuales de manera efectiva, mientras que el desarrollo los prepara para responsabilidades futuras. El desarrollo de recursos humanos abarca varias funciones interconectadas comunes a todas las organizaciones, incluyendo compensación, contratación, gestión del desempeño, desarrollo organizacional, seguridad, bienestar, beneficios, motivación de los empleados, administración y capacitación (Pruna y Albán, 2019). Todo esto, requiere un enfoque estratégico y holístico de la cultura organizacional y el ambiente de trabajo para fomentar relaciones sanas y transparentes entre los miembros del equipo.

De lo anterior, se puede mencionar que, estos miembros de equipos están presente en el departamento de recursos humanos, encargados de gestionar los recursos humanos de una organización, compuestos por un grupo de personas que se organizan dentro de la empresa para conseguir los siguientes objetivos según Hernández y Bautista (2020): organización y planificación del personal, reclutamiento, selección del personal y su capacitación, así como la planificación de carrera y la evaluación del desempeño, este último Implica evaluar el desempeño de los empleados

con el fin de identificar áreas de mejora y brindar retroalimentación para ayudarlos a alcanzar sus objetivos.

Con respecto a estos temas, en este artículo se consideraron las siguientes teorías:

La sola capacitación del personal no garantiza un desarrollo del recurso humano y si bien es necesario capacitar al personal es aún más necesario el lograr su desarrollo. De no ser así la organización corre riesgos muy importantes como el de fuga de talentos o incluso estancamiento en su desarrollo. Es por ello que para un desarrollo adecuado del personal se debe tener en cuenta las tendencias de los procesos para el desarrollo del personal.

Chiavenato, (2010), menciona que, los procesos para el desarrollo del personal presentan las tendencias siguientes: Fuerte enfoque en agregar valor a las personas y a la organización. La antigua costumbre de las empresas de extraer el máximo posible de los conocimientos y las habilidades de sus trabajadores sin reponer o adicionar nada a cambio, ahora es cosa del pasado. Mientras que Gaspar (2021), dice que, “es un proceso de transformación en el que una persona decide cambiar aspectos de su vida para mejorar su salud, virtudes, talentos y capacidades, con el objetivo de vivir de forma equilibrada y que haya consonancia entre cuerpo y mente” (p. 321).

Dejando dicho que, el desarrollo personal se produce de forma cíclica y cada cierto periodo de tiempo, y en determinadas circunstancias, el desarrollo en una determinada época de la vida está conectado con otras etapas anteriores. Esto significa que, a lo largo de la vida las personas tienen la oportunidad de rectificar tareas de etapas anteriores, acabarlas o completarlas, y satisfacer necesidades y deseos que solo quedaron parcialmente satisfechos, lo que limita el desarrollo como personas.

Los indicadores de desempeño establecen un conocimiento sobre el estado real en el que se encuentra el desarrollo de un proyecto y permiten una comprensión completa y en tiempo real de la situación de la organización. Para Cruz (2022), “el uso de indicadores debe estar alineado a los objetivos de la organización. En el estudio del desempeño empresarial, los indicadores contribuyen definiendo métricas o conjunto de métricas” (p. 222), a través de las cuales es posible “cuantificar el impacto y la evolución de los factores involucrados” en la actividad empresarial (Arango, et al., 2017, p. 708).

Entre los indicadores del desempeño del personal de una organización se encuentran los Indicadores de Insumo, según Cruz (2022), este indicador permite cuantificar los recursos tanto físicos como humanos, y/o financieros utilizados en la producción de los bienes y servicios. Estos indicadores generalmente están dimensionados en términos de gastos asignados, número de profesionales, cantidad de horas de trabajo utilizadas o disponibles para desarrollar un trabajo, días de trabajo consumidos, etc.

También menciona a los Indicadores de Proceso, se refieren a aquellos indicadores que miden el desempeño de las actividades vinculadas con la ejecución o forma en que el trabajo es realizado para producir los bienes y servicios, tales como procedimientos de compra (días de

demora del proceso de compra) o procesos tecnológicos (número de horas de los sistemas sin línea atribuibles al equipo de soporte).

Así mismo se encuentran los Indicadores de Producto y de Impacto, el primero, muestra los bienes y servicios de manera cuantitativa producidos y provistos por un organismo público o una acción gubernamental. Es el resultado de una combinación específica de insumos por lo cual dichos productos están directamente relacionados con ellos. Y el segundo mide los resultados a nivel del fin último esperado con la entrega de los bienes y servicios. La información que entrega se refiere por ejemplo al mejoramiento en las condiciones de la población objetivo, y que son exclusivamente atribuibles a dichos bienes.

La evaluación del desempeño del personal en opinión de Heredia y Narváez (2021), “es un proceso sistemático y estructurado que implica el seguimiento y la valoración de la labor profesional de los empleados en una organización. Se lleva a cabo para evaluar el rendimiento de cada persona en su cargo actual o su potencial de desarrollo futuro” (p. 2222). Este proceso se realiza utilizando diferentes enfoques, como la evaluación del desempeño, evaluación del mérito, informes de progreso, entre otros.

Además, es importante destacar que, la evaluación del desempeño laboral, “se define como un procedimiento estructural y sistemático para medir, evaluar e influir en los atributos, comportamientos y resultados relacionados con el trabajo, con el objetivo de determinar la productividad del empleado y su capacidad para mejorar en el futuro” (Gaspar, 2021, p. 322). Además, la evaluación del desempeño es una herramienta importante para medir el rendimiento de los empleados y su contribución al éxito de la empresa, lo que permite identificar fortalezas, debilidades y establecer metas de mejora para desarrollar habilidades que les permitan desempeñarse de manera más efectiva en su trabajo.

De hecho, para evaluar el desempeño en los términos descritos anteriormente, menciona Urgilés et al., (2019), se han desarrollado una gran cantidad de herramientas metodológicas, pero su uso puede conducir a confusiones dado que distintos autores y expertos utilizan diferente terminología para referirse a métodos similares. El campo académico de la evaluación ha incluido dentro de la evaluación del desempeño a distintos instrumentos tales como: Información de monitoreo y seguimiento; Evaluación de proyectos y programas (tipo ex-ante, de seguimiento físico-financiero o ex-post); Auditoría de desempeño y Auditoría financiera.

Por consiguiente, el objetivo de este artículo es determinar de qué manera se relaciona el desarrollo de recursos humanos y los indicadores de desempeño del personal de la Universidad Nacional de Huancavelica, año 2022.

MÉTODO

El estudio se enmarcó dentro del tipo de investigación aplicada, según Castro et al., (2022) el enfoque aplicado se ha utilizado para vincular la teoría con la práctica, buscando generar conocimiento que pueda ser aplicado directamente en el ámbito de la gestión gerencial en la

Municipalidad Distrital de Ascensión. El nivel de investigación que se utilizó es el correlacional, en opinión de Cano (2019). En cuanto a la población la constituyen el total de personal docente y administrativo de la Universidad Nacional de Huancavelica, de esta manera de acuerdo a la estructura poblacional, se ha elegido el muestreo no probabilístico y específicamente el muestreo intencionado de por conveniencia.

La elección de la técnica de recolección de información, en este caso, una encuesta mediante un cuestionario especializado, ha sido fundamental para recopilar datos relevantes y específicos sobre el subsistema de desarrollo de recursos humanos e indicadores de desempeño en la Universidad Nacional de Huancavelica. Este enfoque metodológico permite obtener información detallada directamente de los participantes, lo que resulta crucial para comprender sus percepciones, experiencias y opiniones en relación con los temas en estudio.

El cuestionario diseñado para esta encuesta ha sido cuidadosamente elaborado para abarcar aspectos clave del subsistema de desarrollo de recursos humanos y de los indicadores de desempeño, con el objetivo de recopilar datos precisos y relevantes que permitan analizar de manera exhaustiva la situación actual y las posibles áreas de mejora en la gestión de recursos humanos en la universidad.

En cuanto al análisis de la información recolectada, se han seleccionado dos técnicas estadísticas complementarias para extraer el máximo valor de los datos recopilados:

Estadística Descriptiva:

La estadística descriptiva será fundamental para resumir y describir de manera detallada las características de los datos obtenidos a través de la encuesta.

Esta técnica permitirá identificar tendencias, patrones y variaciones en los datos, proporcionando una visión general y comprensible de la distribución de las respuestas de los participantes.

Estadística Inferencial:

Por otro lado, la estadística inferencial se utilizará para realizar inferencias y generalizaciones a partir de la muestra recopilada, permitiendo sacar conclusiones más amplias y aplicables a la población total de personal docente y administrativo de la universidad.

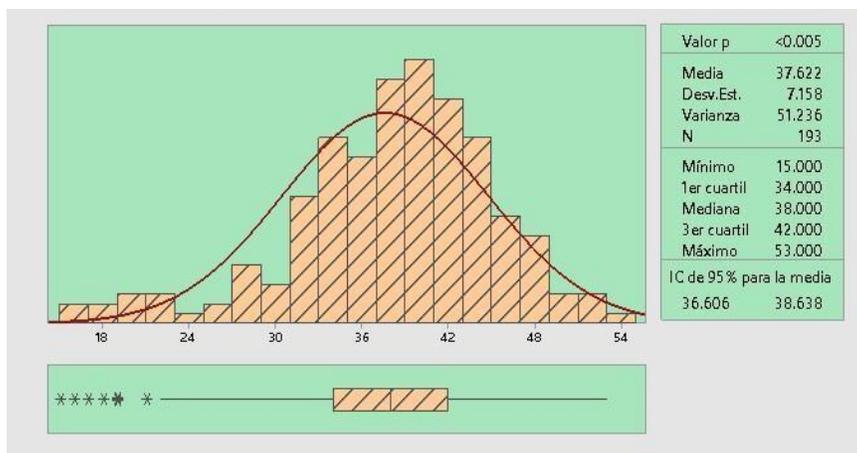
Esta técnica estadística ayudará a validar hipótesis, identificar relaciones significativas entre variables y extraer conclusiones que vayan más allá de los datos específicos recopilados.

Al integrar estas técnicas de análisis, el estudio podrá ofrecer una visión profunda y rigurosa de la situación del subsistema de desarrollo de recursos humanos e indicadores de desempeño en la Universidad Nacional de Huancavelica, permitiendo identificar áreas de mejora y proponer recomendaciones fundamentadas en los resultados obtenidos.

RESULTADOS

Figura 1

Resultados del subsistema de desarrollo de recursos humanos e indicadores de desempeño



Nota: en la figura se muestra resultados del subsistema de desarrollo de recursos humanos e indicadores de desempeño de la Universidad Nacional de Huancavelica.

En la figura 1, se observa las estadísticas de resumen para la variable referida a la Subsistema de desarrollo de recursos humanos media es 37,622 que dentro del rango de la variable está tipificada como Regular [36-42] asimismo la puntuación mínima es de 15 puntos y la máxima es 53 puntos, el valor de la mediana es de 38,000 puntos; asimismo en cuanto a las estadísticas de dispersión notamos que el valor de la desviación estándar es 7,158; los límites del intervalo de confianza muestran la posición de la verdadera media poblacional al 95% de confianza; el histograma nos muestran que efectivamente los datos no están siguiendo una distribución normal por lo cual se podría hacer uso de los elementos de la estadística no paramétrica.

Tabla 1

Resultados del nivel del subsistema de desarrollo de recursos humanos

Nivel	f	%
Inadecuado	17	8,8
Regular	140	72,5
Adecuado	36	18,7
Total	193	100,0

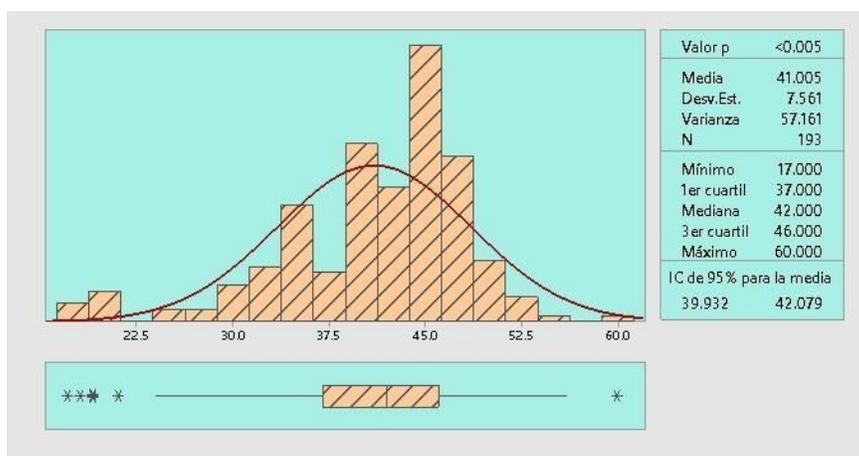
Nota. Cuestionario aplicado a los docentes y administrativos de la Universidad Nacional de Huancavelica.

En la tabla 1 se muestran los resultados de la percepción del nivel del Subsistema de desarrollo de recursos humanos en la Universidad Nacional de Huancavelica, por parte de los docentes y trabajadores

administrativos, se observa que el 72,5% de los casos consideran que el nivel del Subsistema de desarrollo de recursos humanos es regular y el 8,8% de los casos consideran que el nivel del Subsistema de desarrollo de recursos humanos es inadecuado. Evidentemente el nivel regular está prevaleciendo en la Universidad Nacional de Huancavelica.

Figura 2

Estadísticas de la variable indicadores de desempeño



Nota: en la figura se muestra la estadística de la variable indicadores de desempeño de los empleados de la Universidad Nacional de Huancavelica.

En la figura 3, observamos que para la variable referida a los indicadores de desempeño la media es 41,005 que dentro del rango de la variable está tipificada como bueno [37,5-45,0] asimismo la puntuación mínima es de 17 puntos y la máxima es 60 de dispersión notamos que el valor de la desviación estándar es 7,561; los límites del intervalo de confianza muestran la posición de la verdadera media poblacional al 95% de confianza; el histograma nos muestra que efectivamente los datos no están siguiendo una distribución normal por lo cual usaremos los elementos de la estadística no paramétrica.

Tabla 2

Resultados de las dimensiones de la variable subsistema de desarrollo de recursos humanos

Dimensiones del Subsistema de Desarrollo de Recursos Humanos	Inadecuado		Regular		Adecuado		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Capacitación del personal	22	11,4	134	69,4	37	19,2	193	100
Desarrollo del personal	18	9,3	119	61,7	56	29,0	193	100
Desarrollo organizacional	12	6,2	128	66,3	53	27,5	193	100

Nota. Cuestionario aplicado a los docentes y administrativos de la Universidad Nacional de Huancavelica.

La tabla 2 muestra los resultados de la percepción del nivel del subsistema de desarrollo de recursos humanos en sus tres dimensiones en la Universidad Nacional de Huancavelica, por parte de los docentes y trabajadores administrativos, observamos para la dimensión capacitación del personal, el 69,4% de los casos consideran que el nivel es regular y el 11,4% de los casos consideran que el nivel es inadecuado. Evidentemente el nivel regular está prevaleciendo en la Universidad Nacional de Huancavelica.

Para la dimensión desarrollo del personal, el 61,7% de los casos consideran que el nivel es regular, el 29,0% de los casos consideran que el nivel es adecuado y el 9,3% de los casos consideran que el nivel inadecuado. Evidentemente el nivel regular está prevaleciendo en la Universidad Nacional de Huancavelica. Y por último para la dimensión desarrollo organizacional, el 66,3% de los casos consideran que el nivel es regular, el 27,5% de los casos consideran que el nivel adecuado y el 6,2% de los casos consideran que el nivel es inadecuado. Evidentemente el nivel regular está prevaleciendo en la Universidad Nacional de Huancavelica respecto al desarrollo organizacional.

Tabla 3

Resultados del nivel de los indicadores de desempeño

Nivel	f	%
Inadecuado	12	6,2
Regular	93	48,2
Adecuado	88	45,6
Total	193	100,0

Nota. Cuestionario aplicado a los docentes y administrativos de la Universidad Nacional de Huancavelica.

La tabla 3 muestra los resultados de la percepción del nivel de los indicadores de desempeño en la Universidad Nacional de Huancavelica, por parte de los docentes y trabajadores administrativos, observándose que el 48,2% de los casos consideran que el nivel de los indicadores de desempeño es bueno y el 6,2% de los casos consideran que el nivel de los indicadores de desempeño es regular. Evidentemente el nivel bueno está prevaleciendo en la Universidad Nacional de Huancavelica.

Tabla 4

Prueba de normalidad para las variables y dimensiones

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Subsistema de desarrollo RR. HH.	,096	193	,000
Indicadores de desempeño	,122	193	,000
Indicadores de insumo	,150	193	,000
Indicadores de proceso	,155	193	,000

Indicadores de producto	,148	193	,000
Indicadores de impacto	,190	193	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota: En la tabla se observan los resultados de la prueba de normalidad de las variables Desarrollo de Recursos Humanos e Indicadores de Desempeño Laboral.

En la tabla 4 se observa para una muestra $n=193$ y nivel de significancia $\alpha=0,05$ determinamos la probabilidad cuyos valores dep son: Para la variable subsistema de desarrollo de recursos humanos es $P<0,05$ no tiene una distribución normal. En tanto para la variable indicadores de desempeño el valor de probabilidad es $P<0,05$. Por lo tanto, concluimos que la distribución muestral no tiene una distribución normal y para sus dimensiones (indicadores de insumo, indicadores de proceso, indicadores de producto e indicadores de impacto) el valor de la probabilidad es $P<0,05$. Por lo tanto, concluimos que la distribución muestral para las dimensiones no tiene una distribución normal. Por lo cual utilizaremos la estadística de Correlación rho de Spearman, para las variables y dimensiones en estudio.

Tabla 5

Resultados de la relación del subsistema de desarrollo de recursos humanos e indicadores de desempeño del personal de la universidad nacional de Huancavelica, año 2022

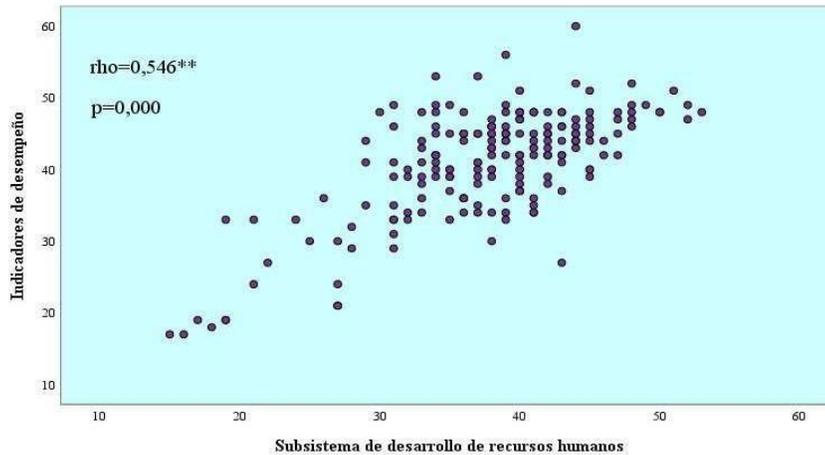
Subsistema de Desarrollo de Recursos Humanos	Indicadores de Desempeño							
	Regular		Bueno		Excelente		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Inadecuado	11	5,7	6	3,1	-	-	17	8,8
Reglar	1	0,5	81	42,0	58	30,1	140	72,5
Adecuado	-	-	6	3,1	30	15,5	36	18,7
Total	12	6,2	93	48,2	88	45,6	193	100,0
$\chi^2 = 132,845$					gl=4		P=0,000	

Nota. Cuestionario aplicado a los docentes y administrativos de la Universidad Nacional de Huancavelica.

En la tabla 5 se puede observar que los correspondientes niveles del subsistema de desarrollo de recursos humanos que corresponden de forma positiva con los correspondientes niveles indicadores de desempeño, lo cual indica la presencia de una asociación entre las dos variables subsistema de desarrollo de recursos humanos e indicadores de desempeño del personal dela Universidad Nacional de Huancavelica, Año2022.

Figura 3

Diagrama de dispersión del subsistema de desarrollo de recursos humanos e indicadores de desempeño del personal de la Universidad Nacional de Huancavelica, Año 2022.



Nota: en el diagrama se muestra la dispersión del subsistema de desarrollo de recursos humanos e indicadores de desempeño del personal de la Universidad Nacional de Huancavelica, Año2022.

Para determinar la intensidad de la relación entre las variables, utilizaremos las puntuaciones originales obtenidos por el instrumento de medición para lo cual utilizaremos la estadística "rho" de Spearman se define como:

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum_{i=1}^n d_i^2}{n(n^2 - 1)} \quad \text{además} \quad -1 \leq r_s \leq 1$$

Así pues, luego de aplicar el modelo sobre los datos tenemos el resultado que se muestran:

Rho=0,546**=54,6% (**) además $-1 \leq r_s \leq 1$

Además del correspondiente diagrama de dispersión de la figura 9 podemos conformar el hecho de que la relación entre las variables es positiva pues la dispersión tiende positivamente además es mayor que cero; al determinar el índice de la relación entre las dos variables se ha determinado que es de 54,6%.

DISCUSIÓN

En general se ha corroborado los resultados de la percepción del nivel del subsistema de desarrollo de recursos humanos de la Universidad Nacional de Huancavelica, Año 2022, por parte de los docentes y trabajadores administrativos, observamos que el 72,5% de los casos consideran que el nivel del subsistema de desarrollo de recursos humanos es regular y el 8,8% de los casos consideran que el nivel del subsistema de desarrollo de recursos humanos es inadecuado.

Evidentemente el nivel regular está prevaleciendo en la Universidad Nacional de Huancavelica. De igual forma los resultados de la percepción del nivel de los indicadores de desempeño en la Universidad Nacional de Huancavelica, año 2022, por parte de los docentes y trabajadores administrativos, observamos que el 48,2% de los casos consideran que el nivel de los indicadores de desempeño es bueno y el 6,2% de los casos consideran que el nivel de los indicadores de desempeño es regular. Evidentemente el nivel bueno está prevaleciendo en la Universidad Nacional de Huancavelica, año 2022.

Los resultados de esta investigación al confrontarlos con los obtenidos por Regalado y Sánchez, (2019) en su investigación llegó a las siguientes conclusiones: Con relación a la dimensión de análisis y descripción de puestos, tabla 01 de los resultados nos muestran que en su mayoría las empresas de vigilancia están realizando un buen análisis de descripción de puestos, específicamente en la medida de reconocer al personal calificado, lo cual genera un mejor desempeño de los agentes en su centro de labores reduciendo el factor de insatisfacción laboral, causada por una mala percepción de los agentes.

Asimismo, al confrontarlos con Quispe, (2019) en su investigación titulada: llegó a las siguientes conclusiones: Las puntuaciones obtenidas en el desempeño del sector público total (PSP) muestran que los países con buen desempeño del sector público son Ecuador (1.09), Chile (1.08) y Perú (1.02). En relación a las áreas evaluadas, el Perú presenta un bajo desempeño en administración, infraestructura pública y estabilidad económica al no superar el valor promedio establecido, mientras que las áreas de educación, salud, distribución y desempeño económico superaron el valor promedio, siendo áreas consideradas con buen desempeño. En comparación a los países del grupo, Perú presenta mejores resultados en distribución del ingreso (1.08) y desempeño económico (1.35).

CONCLUSIONES

La evidencia empírica ha corroborado determinado de qué manera se relaciona el subsistema de desarrollo de recursos humanos y los indicadores de desempeño del personal de la Universidad Nacional de Huancavelica, año 2022. El coeficiente de correlación hallada es de $\rho=0,546^{**}$ que tiene asociado una probabilidad $p.=0,000<0,05$ por lo que dicha correlación es directamente proporcional. En general se ha corroborado los resultados de la percepción del nivel del subsistema de desarrollo de recursos humanos de la Universidad Nacional de Huancavelica, Año 2022, por parte de los docentes y trabajadores administrativos, observamos que el 72,5% de los casos consideran que el nivel del subsistema de desarrollo de recursos humanos es regular y el 8,8% de los casos consideran que el nivel del subsistema de desarrollo de recursos humanos es inadecuado. Evidentemente el nivel regular está prevaleciendo en la Universidad Nacional de Huancavelica.

De igual forma los resultados de la percepción del nivel de los indicadores de desempeño en la Universidad Nacional de Huancavelica, año 2022, por parte de los docentes y trabajadores

administrativos, observamos que el 48,2% de los casos consideran que el nivel de los indicadores de desempeño es bueno y el 6,2% de los casos consideran que el nivel de los indicadores de desempeño es regular. Evidentemente el nivel bueno está prevaleciendo en la Universidad Nacional de Huancavelica, año 2022.

Se ha determinado de qué manera se relaciona el subsistema de desarrollo de recursos humanos y los indicadores de desempeño en su dimensión indicadores de insumo del personal de la Universidad Nacional de Huancavelica, año 2022. El coeficiente de correlación hallada es de $\rho=0,518^{**}$ que tienen asociado una probabilidad $p.=0,000<0,05$ por lo que dicha relación es directamente proporcional.

Se ha determinado de qué manera se relaciona el subsistema de desarrollo de recursos humanos y los indicadores de desempeño en su dimensión indicadores de proceso del personal de la Universidad Nacional de Huancavelica, año 2022. El coeficiente de correlación hallada es de $\rho=0,511^{**}$ que tienen asociado una probabilidad $p.=0,000<0,05$ por lo que dicha relación es directamente proporcional.

Se ha determinado de qué manera se relaciona el subsistema de desarrollo de recursos humanos y los indicadores de desempeño en su dimensión indicadores de producto del personal de la Universidad Nacional de Huancavelica, año 2022. El coeficiente de correlación hallada es de $\rho=0,378^{**}$ que tienen asociado una probabilidad $p.=0,000<0,05$ por lo que dicha relación es directamente proporcional.

Se ha determinado de qué manera se relaciona el subsistema de desarrollo de recursos humanos y los indicadores de desempeño en su dimensión indicadores de impacto del personal de la Universidad Nacional de Huancavelica, año 2022. El coeficiente de correlación hallada es de $\rho=0,340^{**}$ que tienen asociado una probabilidad $p.=0,000<0,05$ por lo que dicha relación es directamente proporcional.

REFERENCIAS

- Arango, M. Ruíz, S., Ortiz, L. y Zapata, J. (2017). Indicadores de desempeño para empresas del sector logístico: Un enfoque desde el transporte de carga terrestre, *Ingeniare. Revista Chilena de Ingeniería*, Vol. 25(4). <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-33052017000400707>
- Armijos, F. B., Bermúdez, A. I., y Mora, N. (2019). Gestión de administración de los recursos humanos. *Universidad y Sociedad*, 11(4), 163-170. Recuperado de <http://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus>
- Cano, C. A. (2019). Dos visiones diferentes de entender la investigación para la formación en educación superior. *Revista Atlante: Cuadernos de Educación y Desarrollo*, 109. 113-120. <https://www.eumed.net/rev/atlante/2019/07/>

- Castro J. Gómez, L., y Camargo, E. (2023). La investigación aplicada y el desarrollo experimental en el fortalecimiento de las competencias de la sociedad del siglo XXI. *Tecnura*, 27(75), 140-174. <https://doi.org/10.14483/22487638.19171>
- Chiavenato, I. (2010). *Administración de recursos humanos- El capital humano de las organizaciones*. McGraw-Hill. <https://clea.edu.mx/biblioteca/files/original/550fe4eb12c34ed49b9b0b6760f5a289.pdf>
- Cruz, E. (2022). Niveles e Indicadores de Desempeño Empresarial desde la Teoría del desarrollo organizacional. *Academia Journals*, 11(12), 219-224. <file:///NiveleseindicadoresdedesempenoempresarialdesdelateoriadelDesarrolloOrganizacional.pdf>
- Cuesta, A., Fleitas, S., García, V., Hernández, I., Anchundia, A., y Mateus, L. (2018). Evaluación del desempeño, compromiso y gestión de recursos humanos en la empresa. *Ingeniería Industrial*, 39(1), 24-35. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=360458872004>
- Gaspar, M. (2021). La gestión de talento humano y su influencia en el desempeño laboral para el éxito de las empresas. *Revista Polo del Conocimiento*, 6(8), 318-329. DOI: 10.23857/pc.v6i8.
- Heredía, M., y Narváez, C. (2021). La importancia de la Evaluación del desempeño del talento humano en las organizaciones de salud. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria KOINONIA*, 6(12), 213-241. <file:///Dialnet-LaImportanciaDeLaEvaluacionDelDesempenoDelTalentoH-8011435.pdf>
- Hernández, R., y Bautista, J. (2020). Claves para la innovación pedagógica ante los nuevos retos: respuestas en la vanguardia de la práctica educativa. Ediciones OCTAEDRO, S.L. <file:///LibrooctaedroRRHH.pdf>.
- Hidalgo, M. Romero, M. Pazmiño, V. (2019). Capacitación y gestión del talento humano en administración de empresas. *Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología*, 6(10), 204-222. DOI 10.35381/cm.v6i10.125
- Mendoza, M., y Villafuerte, J. (2021). Evaluación de sistemas administrativos de recursos humanos: modelo Chiavenato aplicado a organizaciones productivas de Manabí, Ecuador. *Revista de Investigación, Desarrollo e Innovación*, 11(3), 467-478. <http://www.scielo.org.co/pdf/ridi/v11n3/2389-9417-ridi-11-03-467.pdf>
- Pruna, L., y Albán, C. (2019). Estudio del Talento Humano en las prácticas de los centros de información turística y su incidencia en el turismo de la provincia de Cotopaxi. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 4(8), 451-467. Doi: <http://dx.doi.org/10.35381/r.k.v4i8.294>.
- Quispe, E. (2021). Gestión estratégica de recursos humanos y su relación con el proceso de reclutamiento y selección de personal de la red salud Huancavelica, 2019. <https://repositorio.unh.edu.pe/items/5344be59-d266-44e1-bb91-322ec63b2597>

- Regalado, Y., y Sánchez, K. (2019). Subsistemas de Recursos Humanos y La Percepción de motivos de cese del personal de vigilancia física en la ciudad de Huánuco en el año 2018. https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/625851/Sanchez_PK.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Urgilés, S., Erazo, J., y Narváez, C. (2019). El coaching y la productividad laboral en la Cooperativa de Ahorro y Crédito de la Pequeña Empresa Biblián Ltda Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía, 4(1), 408-435. <http://dx.doi.org/10.35381/r.k.v4i1.463>.