

**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO**  
**BENEDICTO XVI**  
**ESCUELA DE POSGRADO**  
**MAESTRÍA EN GESTIÓN Y CALIDAD EN EDUCACIÓN**  
**SUPERIOR**



**GESTION DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL**  
**DEL PERSONAL DE UN INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR**  
**PEDAGÓGICO DE APURIMAC 2022**

Tesis para obtener el grado académico de:  
**MAESTRO EN GESTIÓN Y CALIDAD EN EDUCACIÓN**  
**SUPERIOR**

**AUTORAS**

Br. Gilda Casaverde de Pinares  
Br. Milagros Salas Cruz

**ASESORA**

Dra. Carola Claudia Calvo Gastañaduy  
<https://orcid.org/0000-0002-0590-461X>

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Planificación, gestión y evaluación en la Educación superior

**TRUJILLO - PERÚ**

**2024**

## DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD

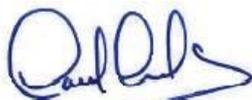
Señor Director de la Escuela de Posgrado: Dr. Reaño Portal Winston Rolando,

Yo, Yo, Dra. Carola Claudia Calvo Gastañaduy, con DNI N°17893640 asesora de la Tesis de titulada: GESTION DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE UN INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICO DE APURIMAC 2022

Desarrollada por el / la / los bachilleres Gilda Casaverde de Pinares con DNI 31520257 y Milagros Salas Cruz con DNI 45404715,

De la MAESTRÍA EN GESTIÓN Y CALIDAD EN EDUCACIÓN SUPERIOR

Considero que dicha tesis reúne las condiciones tanto técnicas como científicos, las cuales están alineadas a las normas establecidas en el reglamento de grados y títulos de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI y en la normativa para la presentación de tesis de la Escuela de Posgrado. Por tanto, autorizo la presentación del mismo ante el organismo pertinente para que sea sometido a evaluación por los jurados designados por la mencionada facultad.



.....  
ASESOR(A): Dra. Carola Claudia Calvo Gastañaduy

ORCID: 0000-0002-0599-461X

## **Autoridades Universitarias**

Exemo Mons. Dr. Héctor Miguel Cabrejos Vidarte, O.F.M.

**Arzobispo Metropolitano de Trujillo**

**Fundador y Gran Canciller de la Universidad**

**Católica de Trujillo Benedicto XVI**

Dra. Mariana Geraldine Silva Balarezo

**Rectora de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI**

**Vicerrectora Académica**

Dr. Winston Rolando Reaño Portal

**Director de la Escuela de Posgrado**

Dra. Ena Cecilia Obando Peralta

**Vicerrectora de Investigación (e)**

Dra. Teresa Sofía Reategui Marin

**Secretaria General**

## DEDICATORIA

*A Dios por iluminar mi camino dándome fortaleza y valor.*

*A mi madre adorada Victoria por hacer de mí una mejor persona a través de sus consejos, enseñanza y amor.*

*A mis tres tesoros: Mateo, Luciana y Leandrito por ser los pilares de mi vida mis hijos: Wildor y Friztner por su apoyo y confianza y gracias por ayudarme a cumplir mis objetivos como persona y profesional.*

*A mi adorada hija Jannike por brindarme los recursos necesarios y por estar a mi lado apoyándome y acompañándome siempre. A mi esposo por darme el tiempo para realizarme como profesional. A mis hermanos por su constante apoyo espiritual y material.*

**GILDA**

*El presente proyecto está dedicado para Dios ya que gracias a el logre concluir mi carrera. A mis padres por ser mi motivo y motor, a mi hijo y a hermanos por sus consejos y su apoyo. A la Sra. Elvia y su familia por confiar en mí. A mis amigos por alentarme a que yo puedo porque de alguna manera han contribuido para el proyecto de mis objetivos.*

**MILAGROS**

## **AGRADECIMIENTO**

*Agradecemos a Dios por habernos permitido lograr nuestros sueños.*

*Nuestro agradecimiento a la Universidad Católica de Trujillo, por darnos la oportunidad de seguir formándonos en beneficio de la juventud.*

*A nuestra asesora, Dra. Carola Calvo Gastañaduy por su profesionalismo y su ayuda para realizar nuestra tesis, por compartir siempre sus conocimientos que nos animaron a terminar la investigación.*

*Asimismo, a cada uno de los docentes quienes fueron guía durante este proceso de formación, a nuestros compañeros del grupo.*

*Al personal directivo y docente del Instituto Superior Pedagógico Público “Gregorio Mendel” de Chuquibambilla Grau- Apurímac, por el apoyo incondicional al darme las facilidades para realizar nuestro trabajo de investigación.*

*A nuestros familiares, quienes, con sus conocimientos, su experiencia, su paciencia y su motivación logró que terminemos con éxito.*

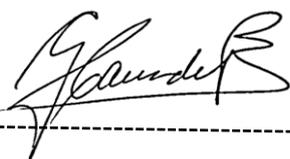
*Al Sr. Raúl por su gran apoyo y las palabras de aliento que me manifestó a seguir de pie y concluir con esta investigación.*

## DECLARATORIA DE LEGITIMIDAD DE AUTORÍA

Nosotros, Gilda Casaverde de Pinares con DNI 31520257 y Milagros Salas Cruz con DNI 45404715, egresados de la Maestría en Gestión y Calidad en Educación Superior de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, damos fe que se siguió rigurosamente los procedimientos académicos y administrativos emanados por la Escuela de Posgrado de la citada Universidad para la elaboración y sustentación de la tesis titulada: GESTION DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE UN INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICO DE APURIMAC 2022, la que consta de un total de 97 páginas, en las que se incluye 8 tablas y 51 páginas en anexos.

Se deja constancia de la originalidad y autenticidad de la mencionada investigación y declaramos bajo juramento en razón a los requerimientos éticos, que el contenido de dicho documento corresponde a nuestra autoría respecto a redacción, organización, metodología y diagramación. Asimismo, se garantiza que los fundamentos teóricos están respaldados por el referencial bibliográfico, asumiendo un mínimo porcentaje de omisión involuntaria respecto al tratamiento de cita de autores, lo cual es de nuestra entera responsabilidad.

Las autoras



-----  
Gilda Casaverde de Pinares  
DNI 31520257



-----  
Milagros Salas Cruz  
DNI 45404715

## ÍNDICE

Declaratoria de Originalidad .....	ii
Autoridades universitarias.....	iii
Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento.....	v
Declaratoria de legitimidad de autoría.....	vi
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT.....	x
I. INTRODUCCIÓN.....	11
II. METODOLOGÍA.....	24
2.1. Enfoque, tipo.....	24
2.2. Diseño de investigación.....	24
2.3. Población, muestra y muestreo.....	25
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	25
2.5. Técnicas de procesamiento y análisis de la información .....	26
2.6. Aspectos éticos en investigación.....	26
III. RESULTADOS.....	27
IV. DISCUSIÓN.....	33
V. CONCLUSIONES.....	39
VI. RECOMENDACIONES.....	41
VII. REFERENCIAS .....	42
ANEXOS.....	46
ANEXO 1. Instrumentos de recolección de la información.....	46
ANEXO 2: Ficha Técnica.....	48
ANEXO 3: Operacionalización de variables.....	50
ANEXO 4: Carta de presentación .....	52
ANEXO 5: Carta de autorización emitida por la entidad que faculta el recojo de datos	53
ANEXO 6: Consentimiento informado.....	54
ANEXO 7: Matriz de consistencia.....	59
ANEXO 8: Validación del instrumento.....	61
ANEXO 9: Porcentaje de turnitin .....	97

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1.</b> Distribución de frecuencias de GTH y sus dimensiones.....	27
<b>Tabla 2.</b> Distribución de frecuencia de desempeño laboral y sus dimensiones.....	27
<b>Tabla 3.</b> Prueba de normalidad.....	28
<b>Tabla 4.</b> Correlación entre GTH y desempeño laboral.....	29
<b>Tabla 5.</b> Correlación entre selección y reclutamiento y desempeño laboral.....	30
<b>Tabla 6.</b> Correlación entre capacitación y desarrollo y desempeño laboral.....	30
<b>Tabla 7.</b> Correlación entre evaluación y desempeño laboral.....	31
<b>Tabla 8.</b> Correlación entre retención y desempeño laboral.....	32

## RESUMEN

La presente investigación de título sobre la gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de un instituto de educación superior pedagógico de Apurímac 2022, teniendo como objetivo general; determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de un instituto de educación superior pedagógico de Apurímac, 2022. El estudio tuvo un enfoque cuantitativo, de tipo básica, según su profundidad fue correlacional utilizando un diseño no experimental con un alcance transversal, la muestra fue de 40 docentes a quienes se les aplicó un cuestionario como instrumento. El estudio concluye que; el 72.5% de los encuestados indican que la gestión del talento humano presenta el nivel regular, luego el 22.5% mencionan que el nivel es malo, y el 5% establecen que el nivel es bueno. Además; se visualiza que el 75% de los encuestados presentan un nivel regular de desempeño laboral, luego el 22.5% tienen el nivel bajo y el 2.5% (solo uno) muestran el nivel alto. Asimismo; la correlación fue positiva moderada (.728) entre gestión del talento humano y desempeño laboral, en cuanto al contraste de la hipótesis se tiene que el valor de significancia (Sig.) es menor que .01 por lo que se rechaza la hipótesis nula, es decir existe una correlación positiva moderada y significativa al nivel de .01 entre las variables.

**Palabras clave:** gestión del talento humano, reclutamiento, selección, capacitación y evaluación.

## ABSTRACT

The present investigation titled the management of human talent and work performance of the personnel of a pedagogical higher education institute of Apurímac 2022, having as a general objective; determine the relationship between the management of human talent and the job performance of the staff of a pedagogical higher education institute in Apurímac, 2022. The study had a quantitative approach, of a basic type, according to its depth it was correlational using a non-experimental design with a transversal scope, the sample was 40 teachers to whom a questionnaire was applied as an instrument. The study concludes that; 72.5% of those surveyed indicate that human talent management presents the regular level, then 22.5% mention that the level is bad, and 5% establish that the level is good. Besides; It is seen that 75% of the respondents present a regular level of job performance, then 22.5% have a low level and 2.5% (only one) show a high level. In addition; the correlation was moderately positive (.728) between human talent management and job performance, regarding the contrast of the hypothesis, the significance value (Sig.) is less than .01, therefore the null hypothesis is rejected, that is, there is a moderate and significant positive correlation at the .01 level between the variables.

**Keywords:** human talent management, recruitment, selection, training and evaluation.

## I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad las organizaciones están cambiando el modelo tradicional de como ver al talento humano, en ese sentido; se pasó de ver a los colaboradores como el capital humano a la administración de personas. Hoy en día; se realiza una gestión del talento humano enfocado en las habilidades y competencias de las personas idóneas y en los puestos correctos, fomentando el desarrollo profesional de cada colaborador, con el fin de mejorar el desempeño laboral de cada integrante y de todas las áreas, esto se realiza con el fin de lograr los objetivos organizacionales.

A nivel internacional el problema no es ajeno, en España se refleja un problema que tienen las empresas a través de la gestión sobre el talento humano, que empieza desde la convocatoria del personal, dada la circunstancia el 52% de gerentes de recursos humanos afirman tener estas dificultades. Asimismo; existe un déficit en contratar perfiles cualificados que estén bien formados profesionalmente que beneficia el desempeño laboral. Si la gestión que realiza las organizaciones sobre el talento humano no es la adecuada; los colaboradores renuncian por no aceptar puestos o turnos que no son de su preferencia, asimismo; para reclutar nuevos colaboradores se solicitan perfiles con uno o dos idiomas extranjeros y los salarios no son nada competitivos. Adicionalmente; las empresas se pelean por los candidatos más especializados, este problema se agrava por falta de los relevos generacionales en sectores o rubros como la construcción o el agrario que no es nada atractivo para los jóvenes que empiezan su vida profesional. (Bartolomé, 2022)

Asimismo; el 70% de las empresas colombianas necesitan personal calificado para laborar en las distintas áreas y mejorar el desempeño laboral, pero existe un problema en la gestión que realizan las empresas estrictamente sobre el talento humano porque no logra cubrir todas las vacantes que necesitan con las personas idóneas, y este problema surge porque las empresas se guían a la hora de contratar más por la intuición y no por convicción, siendo ineficientes a la hora de evaluar hojas de vida de postulantes. (Infobae, 2021)

En el Perú, los gerentes de recursos humanos han tenido que afrontar una serie de dificultades y desafíos en la coyuntura actual, dentro de este contexto, el desempeño laboral ha sufrido un déficit en la productividad teniendo como los problemas más usuales, las complicaciones de salud de los trabajadores. Además; que el 52.2% sufre un estrés severo, generados por la pandemia, además de los 300 mil casos de depresión que fueron reportados en el año 2021. Si bien es cierto; la GTH es de vital importancia para realizar un trabajo integrado

donde se gestione y ofrezca un verdadero apoyo a los colaboradores, para fortalecer un trabajo productivo e inclusivo, con el fin de mejorar cualquier modalidad de trabajo. (Salgado, 2022)

En el sector educación también existen problemas con la GTH, el cual se enfoca con la falta de una adecuada gestión con los docentes, debido que en los últimos años los profesionales han abandonado la docencia por diversos motivos como sueldos por debajo del mercado, las condiciones laborales no son las más adecuadas, las agresiones verbales y hasta físicas de parte de los alumnos, la mala planificación educativa, falta de liderazgo, un mal clima laboral, no tener apoyo ante algún problema, todo esto repercute en el desempeño laboral docente y difícilmente logra mantener la profesión y termina renunciando. (Trahtemberg, 2022), asimismo; en la localidad de Puno, la unidad de gestión educativa local tiene una serie de problemas; y estos se observa en los institutos de educación superior que están atravesando una crisis preocupante en cuanto a una adecuada infraestructura para el desarrollo de las actividades habituales. En ese sentido; los docentes se sienten olvidados por parte de las autoridades del gobierno regional. (Los Andes, 2018)

A nivel local existe una institución de educación superior en Apurímac donde se observa un perfil del docente contratado que no está calificado para poder dirigir un grupo humano de educación superior. En ese sentido; existe personal con talento para la educación, pero no son tomados en cuenta por un deficiente plan de trabajo en la GTH. Cabe precisar; que todos los institutos educativos no llegan a cumplir todos los objetivos que se trazan y todas las metas establecidas, debido que los docentes o personal que trabaja no es supervisado y evaluado correctamente. Por otra parte; el personal demuestra distintos comportamientos los cuales dificulta seguir las directrices y por ende no cumple con las responsabilidades, asimismo; no logran desarrollar sus habilidades y competencias para mejorar el desempeño.

Las posibles causas de este problema es no tener los objetivos y metas claras de una adecuada GTH para poder gestionar a los colaboradores que trabajan en el instituto de educación superior, en base a los lineamientos dados por el Ministerio de Educación. La falta de criterio para desarrollar al capital humano con el objetivo de hacer crecer a la organización, una falta de compromiso laboral del director o directora y de todos los colaboradores que se encuentran dentro de la institución y que son los responsables de cumplir todas sus funciones. Asimismo; la consecuencia de la GTH en el sector educación superior requiere de un análisis consciente para que el desempeño de los colaboradores mejore y que este les permita afrontar y adecuarse a las nuevas tecnologías, cuyos logros alcanzados se reflejaran en la obtención de los objetivos y métricas académicas y administrativas de la organización. En ese sentido; los

trabajadores continúan laborando bajo los términos de la mala praxis laboral y por ende se obtendrá una deficiente enseñanza y un pésimo aprendizaje en los estudiantes de educación superior. Asimismo; se realiza el siguiente problema del estudio ¿Cuál es la relación que existe entre gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de un instituto de educación superior pedagógico de Apurímac 2022?

La presente investigación tiene una justificación por conveniencia debido a que existe una necesidad de profundizar las teorías existentes de las variables en estudio, con el fin de describirlas y buscar su relación. Asimismo; se conocerá una problemática sobre la gestión de las personas en una institución educativa, la cual servirá para proponer mejoras sobre todo para mejorar el desempeño total de todos los colaboradores, a su vez; la investigación tiene relevancia social porque beneficiará por un lado a los colaboradores; quienes tendrán mejores condiciones laborales, mejores políticas internas de trabajo, un adecuado clima laboral con el fin que se sientan valorados, en términos generales se realizará una adecuada GTH. Por otra parte; también será beneficiario la entidad educativa porque tendrá un mejor desempeño laboral de parte de los trabajadores con el fin de cumplir las metas establecidas. También; el estudio tendrá implicancias prácticas porque ayudará a resolver un problema existente realizando recomendaciones a la institución educativa, asimismo; se realizará una mejora en toda la GTH para contar con una fuerza de trabajo comprometida. Finalmente tendrá una utilidad metodológica, al cual se basará en la elaboración de dos instrumentos, una para cada variable que servirá para el recojo de información y también servirá para que sean utilizadas en futuras investigaciones.

Se realiza el objetivo general; determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de un instituto de educación superior pedagógico de Apurímac, 2022. Asimismo; los objetivos específicos son: Determinar el nivel de la GTH del personal de un I.E.S.P. de la ciudad de Apurímac, 2022. Determinar el nivel el desempeño laboral del personal de un I.E.S.P. de la ciudad de Apurímac, 2022. Determinar la relación entre la selección y reclutamiento y desempeño laboral del personal de un I.E.S.P. de Apurímac, 2022. Determinar la relación entre la capacitación y desempeño laboral del personal de un I.E.S.P. de Apurímac, 2022. Determinar la relación entre la evaluación y desempeño laboral del personal de un I.E.S.P. de Apurímac, 2022. Determinar la relación entre la retención y desempeño laboral del personal de un I.E.S.P. de Apurímac, 2022

Se realiza la hipótesis de investigación: La gestión del talento humano tiene una relación significativa con el desempeño laboral del personal de un I.E.S.P. de Apurímac. Seguido de las

hipótesis específicas: La selección y reclutamiento tiene una relación significativa con el desempeño laboral del personal de un I.E.S.P. de Apurímac, 2022. La capacitación tiene una relación significativa con el desempeño laboral del personal de un I.E.S.P. de Apurímac, 2022. La evaluación tiene una relación significativa con el desempeño laboral del personal de un I.E.S.P. de Apurímac, 2022. La retención tiene una relación significativa con el desempeño laboral del personal de un I.E.S.P. de Apurímac, 2022.

En la presente investigación, se describen los antecedentes sobre los cuales se sustentan el estudio, empezando desde los antecedentes internacionales, seguido de los nacionales y al final lo estudios locales.

Empezando con las investigaciones internacionales, el Gaspar (2021) elaboró su artículo científico sobre el desarrollo de la GTH y cómo este influye con el desempeño laboral de los trabajadores en alcanzar los objetivos de las organizaciones. El estudio fue descriptiva documental con un diseño no experimental, asimismo; el estudio concluye que las organizaciones les han puesto más interés a sus trabajadores proporcionándoles capacitaciones con el fin de lograr su desarrollo profesional, esto porque se ha entendido que los trabajadores son un elemento importante para alcanzar las metas. Asu vez; la GTH es primordial para que una organización funcione, desde una adecuada administración de las personas y de sus capacitaciones, el fin es que puedan ejecutar eficientemente sus funciones. Por consiguiente; si se realiza una adecuada administración de las personas conllevará a los trabajadores mejoren su desempeño laboral.

Para Cabezas y Brito (2021) elaboraron su artículo para conocer que los efectos que muestra la GTH sobre el rendimiento laboral, en ese sentido; el estudio tuvo un enfoque mixto a través de una revisión científica teórica, asimismo; para la recolectar la información se usó el cuestionario. El estudio concluyo que en la empresa necesita evaluar constantemente al recurso humano para conocer los niveles de rendimiento laboral que existe. Se observa que las variables muestran una total relación significa. Asimismo; se logra resaltar la eficiente gestión en la administración de personas a través del desarrollo organizacional, conjuntamente con la por la empresa. Siempre con una buena gestión de los colaboradores en conjunto con una correcta gestión administrativa los resultados son alcanzados.

Asimismo; Castro et al. (2020) desarrollaron su artículo para mejorar la GTH dentro del banco solidario. Teniendo como objetivo; elaborar un modelo eficiente en la gestión y dirección de todos los colaboradores considerando que mejoren y esto se visualice en todo momento el su desempeño laboral. El estudio concluye que existen diferentes factores como las excesivas

horas de trabajo, la rotación de trabajadores y el bajo salario que se paga a los trabajadores. En ese sentido; se propuso desarrollar un modelo de GTH desde la selección de los colaboradores y ubicarlos en el puesto correcto de acuerdo a su perfil, de esta forma se asegura que tiene sobre la GTH que actualmente tiene la empresa Contigo S.A. en Ecuador. La finalidad fue; elaborar un nuevo modelo para mejorar la GTH e incrementar en todas las áreas el desarrollo laboral de todos los colaboradores. En ese sentido; la investigación fue inductivo deductivo, también fue; analítico sintético y a su vez fue sistemático estructural funcional. El objetivo de diseñar un plan es contar con trabajadores capacitados con el fin de mejorar las relaciones entre compañeros e innovar en los avances tecnológicos. Se precisa que para mejorar la creatividad se debe salir del contexto tradicional y apostar por algo nuevo y sobre todo en la toma de decisiones.

Siguiendo con las investigaciones nacionales, por su parte Saavedra, et al. (2019) elaboraron su artículo científico sobre el desarrollo de la GTH para mejorar la productividad de todos los colaboradores que están dentro de empresa; la investigación fue cuantitativo y se utilizó un diseño no experimental, tuvieron 83 trabajadores como población. El estudio concluye que; el 73.5% del nivel del trabajo que se realiza en la GTH es regular, asimismo; el 66.3% manifiesta que el desempeño es regular. A través de la información analizada, se afirma que la gestión de personas es regular porque no se realiza algún tipo de capacitaciones ni existe preocupación por mejorar profesionalmente a los trabajadores, lo que refleja una falta de compromiso de la entidad hacia los trabajadores. Asimismo; en el desempeño laboral existe una brecha del casi 34% de trabajadores que les falta mejorar.

Asimismo; Castro y Delgado (2020) investigaron sobre el desarrollo de la GTH para mejorar el desempeño laboral en los trabadores que realizan sus actividades en Huallaga Central. Con el fin de elaborar un nuevo modelo de trabajo con el recurso humano con el fin de mejorar la productividad de todos los colaboradores. El estudio concluye que; el trabajo que realiza la empresa sobre la GTH y el desempeño tiene un nivel de aceptable, teniendo en consideración que con una adecuada GTH el desempeño siempre será mejor; según los datos los trabajadores se sienten identificados porque reciben capacitaciones y algún tipo de estímulo por su desempeño. Cabe indica que; desarrollando el nuevo modelo se genera un mejor desempeño y productividad de la empresa siempre que la GTH se realice desde la alta gerencia.

Para Berrocal (2022) quien elaboró su artículo científico acerca de la GTH y como incide con el desempeño de los trabajadores del área administrativa en I.E. El objetivo fue conocer la relación de las dos variables. En la investigación se describieron y se observaron la

correlación de las variables. El estudio muestra una significancia directa entre las dos variables ( $T_b=0,763$ ;  $p_y = 0,00 < 0,05$ ), asimismo; el proceso de selección de los trabajadores y la variable de desempeño muestran una relación directa significativamente ( $T_b=0,643$ ;  $p= 0,00 < 0,05$ ) y finalmente la dimensión capacitación del personal también se relaciona directamente y significativamente con el desempeño laboral ( $T_b=0,763$ ;  $p= 0,00 < 0,05$ ).

De tal forma; Checa-Llontop, et al. (2020) quienes realizaron su artículo a través de una estrategia para la GTH teniendo en consideración mejorar el nivel de desempeño laboral. El objeto fue; elaborar una estrategia para mejorar la gestión de todos los colaboradores., Asimismo fue; de tipo descriptivo propositivo, con 36 personas que fueron la muestra del estudio. En ese sentido; la investigación muestra que el crecimiento o desarrollo profesional fue deficiente, porque no realizan capacitaciones y sucumben con desarrollar planes estratégicos, precisando que la comunicación que existe no es la correcta entre todas las áreas. Asimismo; la estrategia tendrá cuatro etapas y esta empezará desde la incorporación, la inducción, una retroalimentación y supervisión, esto beneficiará a mejorar el nivel de productividad de los trabajadores.

Por su parte, Aguilar (2020) realizó su estudio sobre el desarrollo de la GTH con el fin de mejorar todos los aspectos de los trabajadores empezando por su desempeño de la Financiera Efectiva de Trujillo. El objetivo general que se estableció fue conocer la relación entre las dos variables, utilizando la descripción y correlación de la variable, a su vez; la investigación concluye que es poco favorable la gestión de las personas con 58.1% lo cual ha tenido un efecto en el desempeño laboral teniendo un nivel medio con un 56.5% asimismo; se afirma que existe entre las variables una alta relación positiva ( $Rho=0,940$ ) teniendo una significancia ( $sig.=0,000$ ).

Y, por último, las investigaciones locales; Hernández (2022) desarrollo un estudio acerca de la GTH y su relación con el desempeño de los trabajadores de un hospital de Ayacucho. La finalidad de la investigación fue conocer cómo se relacionan las dos variables, utilizando un estudio descriptivo con un enfoque cuantitativo, teniendo una muestra de 113 personas. La investigación concluyó que entre las variables existe relación directa y altamente positiva ( $r_s=0,398$ ), también se corrobora que entre la ayuda a otros trabajadores y la GTH no existe relación por ser una relación muy débil ( $r_s=0,183$ ), además entre la dimensión vinculo organizacional y la GTH su correlación es directa y altamente positiva ( $r_s=0,575$ ) y finalmente; las dos variables tienen una correlación directa y altamente positiva ( $r_s=0,212$ ). En ese sentido; se precisa que una correcta labor sobre el manejo de las personas puede inferir en todas las áreas

de la organización mejorando la productividad individual y colectiva, con el fin de lograr las metas establecidas.

Asimismo; Dioses (2021) quien realizó su estudio acerca de la GTH y como incide en el desempeño de los trabajadores de una organización de Trujillo. La finalidad fue analizar cómo se relacionan ambas variables. Asimismo; se utilizó la descripción correlacional enfocado al diseño no experimental y fueron treinta trabajadores que se utilizaron como muestra. El estudio termina; indicando que los colaboradores afirman que tienen un nivel medio sobre la GTH con un 43%, con un 37% es alto y 20% es bajo. El desempeño muestra un nivel regular con el 50%, el 27% tiene un nivel alto y el 23% un nivel bajo. Finalmente; se logró mostrar una relación altamente significativamente, asimismo; se afirma que también tienen una correlación con las dimensiones desempeño contextual y desempeño organizacional con la GTH conjuntamente con el desempeño de tarea no se relaciona con la variable.

Para Valles (2022) quien realizó su investigación acerca la GTH y la influencia sobre el desempeño de las personas en la micro red de Trujillo. La finalidad fue conocer la correlación de las dos variables. Fue no experimental enfocado a la descripción. La investigación concluye que el nivel de aceptación de la primera variable fue bueno 87% y el desempeño laboral tiene un nivel bueno con 95%, en ese sentido las dos variables muestran una correlación significativa a través de Rho (0.759)

Asimismo; Ravello (2022) elaboró su trabajo de investigación sobre la relación de la GTH incidiendo en el desempeño de los colaboradores de un puesto de Salud Melvin Jones 1-4, fue un estudio aplicado donde no se manipulan las variables, utilizando una muestra con cuarenta trabajadores. El estudio concluye que; la GTH y el desempeño tiene un nivel alto con 57.5%, teniendo una correlación directa y fuerte ( $\rho=0,753$ ) entre las variables. Se precisa que; las organizaciones se deben enfocar en mejorar la productividad de todos los colaboradores mediante de una correcta gestión de las personas.

Para Morín (2019) realizó su investigación sobre la GTH relacionado con mejorar el desempeño de todos los colaboradores del IESTP de Florencia de Mora. La finalidad fue conocer cómo se relacionan las dos variables, además no se manipularon las variables, se describió y se halló la correlación, teniendo un enfoque cuantitativo. El estudio concluye que la GTH tiene un nivel alto con un 40% y 60% un nivel medio, esto refiere que si existe una adecuada GTH. Las dimensiones de la GTH tienen un 5% considerando un nivel bajo, a diferencia de la variable desempeño con un nivel alto con 35% y el 65% tiene un nivel medio esto significa que existe un buen desempeño dentro de los trabajadores. La dimensión

estableciendo metas tiene un nivel alto y medio con 50% cada una, el 65% indica que el clima de la empresa tuvo un nivel medio con y la satisfacción laboral tiene nivel medio con un 65%. Se aprecia que existe una correlación positiva alta entre las variables ( $p < 0.05$ ), asimismo el grado de correlación es alto ( $p = 0.819$ ) y se acepta la hipótesis (bilateral  $0.000 < 0.05$ ). Considerando la importancia que tiene una adecuada gestión de las personas esto genera para las empresas los logros de todos los objetivos.

La gestión del talento humano es la primera variable y según el autor Chiavenato (2009) manifiesta que son todas las normas y de todas las políticas que se realizan a través de las experiencias que tiene que poseer la gerencia para el manejo de las personas, asimismo comprende la planificación desde que se lanza la convocatoria, se recluta a los trabajadores, se selecciona, se capacita a los nuevos trabajadores y se evalúa a todos los trabajadores. Para el autor; Werther (2019) manifiesta que es un proceso interno de la organización donde el fin es la integración, el desplazamiento, el desarrollo profesional, las compensaciones y la planificación del cronograma de actividades para analizar el desempeño y productividad de cada trabajador. En ese sentido; la gestión de las personas dentro de la empresa tiene mucha relación con la experiencia que debe de tener la gerencia para manejar desde la contratación de un nuevo trabajador, su compromiso, y los conflictos. Asimismo; las empresas modernas están trabajando arduamente para mejorar las competencias de los trabajadores porque se están dando cuenta que el pilar fundamental para que lograr los objetivos son las personas, en ese sentido; si tienen un personal más capacitado por ende tendrán mejores resultados en todas las áreas de las empresas.

Por su parte los autores, Hernaus et al. (2021) la definieron como un mecanismo centrado con el fin de encontrar nuevas estrategias y tácticas que logren impulsar a través de un intercambio de capital humano para los trabajadores. Para Quiroz y Torres (2019) afirmaron que las personas dentro de las empresas son importantes porque se logra mejorar la parte operativo y toda la capacidad de cada empleado con el fin de obtener los objetivos estratégicos. Se precisa que los autores confirman que el recurso más importante de las organizaciones son las personas porque de ellas depende el éxito o fracaso de una empresa. Asimismo; también hacen referencia que para gestionar personas se necesitan estrategias que estén acorde a cada organización y es de acuerdo a sus necesidades. Teniendo la premisa que las personas son el capital más importante y son de quien depende el éxito o fracaso de las organizaciones, hoy en día; el área de recursos humanos se está centrando en mejorar las habilidades y capacidades de las personas con el fin de generar mayores oportunidades de crecimiento.

Las dimensiones de la GTH, según el autor Chiavenato (2009) manifiesta los siguientes:

La primera dimensión es el reclutamiento y selección; desde que la empresa indica que existe una vacante para algún puesto, se inicia el proceso de reclutamiento donde todos los que cumplan con el perfil del puesto indicado pueden postular, posteriormente a la evaluación de cada perfil de los postulantes se realiza la selección de los finalistas. La segunda dimensión es la capacitación y desarrollo; este tiene dos puntos de inicio; el primero es la capacitación que se otorga a los nuevos trabajadores con el fin de mostrar las herramientas con las que trabajará. Y el otro es; realizar una capacitación buscando el desarrollo de los empleados desde mejorar sus conocimientos, sus habilidades y actitudes con el fin de mejorar dentro de su área de trabajo y que mejoren su desempeño. Asimismo; también existe la evaluación de lo que necesitan los empleados con el fin de realizar un plan de capacitación que contenga un programa donde se muestre los temas, el costo y presupuesto totales. La tercera dimensión es la evaluación; esto sirve para conocer y comprobar los conocimientos, objetivos y habilidades con el objetivo de identificar el avance o progreso de los trabajadores, se trabaja a través de indicadores como; responsabilidad con el empleo, filosofía organizacional, equipo de trabajo. La cuarta dimensión es la retención; las empresas altamente competitivas no solo les importan contratar a los mejores talentos, sino también a empoderarlos, con el fin de conocer que les hace falta. Retener a un trabajador es también sinónimo de comodidad que tiene que sentir el empleado y un clima adecuado para el trabajo. (Chiavenato, 2009)

Para los autores Bryant y Allen (2013); y Pantouvakis y Karakasnaki (2017) afirmaron que la GTH es sinónimo de cómo se aplican estratégicamente todos los procesos que enmarcan a los trabajadores, dirigido por las características de los trabajadores para mejorar la productividad de toda la empresa. Asimismo; la para Maxwell (2016), Cuesta (2015), Schuler y Tarique (2012) y Coff y Kryscynski (2011) afirman que las personas deben ser vistas como un talento y no como recursos, de quienes pueden obtener sus habilidades, competencias y aportes. Asimismo; la gestión del talento humano sobre pasa las competencias de las personas en un área específica, lo cual beneficia para fortalecer todos los procesos de mejora, la proyección establecida y sobre todo las condiciones de trabajo. Para Ahammad et al., (2012); Münch (2010) manifiestan que la GTH ha ido cambiando al pasar del tiempo, antes las empresas se centraban en la parte cuantitativa o experiencia de la persona, ahora las empresas también centran sus necesidades en las capacidades y competencias de modo cualitativo que poseen las personas. Una correcta gestión del talento humano es centrarse en la persona en lo

que puede llegar a lograr en base a su capacidad, más que estar controlándolo, simplemente se le debe de administrar de acuerdo a sus resultados.

Por otro lado; los beneficios que tiene realizar una adecuada GTH, para Chiavenato (2008) manifiesta que trabajar con las personas tiene aspectos muy relevantes, lo que refiere es que la GTH puede generar diversos y favorables beneficios como el logro de los objetivos, superar las metas trazadas, aportar a través de sus competencias un trabajo eficiente. Asimismo; que las personas bien gestionadas logran crear, expandirse y desarrollar sus habilidades y competencias en los equipos de trabajo, en ese sentido; aportan a las empresas sus capacidades, su motivación con el fin de tener una autoconciencia y ser feliz en su trabajo. También esta; que los colaboradores puedan mejorar su experiencia profesional, orientando e inspirando el cambio, cumplir las políticas de conductas y tener en todo sentido comportamientos socialmente responsables con el fin de tener una gran organización con grandes personas.

Entre las teorías más conocidas, se define a la GTH se tiene primero al autor Chiavenato (2019) quien manifiesta que existe una sensibilidad enorme en el área de recursos humanos porque está la integran personas con características diferentes que se involucran mucho con la cultura organizacional y dentro de ese aprendizaje o cambios pueden surgir ideas u opiniones diferentes. Asimismo; los autores Madero y Rodríguez (2018) manifiestan sobre las teorías “X-Y” que tiene que ver en su mayoría con el área de recursos humano, fue descrita por McGregor, quien manifestó que la teoría es siempre utilizada en la gestión de las personas dentro del área de recursos humano con el fin de conocer su desempeño.

Para Chiavenato (2014) en relación a la teoría clásica de la administración, describe que una adecuada estructura permitirá a las organizaciones alcanzar niveles altos de eficiencia. Las entidades deberían estar premunidos entre otras funciones las siguientes: 1) Técnicas, relacionadas con el proceso de producción de bienes o de servicios. 2) Comerciales, que incorpora las adquisiciones, la venta y el proceso de intercambio, 3) Financieras, vinculadas con la obtención y gestión de capitales, 4) Seguridad, que comprende mecanismos para el conservar y proteger los activos y al talento humano, 4) Contables, asociadas con el stock de mercancías, registro de datos, información financiera, costos e indicadores estadísticos, 5) Administrativas, que introduce las otras funciones antes descritas.

Siguiendo con la segunda variable; el desempeño laboral se presentan diferentes autores que dan su apreciación como; el autor Chiavenato (2008) la define como la conducta y trabajos de los trabajadores, teniendo claro que la fortaleza más importante de una empresa son sus trabajadores quienes demuestran un gran desempeño. Por otro lado, el autor Pérez (2009) afirma

que el desempeño es una forma de conocer cómo se encuentran los trabajadores en relación a las actividades que realizan, esto es con el fin de mejorar las características o conductas que están acompañados con los resultados. Asimismo; permite a priori mejorar el desempeño, conociendo con anterioridad donde se debe mejorar a través de una mejor política de compensación, programas de capacitaciones, promoción de trabajadores, detectar problemas a tiempo, así sea que logren afectar el desempeño laboral o no. Se precisa que, los autores confirman que la productividad de la persona está directamente relacionado con el estado de ánimo de las personas o a su vez con la motivación que la empresa imparte en ellos. Es en esta parte donde un plan de compensaciones entra a tallar porque de una u otra forma este tipo de beneficios estimula al trabajador a seguir esforzándose porque se siente valorado por la empresa y siente que su esfuerzo es premiado. El desempeño de los colaboradores son indicadores del funcionamiento de la empresa y las metas u objetivos alcanzados, sin embargo; existe diversas formas de generar mejoras en el desempeño laboral el cual puede darse a través de compensaciones cualitativas y cuantitativas.

En ese sentido, el autor Palaci (2005) la define como una contribución de parte del trabajador hacia la empresa en diferentes momentos y procesos. Para Stephen (2013) indica que es el conjunto de acciones para conocer cuan de productiva fue la empresa en un tiempo determinado. Para el autor Dessler (2009) afirma que para conocer la gestión del desempeño debe seguir unos reiterados pasos los cuales están integrados con el fin de lograr los objetivos, asimismo, la evaluación que se da al desempeño junto al desarrollo de un proceso general. La finalidad es que siempre los trabajadores tengan un adecuado desempeño con el fin de apoyar todas las metas que tiene la organización. Se precisa que los autores confirman que el desempeño laboral debe ser evaluado constantemente para conocer si se están teniendo los resultados esperados, o corregir alguna acción por parte de los trabajadores con el fin de alcanzar los objetivos.

Las dimensiones del desempeño laboral, según el autor Chiavenato (2002) manifiesta los siguientes:

La primera dimensión es la satisfacción laboral; se refiere al estado de la persona la cual es positiva y esta es efecto de alguna experiencia vivida en el campo laboral. Asimismo; el comportamiento se alcanza logrando algunos requisitos personales dentro del trabajo. La segunda dimensión es la compensación y beneficio; la cual se refiere a un bono económico que se efectúa por el logro adquirido, esto es importante para el trabajador porque resalta su desempeño, en diversas empresas, la compensación viene junto con el pago mensual que

reciben. La tercera dimensión es el equipo de trabajo; se refiere a la capacidad que tienen los trabajadores para relacionarse laboralmente con sus compañeros de forma activa en la búsqueda del logro de objetivos. Chiavenato, (2002), en ese sentido; el autor resalta lo importante que son las dimensiones descritas, se precisa que los trabajadores son más productivos cuando los haces sentir importante y que son parte de la empresa, donde valoran su esfuerzo y trabajo.

La importancia del desempeño laboral, según el autor Dessler (2009) manifiesta que todos los profesionales que trabajan en la GTH, reconocen lo importante que es saber cómo marcha la productividad de los colaboradores, porque reconocen que un desempeño eficiente de los colaboradores alcanzase los objetivos trazados, pero si no lo es tienen que corregir algunos puntos. Se precisa que la responsabilidad recae en los líderes o quienes son sus jefes directos tanto en empresas pública o privadas, estos deben conocer a cada trabajador para saber cuáles son sus competencias y en qué área de logra desarrollar con más precisión, personas adecuadas en puestos correctos. Se dirige, se capacita y se recompensa para buscar el compromiso de todos los colaboradores de la organización, con el objeto de tener una mayor productividad en las actividades que realizan dentro de la empresa.

En las teorías que definen la variable, se encuentra la teoría de la jerarquización más conocida como las necesidades de Maslow se cimienta en la persona que es un individuo que tiene deseos y su conducta se orienta a la concesión de objetivos. El autor de la teoría, discrimina una variedad de necesidad entre las que se distinguen: 1) Fisiológicas, necesarias para supervivencia, 2) Seguridad, con esta necesidad se asume que la persona está exenta de peligros y vive en un entorno estable sin hostilidades, 3) Afiliación, en razón que los individuos necesitan vivir en compañía, 4) Estima, hace referencia al respeto individual y el valor propio ante los semejantes, 5) Autorrealización, necesidades que se ubican en la cúspide de todas las demás categorías que son satisfechas a través de oportunidades para alcanzar logros de índole personal. (Chiavenato, 2020)

La teoría de Herzberg, según Chiavenato (2014) está relacionada con la motivación y se fundamenta en dos factores: Higiénicos, situados en la atmósfera de las personas e incluyen las condiciones en las que realizará su labor. Ejemplos de estos factores son la remuneración, equipamiento para una prestación efectiva, marco normativo de la organización, clima organizacional, entre otros. Motivacionales, relacionados con el contenido del puesto además de las tareas asignadas a la persona. Aspiraciones de crecimiento, reconocimiento y autorrealización son ejemplos de estos factores.

La teoría de McGregor, discrimina una tipología de suposición respecto de los individuos, teoría X y la teoría Y. En cuanto a la primera, vinculada con la aplicación de controles repetitivos a los trabajadores por cuanto ellos pretenden soslayar la responsabilidad. En la segunda, el trabajo guarda relación con una ocupación propia de los individuos que les permite estar satisfechos y realizados. (Chiavenato, 2014)

## II. METODOLOGÍA

### 2.1. Enfoque y tipo de investigación

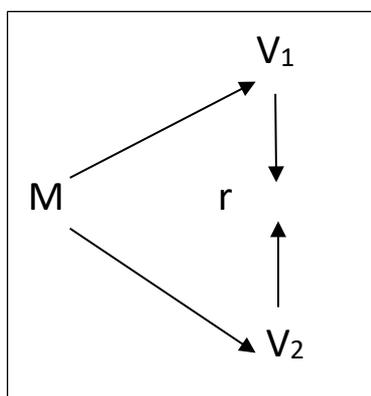
Para Mata (2019) manifiesta que los estudios cuantitativos utilizan las recolecciones para un análisis de información a través de un proceso secuencial que logra medir las variables. Asimismo; la investigación según su enfoque fue cuantitativo debido que se realizó una recolección de información las cuales se procesaran para ser analizadas y responder las preguntas de la investigación.

Los estudios de tipo básica son fundamentales, exactas o puras, que se logra ocupar del objetivo de la investigación sin tener en cuenta la aplicación inmediata, pero considerando que desde la obtención de todos los resultados y los descubrimientos logran surgir nuevos avances o productos científicos (Cívicos y Hernández, 2007; Padrón, 2006). El estudio fue básico porque se orientó a lograr algún tipo de conocimiento de modo metódico con el fin de aumentar las bases fundamentales de una realidad definida. De igual manera, Hernández y Mendoza (2018) afirman que los estudios correlacionales tienen como finalidad conocer cómo influye una variable sobre la otra dentro del estudio. En ese sentido; el estudio según su profundidad fue correlacional debido que las variables fueron analizadas para conocer su relación una con la otra.

### 2.2. Diseño de metodológico

Por otro lado, Hernández et al. (2014) afirman que dentro de las investigaciones se encuentran los diseños no experimentales donde solo se observa el fenómeno tal como son, sin alterar su contexto natural. En ese sentido; el estudio fue no experimental debido a la inoperativa manipulación sobre las variables del estudio, asimismo; únicamente se describió en su forma original. Asimismo; Huaire (2019) manifiesta que los estudios con corte transversal, se consideran que la información fue tomada en un solo momento. Asimismo; el estudio se realizó en un solo periodo de tiempo por lo cual el alcance fue transversal.

Diseño del estudio:



Donde:

M: Trabajadores de un I.E.S.P. de Apurímac

V1: Gestión del talento humano

V2: Desempeño laboral

r: relación entre variables.

### **2.3. Población, muestra y muestreo**

Por su parte; el autor Bernat (s/f) indica que la población es el universo que contempla a todos los elementos los cuales logran tener las mismas características en común. En ese sentido la población del estudio estuvo constituido por 40 docentes que trabajan en un instituto superior pedagógico público de Apurímac.

Por su lado; los autores Hernández y Mendoza (2018) indican que una muestra es una parte menor o el subconjunto de un universo del cual se extraen toda la información importante. Asimismo; la muestra para la presente investigación se contó con la misma cantidad de la población en este caso serán los 40 docentes, a este tipo de muestra se le conoce como muestra censal.

Para Hernández y Mendoza (2018) afirman que los muestreos se enfocan en las características de la unidad de estudio. En la investigación no se aplicó algún tipo de muestreo debido que la muestra tiene la misma cantidad de elementos de la población.

### **2.4. Técnicas e instrumentos de recojo de datos**

Para Hernández et al. (2014) se les conoce también como herramientas que permiten recopilar datos o información de una muestra, para su procesamiento y análisis. En la investigación la encuesta se usó como técnica.

El instrumento es una herramienta de control o recolección de información cuantitativo de una investigación, esta debe ser valido y confiable. (Hernández y Mendoza, 2018). En el estudio como instrumento se usó un cuestionario.

Para la variable GTH se elaboró un cuestionario de 24 ítems, la cual tuvo como respuesta una escala valorativa tipo Likert con cinco opciones (muy malo, malo, regular, adecuado y muy adecuado). Las cuatro dimensiones tuvieron 6 ítems cada una. Del mismo modo; para la segunda variable se elaboró un cuestionario de 24 ítems, la cual tuvo como respuesta una escala valorativa tipo Likert como cinco opciones (muy malo, malo, regular, adecuado y muy adecuado), las tres dimensiones tuvieron 8 ítems cada una.

Los instrumentos fueron validados a través de la valides de contenido que serán revisados por un juicio de expertos, quienes revisaran, analizaran y evaluaran cada ítem para determinar la coherencia desde la variable hasta el ítem.

Para hallar la confiabilidad, se desarrolló una prueba piloto, con una muestra de 10 trabajadores similar a la del estudio. Los resultados de la prueba piloto fueron tabulados y analizados mediante del SPSS y utilizando la fiabilidad del Alfa de Cronbach se halló la confiabilidad, esta tuvo que estar cerca de 1 para que el instrumento sea confiable.

## **2.5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos**

Para la investigación se presentarán dos tipos de análisis, el primero es el análisis descriptivo y el segundo es el inferencial. Para presentar el análisis descriptivo se utilizó el programa estadístico SPSS, donde se tabuló toda la información y se presentó a través de tablas y figuras para su descripción y se mostraron de acuerdo a los objetivos.

Asimismo; se presentó el análisis inferencial que utilizó fue analizado mediante el coeficiente de correlación de Spearman, el cual permitió conocer el nivel de relación de las dos variables, para determinar si se acepta o rechaza la hipótesis de la investigación.

## **2.6. Aspectos éticos en investigación**

El presente proyecto de investigación no pone en compromiso la vida del ser humano, ni vulnera su privacidad, y para evitar algún inconveniente los encuestados que formaron parte de la muestra participaron voluntariamente quedando registrado su participación.

El procesamiento de los datos obtenidos de los participantes será guardado en estricta reserva y se colocarán códigos o sobrenombres a los participantes para guardar su identidad.

### III. RESULTADOS

#### Análisis descriptivos

**Tabla 1**

*Distribución de frecuencias de Gestión de Talento Humano y sus dimensiones*

Nivel	Gestión de talento humano		Selección y reclutamiento		Capacitación y desarrollo		Evaluación		Retención	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
Mala	9	22.5	12	30	12	30	11	27.5	11	27.5
Regular	29	72.5	21	52.5	26	65	26	65	21	52.5
Buena	2	5.0	7	17.5	2	5	3	7.5	8	20
Total	40	100	40	100	40	100	40	100	40	100

**Nota.** Los datos se obtuvieron de la encuesta realizada a los trabajadores administrativos de una I.E. que fue analizada a través del SPSS.

En la tabla 1, muestra que el 72.5% indican que la GHT tiene un nivel regular, luego el 22.5% mencionan que el nivel es malo, y el 5% establecen que el nivel es bueno. En cuanto a la dimensiones selección y reclutamiento; y retención el 52.5% mencionan que el nivel es regular, en las dimensiones capacitación y desarrollo; y evaluación tienen un nivel regular con el 65%.

**Tabla 2**

*Distribución de frecuencias de Desempeño Laboral y sus dimensiones*

Nivel	Desempeño laboral		Satisfacción laboral		Compensación y beneficios		Trabajo en equipo	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
Bajo	9	22.5	8	20	10	25	10	25
Regular	30	75	29	72.5	30	75	26	65
Alto	1	2.5	3	7.5	0	0	4	10
Total	40	100	40	100	40	100	40	100

**Nota.** Información obtenida mediante la recolección de datos a los trabajadores administrativos de una I.E. que fue analizada a través del SPSS.

En la tabla 2, se muestra que el desempeño laboral tiene un nivel regular con un 75%, luego el 22.5% tienen el nivel bajo y el 2.5% (solo uno) muestran el nivel alto. En cuanto a las dimensiones sucede que en satisfacción laboral el 72.5% están en el nivel regular, en la dimensión compensación y beneficios el 75% tiene el nivel regular y en la dimensión trabajo en equipo el 65% también presentan el nivel regular.

## Prueba de hipótesis

### Resultados inferenciales

**Tabla 3**

*Análisis de normalidad de las puntuaciones de Gestión de Talento Humano y Desempeño Laboral*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión del talento humano	.148	40	.028
Desempeño laboral	.179	40	.002

**Nota.** Información obtenida mediante la recolección de datos a los trabajadores administrativos de una I.E. que fue analizada a través del SPSS.

En la tabla 3, muestra la prueba de normalidad de las puntuaciones de GTH y desempeño laboral mediante la prueba de Kolmogorov-Smirnov la cual en ambas variables tiene el valor Sig. menor que .05 por lo que no tiene una distribución normal. Es decir, se utilizó el coeficiente de Spearman (estadística no paramétrica) para la correlación entre ellas

## Prueba de hipótesis general

**Ho:** La GTH no tiene una relación significativa con el desempeño laboral del personal de un I.E.S.P. de Apurímac.

**Ha:** La GTH tiene una relación significativa con el desempeño laboral del personal de un I.E.S.P. de Apurímac

**Tabla 4**

*Coefficiente de correlación y significancia entre Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral.*

	<b>Rho de Spearman</b>	<b>Desempeño laboral</b>
<b>Gestión del talento humano</b>	Coefficiente de correlación	.728**
	Sig. (bilateral)	.000
	N	40

**Nota.** Información obtenida mediante la recolección de datos a los trabajadores administrativos de una I.E. que fue analizada a través del SPSS.

En la tabla 4, muestra una moderada y positiva relación (.728) entre GTH y desempeño laboral, en cuanto al contraste de la hipótesis se tiene que el valor de significancia (Sig.) es menor que .01 esto significa que se acepta la hipótesis de investigación, de tal forma; existe una relación positiva moderada y significativa al nivel de .01 entre las variables.

## Prueba de hipótesis específica 1

**Ho:** La selección y reclutamiento no tiene una relación significativa con el desempeño laboral del personal de un I.E.S.P. de Apurímac, 2022.

**Ha:** La selección y reclutamiento tiene una relación significativa con el desempeño laboral del personal de un I.E.S.P. de Apurímac, 2022

**Tabla 5**

*Coefficiente de correlación y significancia entre selección y reclutamiento, y Desempeño Laboral.*

	<b>Rho de Spearman</b>	<b>Desempeño laboral</b>
	Coefficiente de correlación	.610**
<b>Selección y reclutamiento</b>	Sig. (bilateral)	.000
	N	40

*Nota.* Información obtenida mediante la recolección de datos a los trabajadores administrativos de una I.E. que fue analizada a través del SPSS.

En la tabla 5, muestra una moderada relación positiva (.610) entre la selección y reclutamiento, y la variable desempeño laboral, en cuanto al contraste de la hipótesis se tiene que el valor de significancia (Sig.) es menor que .01 esto significa que se acepta la hipótesis de investigación, y existe una relación positiva moderada y significativa al nivel de .01 entre la dimensión y la variable formuladas en esta hipótesis.

### **Prueba de hipótesis específica 2**

**Ho:** La capacitación y desarrollo no tiene una relación significativa con el desempeño laboral del personal de un I.E.S.P. de Apurímac, 2022.

**Ha:** La capacitación y desarrollo tiene una relación significativa con el desempeño laboral del personal de un I.E.S.P. de Apurímac, 2022

**Tabla 6**

*Coefficiente de correlación y significancia entre capacitación y desarrollo, y Desempeño Laboral.*

	<b>Rho de Spearman</b>	<b>Desempeño laboral</b>
	Coefficiente de correlación	.593**
<b>Capacitación y desarrollo</b>	Sig. (bilateral)	.000
	N	40

*Nota.* Información obtenida mediante la recolección de datos a los trabajadores administrativos de una I.E. que fue analizada a través del SPSS.

En la tabla 6, se muestra una moderada relación positiva (.593) entre capacitación y desarrollo, y el desempeño laboral, en cuanto al contraste de la hipótesis se tiene que el valor de significancia (Sig.) es menor que .01 y esto significa que se acepta la hipótesis de investigación, existe una correlación positiva moderada y significativa al nivel de .01 entre la dimensión y la variable formuladas en esta hipótesis.

### Prueba de hipótesis específica 3

**Ho:** La evaluación no tiene una relación significativa con el desempeño laboral del personal de un I.E.S.P. de Apurímac, 2022.

**Ha:** La evaluación tiene una relación significativa con el desempeño laboral del personal de un I.E.S.P. de Apurímac, 2022

**Tabla 7**

*Coefficiente de correlación y significancia entre evaluación y Desempeño Laboral.*

	<b>Rho de Spearman</b>	<b>Desempeño laboral</b>
	Coefficiente de correlación	.544**
<b>Evaluación</b>	Sig. (bilateral)	.000
	N	40

**Nota.** Información obtenida mediante la recolección de datos a los trabajadores administrativos de una I.E. que fue analizada a través del SPSS.

En la tabla 7, muestra una moderada relación positiva (.544) entre la evaluación y desempeño laboral, en cuanto al contraste de la hipótesis se tiene que el valor de significancia (Sig.) es menor que .01, esto significa que se acepta la hipótesis de investigación, existe una correlación positiva moderada y significativa al nivel de .01 entre la dimensión y la variable formuladas en esta hipótesis.

### Prueba de hipótesis específica 4

**Ho:** La retención no tiene una relación significativa con el desempeño laboral del personal de un I.E.S.P. de Apurímac, 2022.

**Ha:** La retención tiene una relación significativa con el desempeño laboral del personal de un I.E.S.P. de Apurímac, 2022

**Tabla 8**

*Coefficiente de correlación y significancia entre retención y Desempeño Laboral.*

	<b>Rho de Spearman</b>	<b>Desempeño laboral</b>
	Coefficiente de correlación	.618**
<b>Retención</b>	Sig. (bilateral)	.000
	N	40

*Nota.* Información obtenida mediante la recolección de datos a los trabajadores administrativos de una I.E. que fue analizada a través del SPSS.

En la tabla 8, se tiene una moderada relación positiva (.618) entre la dimensión retención y la variable desempeño laboral, en cuanto al contraste de la hipótesis se tiene que el valor de significancia (Sig.) es menor que .01 esto significa que se acepta la hipótesis de investigación, existe una correlación positiva moderada y significativa al nivel de .01 entre la dimensión y la variable formuladas en esta hipótesis.

#### IV. DISCUSIÓN

Hoy en día, la GTH está siendo de gran relevancia en las instituciones públicas y privadas, como herramienta principal para mejorar la productividad laboral de los colaboradores. A través de una adecuada selección, capacitación, evaluación y retención de las personas con el fin de lograr los objetivos, asimismo; valorar el desempeño de los trabajadores en función de sus competencias y habilidades con el fin de ubicarlos en las posiciones correspondientes de acuerdo al perfil de los puestos. En el presente estudio se establecieron objetivos e hipótesis que fueron analizados y a través de los indicadores que se alcanzaron con los resultados permitieron un estudio inferencial. Asimismo; en la elaboración del estudio se mostraron algunos problemas o limitaciones, como en la búsqueda de teorías o investigaciones que tuvieran las mismas variables en artículos o investigaciones doctorales, también el tiempo para el desarrollo del estudio fue un limitante para profundizar más sobre el tema.

En base a la hipótesis general con la prueba de correlación de Rho de Spearman muestra una correlación positiva moderada (.728) entre la GTH y la segunda variable, además esta correlación encontrada es significativa al nivel de .01 ( $p$ -valor = .000) significa que se acepta la hipótesis de investigación porque los resultados señalan una relación significativa entre la GTH y el desempeño laboral del personal de I.E.S.P. de Apurímac. Esto refiere que, a una mejor GTH el nivel del desempeño laboral será mejor. Los hallazgos obtenidos se corroboran con el estudio de Berrocal (2022) quien elaboró su artículo científico acerca de la GTH y como se relaciona con el desempeño de los trabajadores del área administrativa en I.E. El estudio concluye que las dos variables tienen una relación directa y significativa ( $T_b=0,763$ ;  $p_y = 0,00 < 0,05$ ), asimismo; la selección del personal y la variable desempeño se relacionan directamente aceptando la hipótesis de investigación ( $T_b=0,643$ ;  $p= 0,00 < 0,05$ ). Asimismo; el estudio también se confirma con la investigación de Aguilar (2020) quien realizó su estudio sobre el desarrollo de la GTH con el fin de mejorar en todos los aspectos el desempeño laboral de todos los colaboradores de una Financiera Efectiva de Trujillo. La investigación concluye que existe entre las variables una alta relación positiva ( $Rho=0,940$ ) y descartando la hipótesis nula, teniendo una significancia ( $sig.=0,000$ ), en ese sentido; si mejora la GTH mejora el desempeño laboral. Se fundamenta con el autor Chiavenato (2009) quien afirma que la GTH son todas las normas, además de las políticas que se realizan a través de las experiencias que tiene que poseer la gerencia para el manejo de las personas, asimismo comprende la planificación desde que inicia la convocatoria, la elección, la capacitación, la

recompensa y la evaluación de todos los trabajadores, con el fin de mejorar cada proceso en la gestión. En ese sentido; la base teórica sustenta cada resultante dentro de las investigaciones del presente estudio y de los antecedentes, afirmando que con una eficiente gestión de las personas enfocándolos con sus labores desde el inicio para que alcancen los objetivos, compartiendo con todos los logros alcanzados haciéndolos sentir que forman parte de la empresa con la consigna que el desempeño mejore. Finalmente, una de las limitaciones encontradas en el desarrollo del estudio se centra en los vacíos del conocimiento que se encontraron al analizar los trabajos previos al elaborar el estado del arte, todos los resultados coincidieron que las investigaciones brindaron únicamente un aporte teórico. En ese sentido; las fortalezas se obtuvieron a través de los resultados del estudio que en primer lugar se podrá ampliar las bases teóricas de las investigaciones que se realicen en un futuro y los resultados podrán ser usados en diversos estudios como trabajos previos. Por otro lado; la fortaleza central fue utilizar el vacío del conocimiento para determinar la problemática de la investigación.

Asimismo, la hipótesis específica 3, se ha obtenido a través de un análisis inferenciales con el Rho que afirma una moderada correlación positiva (.610) de la dimensión selección y reclutamiento, y desempeño laboral, además esta correlación encontrada es significativa al nivel de .01 ( $p$ -valor = .000) con lo cual la hipótesis nula fue rechazada porque los resultados obtenidos indican que la selección y reclutamiento junto al desempeño laboral muestran una significativa relación, dentro de un I.E.S.P de Apurímac. Asimismo; se comprueba los resultados obtenidos con los autores Checa-Llontop, et al. (2020) quienes realizaron su artículo a través de una estrategia para la GTH con el fin de que el desempeño laboral mejore en toda la organización. El objeto fue; elaborar una estrategia para la gestión de las personas. El estudio concluye que no existe un crecimiento o desarrollo profesional, porque no realizan capacitaciones y sucumben con desarrollar planes estratégicos, precisando que las áreas no tienen una correcta comunicación. Asimismo; la estrategia tendrá cuatro etapas y esto empieza desde una correcta incorporación para beneficiar a todas las áreas de una organización debido a la productividad de los colaboradores. Asimismo; el autor Berrocal (2022) quien elaboró su artículo científico acerca de la GTH y la productividad de los trabajadores de la I.E. El objetivo fue conocer cómo se relacionan ambas variables. El estudio concluye que las dos variables tienen una significativa y directa relación ( $T_b=0,763$ ;  $p_y = 0,00 < 0,05$ ), asimismo; el proceso de selección de los trabajadores en conjunto con el desempeño que se muestra, tiene una relación directa y significativa ( $T_b=0,643$ ;  $p= 0,00 < 0,05$ ), aceptando la hipótesis de investigación. Para el autor; Werther (2019) manifiesta que es un proceso interno de la organización donde el fin

es la integración, el desplazamiento, el desarrollo profesional, las compensaciones y la planificación del cronograma de actividades para analizar el desempeño y productividad de cada trabajador. Asimismo; la selección y reclutamiento son factores importantes para contratar a los colaboradores idóneos según el perfil del puesto con el fin de mejorar el desempeño, las personas para mejorar deben sentirse a gusto en sus puestos de trabajo. Finalmente; una de las limitaciones fue determinar que la selección del personal en algunas entidades del estado se realiza a través de la dedocracia y no por méritos personales o profesionales. Sin embargo, en los estudios analizados no se demostraron este tipo de acciones. Las fortalezas se centraron en los resultados que se obtuvieron en el estudio el cual brinda un aporte práctico formulando determinadas acciones para mejorar en los trabajadores su desempeño. El valor obtenido a través de los resultados es relevante para mejorar los problemas que existen dentro de la institución.

Se precisa que; en base a la hipótesis específica 4, se logró mostrar los resultados inferenciales mediante el Rho, donde se afirman una moderada relación positiva (.593) de la dimensión capacitación y el desempeño laboral, además esta correlación encontrada es significativa al nivel de .01 ( $p$ -valor = .000) con lo cual se está rechazando la hipótesis negativa entre la dimensión capacitación y desarrollo, y desempeño laboral de un I.E.S.P de Apurímac. De esta manera; los resultados encontrados se reafirman con el estudio de los autores Saavedra, et al. (2019), quienes elaboraron su artículo científico sobre el desarrollo de GTH con el propósito de mejorar el desempeño de los colaboradores, el estudio concluye que la GTH y sus dimensiones se relacionan significativamente, con el resultado se acepta la hipótesis de investigación, se afirma que la gestión de los trabajadores es regular porque no se realiza algún tipo de capacitaciones ni existe preocupación por mejorar profesionalmente a los trabajadores, lo que refleja una falta de compromiso de la entidad hacia los trabajadores. Asimismo; los resultados también se confirman con los autores Castro y Delgado (2020) desarrollaron su artículo sobre el desarrollo de la GTH y el desempeño laboral en los trabajadores que realizan sus actividades dentro del proyecto especial Huallaga Central. El objeto fue; elaborar un nuevo modelo de trabajo con las personas con el objeto de mejorar su desempeño. El estudio concluye que, para los trabajadores, la gestión de las personas por parte de la organización y el desempeño de los trabajadores tiene un nivel de aceptable, teniendo en consideración que; si existe una adecuada gestión de los colaboradores y el desempeño laboral siempre mejoraría, asimismo; según los datos los trabajadores se sienten identificados porque reciben capacitaciones y algún tipo de estímulo por su desempeño. Por su parte los autores, Hernaes et al. (2021) la definieron

como un mecanismo centrado con el fin de encontrar nuevas estrategias y tácticas que logren impulsar a través de un intercambio de capital humano para los trabajadores. Asimismo; la capacitación se debe realizar de forma constante previo a un análisis situacional para corregir procesos o mejorar resultados donde interviene los resultados que obtienen los colaboradores. Cabe precisar que los resultados son importantes teniendo un impacto social, beneficiando a los trabajadores y a la misma empresa.

Se precisa que; en base a la hipótesis específica 5, se ha obtenido resultados inferenciales con la prueba de correlación de Rho muestra una moderada correlación positiva (.544) de la evaluación y desempeño laboral, además esta correlación encontrada es significativa por lo que se acepta la hipótesis de investigación de .01 ( $p$ -valor = .000) porque los resultados afirman una relación significativa entre la evaluación y desempeño de los colaboradores de un I.E.S.P. de Apurímac. Los resultados se corroboran con la investigación de Dioses (2021) quien realizó acerca del recurso humano y la relación con el desempeño laboral de los colaboradores de una organización en la ciudad de Trujillo. El estudio concluye que entre las dos variables mantienen una relación significativa, con lo cual se rechaza la hipótesis nula, asimismo; se confirma una significativa y positiva relación entre las dimensiones desempeño contextual y desempeño organizacional con la variable GTH y entre la dimensión desempeño de tarea no se relaciona con la variable. Se precisa que también se reafirma con el estudio de Valles (2022) quien realizó su trabajo de investigación sobre el recurso humano y su desempeño laboral de todos los colaboradores de una micro red de Trujillo. Tuvo como finalidad conocer la relación entre las dos variables. La investigación concluye que el nivel de aceptación fue de 87% y 97 % de la primera y segunda variable respectivamente, en ese sentido las variables tienen una relación significativa con un Rho de 0,759, donde se aceptó la hipótesis afirmativa. Para los autores Quiroz y Torres (2019) afirmaron que el talento dentro de la organización es importante para lograr potenciar el éxito operativo y potenciar la capacidad de cada empleado con el fin de obtener los objetivos estratégicos. En ese sentido; las limitaciones que se muestran a través del estudio fue que las empresas públicas o privadas no están centrando sus fortalezas en los colaboradores y no los están capacitando para mejorar sus habilidades y competencias esto repercute desfavorablemente en el desempeño de cada uno de ellos y de la empresa. Asimismo; la fortaleza de la investigación fue que a través de los problemas se ha propuesto a las entidades planificar constantes capacitaciones y evaluaciones para conocer el desempeño de los colaboradores y conocer si lograron los objetivos, también para corregir errores si lo hubiera.

Asimismo; mediante la base de la hipótesis específica 6, se ha obtenido resultados inferenciales con la prueba de correlación de Rho que muestra una correlación positiva moderada (.618) entre la dimensión retención y desempeño laboral, además esta correlación encontrada es significativa al nivel de .01 ( $p$ -valor = .000) este resultado afirma que se rechaza la hipótesis nula debido a la relación significativa entre la dimensión retención y desempeño laboral de todos los colaboradores de un instituto de educación superior pedagógico de Apurímac. Los resultados que se encontraron se corroboran con el estudio de Ravello (2022) quien elaboró su trabajo de investigación sobre la GTH y como se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores del Centro Melvin Jones, El Porvenir. El estudio concluye que el 57.5% afirman que la GTH y el desempeño laboral tienen un nivel muy alto, asimismo; la relación es directa fuerte y significativa entre las variables ( $\rho=0,753$ ) de esta forma se rechazó la hipótesis nula. Los resultados se confirman con el estudio de Morín (2019) quien realizó su estudio sobre la GTH y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores del IESTP de Florencia de Mora. Los resultados muestran que las variables tienen una correlación positiva alta ( $p<0.05$ ) / ( $p=0.819$ ) por lo tanto; se aceptó la hipótesis del estudio (bilateral  $0.000<0.05$ ). Se precisa que los resultados se corroboran con la teorías de Bryant y Allen (2013); y Pantouvakis y Karakasnaki (2017) afirmaron que la GTH es sinónimo de la manera como se gestiona estratégicamente a las personas dentro de todos los procesos del talento humano, dirigido por su naturaleza con el fin de mejorar el desempeño en toda la empresa. Una de las limitaciones que se encontraron al analizar las investigaciones fue que las empresas están teniendo una alta tasa de rotación de personal ya sea por renuncias o despido, en ese sentido se demuestra que las empresas no están reteniendo a sus mejores elementos y peor aún no están fidelizando o comprometiendo a sus colaboradores con la empresa esto genera una rotación de personal. Dentro de la investigación la fortaleza fue que se planteó una serie de recomendaciones para lograr retener al personal más calificado, a través de un plan de compensaciones y un plan de capacitaciones con el fin de comprometerlos con la empresa generando una nueva cultura y filosofía empresarial, donde todos los trabajadores deben conocer.

Finalmente; en el desarrollo del estudio se encontraron diversas limitaciones tanto en la búsqueda de teorías relacionadas con el tema de investigación y estudios previos que tuvieran las mismas variables, estas limitaciones se encontraron en diversos bases de datos de revistas científicas, repositorios de instituciones educativas y las bases de Alicia y La Referencia en la búsqueda de artículos científicos o estudios doctorales, asimismo; el tiempo para el desarrollo

del estudio también fue un limitante para profundizar más sobre el tema de la investigación dada la relevancia e importancia del contenido que tuvo como fin mejorar los aspectos sociales, prácticos y teóricos. Asimismo; el estudio tuvo diversas fortalezas que enriquecieron la investigación, primero; beneficia la investigación científica dando respuestas y soluciones a problemas reales, asimismo; amplía los criterios conceptuales y teóricos en base al análisis realizado, segundo porque los resultados han sido relevantes para encontrar beneficiarios en las diferentes justificaciones. Por otra parte; la elaboración del estudio se realizó cumpliendo al detalle cada requerimiento solicitado, donde los fundamentos teóricos son sólidos para ser la base del desarrollo de la investigación.

## V. CONCLUSIONES

**Primero:** Se logró determinar que existe relación entre la GTH y desempeño laboral (0.728).

En cuanto al contraste de la hipótesis se tiene que el valor de significancia (Sig.) es menor que .01 por lo que se rechaza la hipótesis nula. Con esta relación positiva moderada se dedujo que; con una eficiente gestión del talento humano sobre las personas conllevará a tener un mejor desempeño de todos los colaboradores.

**Segundo:** Se determina que el primer objetivo específico se logró, porque el coeficiente de correlación de Rho Spearman demostró una correlación positiva moderada (.610) entre la dimensión selección y reclutamiento con el desempeño laboral, además esta correlación encontrada es significativa al nivel de .01 (p-valor = .000) aceptando la hipótesis de investigación. En ese sentido; la relación positiva moderada que existe entre las variables significa que la gestión del talento humano que realiza la institución es regular y esto se debe al desempeño alcanzado por los colaboradores.

**Tercero:** Se determina que el segundo objetivo específico se logró, porque el coeficiente de correlación de Rho Spearman demostró una correlación positiva moderada (.593) entre la dimensión capacitación y desarrollo, y desempeño laboral, además esta correlación encontrada es significativa al nivel de .01 (p-valor = .000) rechazando la hipótesis nula y aceptado la hipótesis de investigación. Asimismo; la relación positiva moderada que existe entre la dimensión capacitación y desarrollo, y desempeño laboral, lo cual significa que la capacitación que realiza la institución no es la mejor y eso se refleja en el desempeño que tienen los colaboradores.

**Cuarto:** Se determina que el tercer objetivo específico se logró, porque el coeficiente de correlación de Rho Spearman demostró una correlación positiva moderada (.544) entre la dimensión evaluación y desempeño laboral, además esta correlación encontrada es significativa al nivel de .01 (p-valor = .000) por lo que se rechaza la hipótesis nula, se deduce que; las acciones sobre la evaluación de desempeño que se practica no es constante y esto se refleja en el desempeño de las personas.

**Quinto:** Se determina que el cuarto objetivo específico se logró, porque el coeficiente de correlación de Rho Spearman demostró una correlación positiva moderada (.618) entre la dimensión retención y desempeño laboral, además esta correlación encontrada es significativa al nivel de .01 (p-valor = .000), por lo que se rechaza la hipótesis nula, se deduce que; la gestión sobre la retención del personal no es eficiente por el número de

trabajadores que buscan una mejor oportunidad laboral y se contrata a personas no cualificadas.

## **VI. RECOMENDACIONES**

- Para el director de un I.E.S.P. de Apurímac se recomienda, desarrollar un plan estratégico donde se establece las normas y políticas de la GTH, asimismo se logren establecer los indicadores de gestión para medir el desempeño de los colaboradores. Con el fin de observar el cumplimiento de los objetivos establecidos.
- Para el director de un I.E.S.P. de Apurímac se recomienda, realizar una adecuada convocatoria y selección de los nuevos colaboradores, quienes deben cumplir con el perfil requerido. Asimismo; la selección debe estar relacionada no solamente con el perfil, también con las habilidades y competencias que debe tener el postulante.
- Para el director de un I.E.S.P. de Apurímac se recomienda, realizar una adecuada inducción y capacitación de los nuevos colaboradores contratados con el fin de que se sientan en confianza y buscando su compromiso, haciéndolos tener el sentido de pertenencia hacia la empresa. Asimismo; se busca que la relación empresa colaborador se refleje en el desempeño de los trabajadores.
- Para el director de un I.E.S.P. de Apurímac se recomienda, establecer los indicadores de evaluación del desempeño, que deben ser efectuados de acuerdo al plan estratégico. Esto tiene como fin, conocer si se cumplió la meta establecida o mejorar los procesos o corregir algún error presentado.
- Para el director de un I.E.S.P. de Apurímac se recomienda, establecer un plan de retención para el mejor talento con los que cuenta la institución con el fin de que no exista una fuga de talento. Asimismo; este debe tener una relación con las compensaciones que se les puede y debe otorgar a todos los colaboradores de acuerdo a sus puestos de trabajo.

## VII. REFERENCIAS

- Acurio, A., Álvarez, G., Manosalvas, G., y Amores, B. (2020). Modelo de gestión del talento humano para la empresa Contigo S. A del cantón Valencia, Ecuador. *Revista Científica Universidad y Sociedad*, 12(4), 93-100. <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/1618>
- Aguilar, F. (2020). *Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo en la Empresa Financiera Efectiva de Trujillo – 2020*. [Tesis de maestría; Universidad Cesar Vallejo]. Chimbote. Repositorio Institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/81375>
- Ahammad, M., Glaister, G., Weber, Y., y Tarba, S. (2012). *Top management retention in cross-border acquisitions: The roles of financial incentives, acquirer's commitment and autonomy*, *European Journal of International Management*, 6(4), 458 - 480, DOI: 10.1504/EJIM.2012.048158
- Bernat, R. (s/f). *Población estadística*. Blog Universo Fórmulas. Razón pública. <https://www.universoformulas.com/estadistica/descriptiva/poblacion-estadistica/>
- Berrocal, S. (2022). Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo en instituciones educativas. *Revista Educación*, 20(20), 96–105. <https://doi.org/10.51440/unsch.revistaeducacion.2022.20.268>
- Bartolomé, L. (2022, 16 de febrero). *Más de la mitad de los directores de RRHH en España tiene problemas a la hora de reclutar talento*. Diario online; El Economista. <https://www.eleconomista.es/economia/noticias/11620156/02/22/Mas-de-la-mitad-de-los-directores-de-RRHH-en-Espana-tiene-problemas-a-la-hora-de-reclutar-talento.html>
- Bryant, P., y Allen, D. (2013). *Compensation, benefits and employee turnover: HR strategies for retaining top talent*, *Compensation & Benefits Review*, 45(3), 171-175. DOI: 10.1177/0886368713494342
- Cabezas, R. y Brito, A. (2021). La Gestión del Talento Humano para un Rendimiento Laboral Efectivo. *Revista científica; Polo del Conocimiento*. (Edición núm. 63) Vol. 6, No 11. noviembre 2021, pp. 742-761. ISSN: 2550 - 682X. DOI: 10.23857/pc.v6i11.3296
- Castro, M., y Delgado, B. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral. *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)

- Castro, V., Luna, A., y Erazo, Á. (2020). Gestión de talento humano para la mejora laboral en el Banco Solidario. *Telos: revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*, 22 (1), Venezuela. (Pp. 184-203). DOI: [www.doi.org/10.36390/telos221.13](http://www.doi.org/10.36390/telos221.13)
- Checa, L., Cabrera, C., y Chávarry, Y. (2020). Estrategia de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral en una entidad bancaria. *Investigación Valdizana*, 14(4), 188–197. <https://doi.org/10.33554/riv.14.4.746>
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión del Talento Humano*. (2da Ed). México: Editorial McGraw Hill
- Chiavenato, I. (2008). *Gestión del Talento Humano*. (3era Ed). México: Editorial McGraw Hill
- Chiavenato, I. (2014). *Administración de Recursos Humanos*. México: Editorial McGraw Hill
- Chiavenato, I. (2019). *Gestión del talento humano*. (13era Ed). México: Editorial McGraw Hill
- Chiavenato, I. (2020). *Administración de Recursos Humanos*. México: Editorial McGraw Hill
- Coff, R., y Kryscynski, D. (2011). Drilling for micro-foundations of human capital based competitive advantages, *Journal of Management*, 37(5), 1429-1433. DOI: 10.1177/0149206310397772
- Cuesta, S.A., *Gestión del talento humano y del conocimiento*, 5ta ed., 003-437, Ediciones ECOE, Bogotá, Colombia, (2015)
- Dessler, G. (2009). *Administración de recursos humanos*. (11ava Ed.). México D.F.: Pearson Education.
- Dioses, M. (2021). *Percepción de la gestión del talento humano y desempeño laboral en los colaboradores de una organización de la ciudad de Trujillo, 2021*. (Tesis de maestría; Universidad Cesar Vallejo). Trujillo. Repositorio Institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/83376>
- Gaspar, C. (2021). La gestión de talento humano y su influencia en el desempeño laboral para el éxito de las empresas. *Revista científica; Polo del Conocimiento*. (Edición núm. 58) Vol. 6, No 8. agosto 2021, pp. 318-329. ISSN: 2550 - 682X. DOI: 10.23857/pc.v 6i8
- Hernández, R. y Mendoza, C (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México; Editorial Mc Graw Hill Education.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación científica* (6<sup>ta</sup> ed.). México; Editorial Mc Graw Hill Education
- Hernández, C. (2022). *Gestión del talento humano y desempeño laboral en un hospital de Ayacucho – 2022*. [Tesis de maestría; Universidad Cesar Vallejo]. Trujillo. Repositorio Institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/102969>

- Hernaus, T., Černe, M., y Škerlavaj, M. (2021). The interplay between relational job design and cross-training in predicting employee job/task citizenship performance. *Human Resource Development Quarterly*, 32(4), 625–646. <https://doi.org/10.1002/HRDQ.21427>
- Huaire, I. (2019) *Método de investigación*. Blog/ Revista Académica. Razón Pública. <https://www.aacademica.org/edson.jorge.huair.inacio/35.pdf>
- Infobae (2021, 22 de noviembre). *Estos son los cinco errores más comunes que cometen las empresas antes de contratar*. Razón pública. <https://www.infobae.com/america/colombia/2021/11/23/estos-son-los-cinco-errores-mas-comunes-que-cometen-las-empresas-antes-de-contratar/>
- Los Andes (2018, 02 de marzo). *Institutos superiores de la región están abandonados*. Razón pública. <https://losandes.com.pe/oweb/Politica/20180302/112800.html>
- Madero, S., y Rodríguez, D. (2018). Beziehungen zwischen der X- und Y-Theorie von McGregor, der Vergütungsform und der Arbeitszufriedenheit. *Ciencia UAT*, 13(1), 95. <https://doi.org/10.29059/cienciauat.v13i1.1014>
- Mata, S. (2019, 18 de junio). *Las variables en la investigación cuantitativa*. Blog/ Revista Investiga. <https://investigaliacr.com/investigacion/las-variables-en-la-investigacion-cuantitativa/>
- Maxwell, C. (2016). *Desarrolle el líder que está en usted*, 7ma ed., 001-200, San Pablo, Bogotá - Colombia
- Morín, R. (2019). *Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores del IESTP Florencia de Mora – 2019*. [Tesis de maestría; Universidad Cesar Vallejo]. Trujillo. Repositorio Institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/43871>
- Münch, L. (2010). *Administración, gestión organizacional enfoques y procesos administrativos*, 3ra ed. Naucalpan de Juárez, Estado de México. Editorial; Pearson Educación. 01-320,
- Palaci, D. (2005). *Psicología de la Organización*. Madrid: Pearson Education Prentice Hall. [https://gc.scalahed.com/recursos/files/r170r/w25933w/M1\\_S1\\_RO\\_PsicologiadelaOrganizacion\\_12a28.pdf](https://gc.scalahed.com/recursos/files/r170r/w25933w/M1_S1_RO_PsicologiadelaOrganizacion_12a28.pdf)
- Pantouvakis, A y Karakasni, M. (2017). *Role of the human talent in total quality management-performance relationship: an investigation in the transport sector*. Total, Quality Management & Business Excellence, 28(1), 959-973. DOI: 10.1080/14783363.2017.1303873,

- Pérez, A. (2009). *Evaluación del desempeño laboral*. Tabasco: Repositorio digital IPN. <https://www.repositoriodigital.ipn.mx/bitstream/123456789/5384/2/50-51-2.pdf>
- Quiroz, G., y Torres, M. (2019). Gestión del talento humano y competencias laborales en docentes de instituciones educativas públicas. *Revista de la Facultad de Ciencias de la Educación UNIFE*, 4(5), 157–164. Repositorio digital. <https://revistas.unife.edu.pe/index.php/educacion/article/view/2044>
- Ravello, R. (2022). *Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal del Centro Melvin Jones 1-4 – El Porvenir, 2021*. [Tesis de maestría; Universidad Cesar Vallejo]. Trujillo. Repositorio Institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/82884>
- Salgado, A. (2022, 24 de abril). *Dopamina para la productividad laboral*. Diario El peruano. <https://www.elperuano.pe/noticia/148053-dopamina-para-la-productividad-laboral>
- Schwarz, D. (2017). *Guía de referencia para la elaboración de una investigación aplicada*. Tesis pregrado Universidad de Lima. Lima. Repositorio Universidad de Lima. [https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/6029/Schwarz\\_guia\\_investigacion\\_aplicada.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/6029/Schwarz_guia_investigacion_aplicada.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Saavedra, V., Collazos, A., y Heredia, L. (2019). La gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral en la estación experimental agraria Vista Florida – Lambayeque 2019. *Revista científica Ingeniería: Ciencia Tecnología e Innovación*. <https://doi.org/10.26495/ricti.1906.28902>
- Schuler, R., y Tarique, I. (2012). *Global talent management: Theoretical perspectives, systems, and challenges.*, *Handbook of research in international human resource management*, pp 205-219, Cheltenham, England: Edward Elgar
- Trahtemberg, L. (2022, 27 de mayo). *Docencia: Carrera solo para cinco años por León Trahtemberg*. Diario El Correo. <https://diariocorreo.pe/opinion/docencia-carrera-solo-para-cinco-anos-por-leon-trahtemberg-opinion-noticia/?ref=dcr>
- Valles, V. (2022). *Gestión del talento humano y el desempeño laboral de colaboradores en una micro red Trujillo Metropolitano, 2022*. [Tesis de maestría; Universidad Cesar Vallejo]. Trujillo. Repositorio Institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/101655>
- Werther, W., Davis, K, y Guzmán, A. (2019). *Administración del capital humano*. (8va. Ed). España; McGraw-Hill Publishing Co.

## ANEXOS

### ANEXO 1: Instrumentos de recolección de la información

#### Cuestionario de la gestión del talento humano

**INSTRUCCIONES:** Estimados trabajadores del instituto superior pedagógica, sírvase responder al cuestionario de forma responsable y verás, el mismo que servirá para completar la información al estudio de investigación. Lea atentamente los ítems y marca con una X la alternativa que crea conveniente. Sea totalmente sincero para contribuir con la investigación

Escala	Valoración
Muy malo	1
Malo	2
Regular	3
Adecuado	4
Muy adecuado	5

N°	Ítems	1	2	3	4	5
	<b>Selección y reclutamiento</b>					
1	¿Cómo usted, cataloga los requisitos solicitados para postular a un puesto solicitado en la empresa?					
2	¿Cómo usted, cataloga las pruebas que realiza la entidad para medir el nivel de sus conocimientos y formación técnica o profesional?					
3	¿Cómo usted, cataloga los exámenes de conocimientos que realiza la empresa?					
4	¿Cómo usted, cataloga la entrevista para evaluar su comportamiento, actitudes y reacciones?					
5	¿Cómo usted, cataloga la etapa de inducción, la información que le brindaron sobre la institución y su puesto de labor?					
6	¿Cómo usted, cataloga al personal y los medios de reclutamiento y selección de la organización?					
	<b>Capacitación y desarrollo</b>					
7	¿Cómo usted identificaría las capacitaciones que realiza la empresa?					
8	¿Cómo usted cataloga la inversión que realiza la institución para capacitar a sus trabajadores?					
9	¿Cómo usted cataloga el presupuesto para los programas de capacitación que realiza la empresa?					
10	¿Cómo usted cataloga el programa anual establecido para las capacitaciones que realiza la empresa?					
11	¿Cómo usted cataloga los indicadores que se utilizan para medir la efectividad de la capacitación?					
12	¿Cómo usted, cataloga la participación de la gerencia en los programas de capacitación?					

<b>Evaluación</b>						
13	¿Cómo usted, considera el grado de compromiso que demuestran sus compañeros hacia la empresa?					
14	¿Cómo usted, cataloga el nivel de identificación que demuestran sus compañeros al participar de las actividades?					
15	¿Cómo usted, cataloga el trabajo coordinado que realiza con sus demás compañeros?					
16	¿Cómo usted, considera su perfil profesional al puesto que ocupa o labor que realiza dentro de la empresa?					
17	¿Cómo usted, considera los logros que alcanzó en la empresa?					
18	¿Cómo usted, considera sus habilidades técnicas y profesionales en la contribución con la empresa?					
<b>Retención</b>						
19	¿Cómo usted, se siente en el puesto que ocupa o la labor que realiza dentro de la empresa?					
20	¿Cómo usted, se siente realizando su trabajo que realiza?					
21	¿Cómo usted, considera los incentivos retributivos y de carrera profesional que se ofrecen al empleado por asistencia o rendimiento?					
22	¿Cómo usted, considera la forma como la empresa reconoce su buen desempeño?					
23	¿Cómo usted, considera los comentarios de sus superiores sobre su desempeño?					
24	¿Cómo usted, considera la seguridad y estabilidad laboral que le otorga la empresa?					

## ANEXO 2: Ficha Técnica

### Ficha técnica del cuestionario

#### Para evaluar la gestión del talento humano

Características del cuestionario	
1) <b>Nombre del instrumento</b>	Cuestionario para evaluar la gestión del talento humano
2) <b>Autor Procedencia:</b>	Br. Gilda Casaverde de Pinares y Milagros Salas Cruz Perú, 2023
3) <b>Nº de ítems</b>	30
4) <b>Administración</b>	Individual
5) <b>Duración</b>	20 minutos
6) <b>Población</b>	40 docentes
7) <b>Finalidad</b>	Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de un instituto de educación superior pedagógico de Apurímac, 2022
8) <b>Materiales</b>	Hojas de ítems, lápices.
9) <b>Codificación:</b>	<i>Este cuestionario evalúa cuatro dimensiones:</i> I. Reclutamiento y selección con 06 ítems (1, 2, 3, 4, 5, 6) II. Capacitación y desarrollo con 06 ítems (7, 8, 9, 10, 11, 12), III. Evaluación con 06 ítems (13, 14, 15, 16, 17 y 18), IV. Retención con 06 ítems (19, 20, 21, 22, 23, 24). Para obtener la puntuación en cada dimensión, se suman las puntuaciones en los ítems correspondientes y para obtener la puntuación total se suman los subtotales de cada dimensión para posteriormente hallar el promedio de las cuatro dimensiones.
10) <b>Propiedades psicométricas:</b>	<b>Confiabilidad:</b> La confiabilidad del instrumento (cuestionario) con que se midió la variable gestión del talento humano del personal de un instituto de educación superior pedagógico de apurimac, 2022., que determina la veracidad de los ítems; es decir, descubrir si los ítems tienen errores, de tal forma se utilizó el Alfa de Cronbach. Se realizó una prueba piloto ante una muestra similares a la del estudio, obtuvo un coeficiente de confiabilidad de $r = 0.927$ , lo que permite deducir que el instrumento a utilizar es confiable moderadamente.
11) <b>Observaciones:</b>	Las puntuaciones obtenidas con la aplicación del instrumento se agruparon en niveles o escalas de: Malo (24-55); Regular (56-87); Bueno (88-120). Estos valores se tendrán en cuenta para ubicar a los estudiantes para efectos del análisis de resultados.

**Ficha técnica del cuestionario**  
**Para evaluar el desempeño laboral**

<b>Características del cuestionario</b>	
<b>12) Nombre del instrumento</b>	Cuestionario para evaluar el desempeño laboral
<b>13) Autor Procedencia:</b>	Br. Gilda Casaverde de Pinares y Milagros Salas Cruz Perú, 2023
<b>14) N° de ítems</b>	30
<b>15) Administración</b>	Individual
<b>16) Duración</b>	30 minutos
<b>17) Población</b>	40 docentes
<b>18) Finalidad</b>	Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de un instituto de educación superior pedagógico de Apurímac, 2022
<b>19) Materiales</b>	Hojas de ítems, lápices.
<b>20) Codificación:</b>	<i>Este cuestionario evalúa tres dimensiones:</i> I. Satisfacción laboral con 08 ítems (1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8) II. Compensación y beneficio con 08 ítems (9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16), III. Trabajo en equipo con 08 ítems (17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24). Para obtener la puntuación en cada dimensión, se suman las puntuaciones en los ítems correspondientes y para obtener la puntuación total se suman los subtotales de cada dimensión para posteriormente hallar el promedio de las tres dimensiones.
<b>21) Propiedades psicométricas:</b>	<b>Confiabilidad:</b> La confiabilidad del instrumento (cuestionario) con que se midió la variable desempeño laboral del personal de un instituto de educación superior pedagógico de apurimac, 2022., que determina la veracidad de los ítems; es decir, descubrir si los ítems tienen errores, de tal forma se utilizó el Alfa de Cronbach. Se realizó una prueba piloto ante una muestra similares a la del estudio, obtuvo un coeficiente de confiabilidad de $r = 0.933$ , lo que permite deducir que el instrumento a utilizar es confiable moderadamente.
<b>22) Observaciones:</b>	Las puntuaciones obtenidas con la aplicación del instrumento se agruparon en niveles o escalas de: Malo (24-55); Regular (56-87); Bueno (88-120). Estos valores se tendrán en cuenta para ubicar a los estudiantes para efectos del análisis de resultados.

**ANEXO 3: Operacionalización de variables**

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Items	Instrumento	Escala de medición
Gestión del Talento Humano	Chiavenato (2009) afirma que es el conjunto de normas y políticas que se realizan a través de las experiencias que tiene que poseer la gerencia para el manejo de las personas, asimismo comprende la planificación desde el reclutamiento, la selección, la capacitación, la recompensa y la evaluación de todos los trabajadores.	La variable será medida a través de un cuestionario compuesto por 20 ítems. Las dimensiones son: Reclutamiento y selección, Evaluación, Capacitación y desarrollo, y Retención. Las cuales tendrán como respuesta una escala de tipo Likert, con 5 opciones de respuestas cerradas.	Reclutamiento y selección	Supervisión de la hoja de vida	1-6	Cuestionario	Ordinal
				Examen de aptitud			
				Entrevista personal			
				Inducción al trabajo			
			Capacitación y desarrollo	Evaluar las necesidades de los trabajadores	6-12		
				Planificar una capacitación para los trabajadores.			
				Presupuesto y costo de la capacitación			
				Ejecutar la capacitación según la programación			
			Evaluación	Compromiso con el trabajo	13-18		
				Identificación con la institución			
				Trabajo en equipo			
				Productividad en el trabajo			
			Retención	Incentivos por trabajo realizado	19-24		
Estimulo laboral							
Estabilidad laboral							
Desempeño Laboral	Chiavenato (2008) manifiesta que la gestión de las personas tiene aspectos muy relevantes, lo que refiere es que la gestión del recurso humano puede generar grandes beneficios como el logro de los objetivos, superar las metas trazadas, aportar a través	La variable será medida a través de un cuestionario compuesto por 20 ítems. Las dimensiones son: Satisfacción laboral, Compensación y beneficio, y Trabajo en equipo. Las cuales tendrán como respuesta una escala de tipo Likert, con 5 opciones de respuestas cerradas.	Satisfacción laboral	Reconocimiento por parte de la dirección y/o gerencia	1-8	Cuestionario	Ordinal
				Remuneración adecuada			
				Oportunidades de crecimiento profesional dentro de la institución			
			Compensación y beneficio	Promoción de mejores opciones dentro de la institución	9-17		
				Recompensa o reconocimiento ante un trabajo cumplido			
				Comunicación asertiva entre quienes conforman el equipo de trabajo.			

	de sus competencias un trabajo eficiente.		Trabajo en equipo	Solidaridad en el trabajo	19-24		
				Colaboración entre los integrantes.			
				Relaciones laborales de empatía			

**Nota.** Elaboración propia

## ANEXO 4: Carta de presentación



*“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”*

Trujillo, 18 de agosto de 2023

### CARTA DE PRESENTACION N° 0461-2023/UCT-EPG-D

**Dr. Cesar Augusto Portocarrero Gutiérrez:**  
DIRECTOR DEL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICO DE APURIMAC -  
GRAU

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo en nombre de la Universidad Católica de Trujillo “Benedicto XVI” y, a la vez, presentarle a **Milagros Salas Cruz**, identificada con DNI N° **45404715**, y a **Gilda Casaverde de Linares**, identificada con DNI N° **31520257**, alumnas del Programa de Maestría en Gestión y Calidad en Educación Superior, de nuestra casa superior de estudios, quienes vienen desarrollando su proyecto de investigación titulado: **GESTION DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE UN INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICO DE APURIMAC 2022**.

Presento a usted a las mencionadas maestrandas para que puedan realizar la investigación de dicho proyecto con la finalidad de viabilizar la aplicación del instrumento de investigación en su entidad.

En espera de su atención a la presente, me despido reiterándole los sentimientos de mi mayor consideración y estima personal.



  
**Dr. Winston Rolando Reaño Portal**  
Director de la Escuela de Posgrado  
Universidad Católica de Trujillo “Benedicto XVI”

**DISTRIBUCIÓN**  
Interesados, archivo EPG  
WRRP/maj

## ANEXO 5: Carta de autorización emitida por la entidad que faculta el recojo de datos

### AUTORIZACIÓN DE USO DE INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Yo Cesar Augusto Portocarrero Gutiérrez, identificado con DNI 46063697, en mi calidad de Director de la institución del **Instituto de Educación Superior Pedagógico Público "Gregorio Mendel"**, con R.U.C N°20218488243, ubicada en la ciudad de Chuquibambilla, Grau-Apurímac.

**OTORGO LA AUTORIZACIÓN**, a las Sras. Gilda Casaverde de Pinares y Milagros Salas Cruz, identificadas con el DNI N° 31520257, 45404715, del Programa de Maestría en **GESTIÓN Y CALIDAD EN EDUCACIÓN SUPERIOR** para que utilicen la siguiente información de la empresa:

Información obtenida a través de los trabajadores mediante una encuesta.

Con la finalidad de que pueda desarrollar su  Informe estadístico,  Trabajo de Investigación,  Tesis para optar el grado académico de Maestro.

Publique los resultados de la investigación en el repositorio institucional de la UCT.

Indicar si el Representante que autoriza la información de la empresa, solicita mantener el nombre o cualquier distintivo de la empresa en reserva, marcando con una "X" la opción seleccionada.

Mantener en reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa; o  
 Mencionar el nombre de la empresa.



Firma y sello del Representante Legal

DNI: 46063697

El Estudiante declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación, en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Estudiante será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.

Firma manuscrita del estudiante Gilda Casaverde de Pinares, sobre una línea horizontal.

Firma del Estudiante

DNI: 31520257

Firma manuscrita del estudiante Milagros Salas Cruz, sobre una línea horizontal.

Firma del Estudiante

DNI: 45404715

## ANEXO 6: Consentimiento informado

### CONSENTIMIENTO INFORMADO

Nosotras; Milagros Salas Cruz y Gilda Casaverde de Pinares tenemos el agrado de dirigirme a usted para saludarlo muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con **GESTION DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE UN INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICO DE APURIMAC 2022.**

Aferrándonos a su voluntad y colaboración, le solicitamos, FIRME este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

NOMBRE:

Alva Callacna Rafael

FIRMA:



FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE  
DNI: 32969503 Teléfono: 943243677

Fecha: 13/ 02/ 2023

## CONSENTIMIENTO INFORMADO

Nosotras; Milagros Salas Cruz y Gilda Casaverde de Pinares tenemos el agrado de dirigirme a usted para saludarlo muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con **GESTION DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE UN INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICO DE APURIMAC 2022.**

Aferrándonos a su voluntad y colaboración, le solicitamos, FIRME este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

NOMBRE:

José Antonio Velezmoro López

FIRMA:

Lugar y Fecha: Trujillo, 13 de febrero de 2023

  
-----  
FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE  
DNI: 42926981 Teléfono: 953017206

Fecha: 13/02/2023

## CONSENTIMIENTO INFORMADO

Nosotras; Milagros Salas Cruz y Gilda Casaverde de Pinares tenemos el agrado de dirigirme a usted para saludarlo muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con **GESTION DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE UN INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICO DE APURIMAC 2022.**

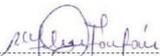
Aferrándonos a su voluntad y colaboración, le solicitamos, FIRME este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

NOMBRE:

Molero Farfan, Rosa

FIRMA:

  
FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE  
DNI: 32904239 Teléfono: 973638128

Fecha: 13/02/2023

## CONSENTIMIENTO INFORMADO

Nosotras; Milagros Salas Cruz y Gilda Casaverde de Pinares tenemos el agrado de dirigirme a usted para saludarlo muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con **GESTION DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE UN INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICO DE APURIMAC 2022.**

Aferrándonos a su voluntad y colaboración, le solicitamos, FIRME este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

NOMBRE:

Vergara de la Cruz Rider

FIRMA:



Fecha: 16/07/2023

## CONSENTIMIENTO INFORMADO

Nosotras; Milagros Salas Cruz y Gilda Casaverde de Pinares tenemos el agrado de dirigirme a usted para saludarlo muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con **GESTION DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE UN INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICO DE APURIMAC 2022.**

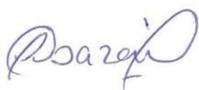
Aferrándonos a su voluntad y colaboración, le solicitamos, FIRME este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

NOMBRE:

Dra. Bazán Guzmán María Luisa

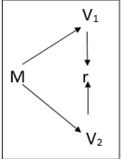
FIRMA:



Fecha: 24/07/2023

## Anexos 7: Matriz de consistencia

**Título:** Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de un instituto de educación superior pedagógico de Apurímac, 2022

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variable/ dimensiones	Metodología
<p><b>General</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre Gestión del talento humano y Desempeño laboral del personal de un Instituto de Educación Superior Pedagógico de Apurímac?</p>	<p><b>General</b></p> <p>Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de un Instituto de Educación Superior Pedagógico de Apurímac</p>	<p><b>General</b></p> <p>La gestión del talento humano tiene una relación significativa con el desempeño laboral del personal de un instituto de educación superior pedagógico de Apurímac</p>	<p><b>Variable 1</b></p> <p>Gestión del talento humano</p> <p><b>Dimensiones</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Reclutamiento y selección</li> <li>• Capacitación y desarrollo</li> <li>• Evaluación</li> <li>• Retención</li> </ul>	<p><b>Enfoque:</b> Cuantitativo</p> <p><b>Tipo:</b> Basica</p> <p><b>Diseño:</b> Correlacional, No experimental, transversal.</p> 
<p><b>Específicos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ ¿Cuál es el nivel de la gestión del talento humano del personal de un instituto de educación superior pedagógico de la ciudad de Apurímac, 2022?</li> <li>✓ ¿Cuál es el nivel el desempeño laboral del personal de un instituto de educación superior pedagógico de la ciudad de Apurímac, 2022?</li> <li>✓ ¿Cuál es la relación entre la selección y reclutamiento y desempeño laboral del personal de un instituto de educación superior pedagógico de Apurímac, 2022?</li> <li>✓ ¿Cuál es la relación entre la capacitación y desempeño laboral</li> </ul>	<p><b>Específicos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Determinar el nivel de la gestión del talento humano del personal de un instituto de educación superior pedagógico de la ciudad de Apurímac, 2022</li> <li>✓ Determinar el nivel el desempeño laboral del personal de un instituto de educación superior pedagógico de la ciudad de Apurímac, 2022</li> <li>✓ Determinar la relación entre la selección y reclutamiento y desempeño laboral del personal de un instituto de educación superior pedagógico de Apurímac, 2022</li> <li>✓ Determinar la relación entre la capacitación y desempeño laboral del</li> </ul>	<p><b>Específicos</b></p> <p>La selección y reclutamiento tiene una relación significativa con el desempeño laboral del personal de un instituto de educación superior pedagógico de Apurímac</p> <p>La capacitación tiene una relación significativa con el desempeño laboral del personal de un instituto de educación superior pedagógico de Apurímac, 2022</p> <p>La evaluación tiene una relación significativa con el desempeño laboral del personal de un instituto de educación superior pedagógico de Apurímac, 2022</p> <p>La retención tiene una relación significativa con el desempeño laboral del personal de un instituto de educación superior pedagógico de Apurímac, 2022</p>	<p><b>Variable 2</b></p> <p>Desempeño Laboral</p> <p><b>Dimensiones</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Satisfacción laboral</li> <li>• Compensación y beneficio</li> <li>• Trabajo en equipo</li> </ul>	<p><b>Población;</b> 40 docentes</p> <p><b>Muestra:</b> tipo d muestra poblacional, son los 40 docentes.</p> <p><b>Muestreo:</b> no se realizó muestreo</p> <p><b>Técnica:</b> encuesta</p> <p><b>Instrumento:</b> Cuestionario</p>

<p>del personal de un instituto de educación superior pedagógico de Apurímac, 2022?</p> <p>✓ ¿Cuál es la relación entre la evaluación y desempeño laboral del personal de un instituto de educación superior pedagógico de Apurímac, 2022?</p> <p>✓ ¿Cuál es la relación entre la retención y desempeño laboral del personal de un instituto de educación superior pedagógico de Apurímac, 2022?</p>	<p>personal de un instituto de educación superior pedagógico de Apurímac, 2022</p> <p>✓ Determinar la relación entre la evaluación y desempeño laboral del personal de un instituto de educación superior pedagógico de Apurímac, 2022</p> <p>✓ Determinar la relación entre la retención y desempeño laboral del personal de un instituto de educación superior pedagógico de Apurímac, 2022</p>			
--	---	--	--	--

*Nota:* Elaboración Propio

## ANEXO 8: Validación del instrumento

### Validez y confiabilidad de los instrumentos

Validez:

En Perú, Gilda Casaverde de Pinares y Milagros Salas Cruz (2023), desarrolló el cuestionario de la gestión del talento humano del personal de un instituto de educación superior pedagógico de Apurímac, cuyo objetivo fue obtener la validez y confiabilidad. En ese sentido, utilizó el juicio de cinco expertos.



#### INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

##### I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: Alba Callacna Rafael
- 1.2. Institución donde labora: Universidad Cesar Valleja
- 1.3. Nombre del Instrumento motivo de evaluación: Cuestionario de gestión del talento humano
- 1.4. Autor del instrumento: Gilda Casaverde de Pinares y Milagros Salas Cruz
- 1.5. Título de la Investigación: Gestion del talento humano y desempeño laboral del personal de un instituto de educación superior pedagógico de Apurimac, 2022.

##### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		0	6	11	16	61	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																				100
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																				100
4.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																				100
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																				100
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar estrategias utilizadas																				100
7.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																				100
8.COHERENCIA	Entre dimensiones, índices e indicadores.																				100
9.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																				100
10.PERTINENCIA	Es útil y funcional para la investigación.																				100

##### III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

El instrumento cumple con los criterios de evaluación, es aplicable

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 100

Lugar y Fecha: Trujillo, 13 de febrero de 2023

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE  
DNI: 32969503 Teléfono: 943243677

**TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO**

**INSTRUCCIONES:**

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

**E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar**

**Las categorías a evaluar son:** Redacción, contenido, congruencia y pertinencia.  
En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

Nº Ítems	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	E	B	M	X	C	
01	X					
02	X					
03	X					
04	X					
05	X					
06	X					
07	X					
08	X					
09		X				
10	X					
11	X					
12	X					
13	X					
14	X					
15	X					
16	X					
17	X					
18	X					
19	X					
20	X					
21	X					
22	X					
23	X					
24	X					

**CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:**

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems				X
Amplitud de contenido				X
Redacción de los Ítems				X
Claridad y precisión				X
Pertinencia				X

**Evaluado por:**

APELLIDOS Y NOMBRES: ALBA CALLACNA RAFAEL

COLEGIATURA: 0532969503

DNI: 32969503



---

Firma

Fecha: 13/02/2023

**INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN**

**I. DATOS GENERALES**

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: José Antonio Velezmoro López
- 1.2. Institución donde labora: Universidad Tecnológica del Perú
- 1.3. Nombre del Instrumento motivo de evaluación: Cuestionario de gestión del talento humano
- 1.4. Autor del instrumento: Gilda Casaverde de Pinares y Milagros Salas Cruz
- 1.5. Título de la Investigación: Gestion del talento humano y desempeño laboral del personal de un instituto de educación superior pedagógico de Apurimac, 2022.

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

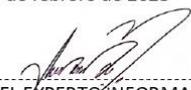
INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		0	6	11	16	61	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																				100
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																				100
4.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																				100
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																				100
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar estrategias utilizadas																				100
7.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																				100
8.COHERENCIA	Entre dimensiones, índices e indicadores.																				100
9.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																				100
10.PERTINENCIA	Es útil y funcional para la investigación.																				100

**III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:** Cuestionario coherente según los indicadores

.....  
 .....  
 .....

**IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:** 100

**Lugar y Fecha:** Trujillo, 13 de febrero de 2023

  
 -----  
 FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE  
 DNI: 42926981 Teléfono:953017206

**TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO**

**INSTRUCCIONES:**

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

**E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar**

**Las categorías a evaluar son:** Redacción, contenido, congruencia y pertinencia.  
En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

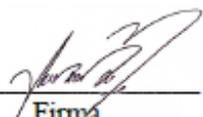
Nº Ítems	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	E	B	M	X	C	
01	x					
02	x					
03	x					
04	x					
05	x					
06	x					
07		x				
08		x				
09	x					
10	x					
11	x					
12	x					
13	x					
14	x					
15	x					
16	x					
17	x					
18	x					
19	x					
20	x					
21	x					
22		x				
23	x					
24	x					

**CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:**

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems				X
Amplitud de contenido				X
Redacción de los Ítems				X
Claridad y precisión				X
Pertinencia				X

**Evaluado por:**

**APELLIDOS Y NOMBRES: VELEZMORO LÓPEZ, JOSÉ ANTONIO**  
**COLEGIATURA: 22469**  
**DNI: 42926981**

  
 \_\_\_\_\_  
 Firma

Fecha: 13/02/2023

**INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN**

**I. DATOS GENERALES**

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: Molero Farfán, Rosa
- 1.2. Institución donde labora: Universidad Cesar Vallejo
- 1.3. Nombre del Instrumento motivo de evaluación: Cuestionario de gestión del talento humano
- 1.4. Autor del instrumento: Gilda Casaverde de Pinares y Milagros Salas Cruz
- 1.5. Título de la Investigación: Gestion del talento humano y desempeño laboral del personal de un instituto de educación superior pedagógico de Apurimac, 2022.

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

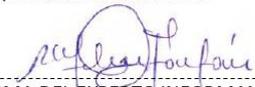
INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA				
		0	6	11	16	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96		
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																				100	
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																					100
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																					100
4.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																					100
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																					100
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar estrategias utilizadas																					100
7.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																					100
8.COHERENCIA	Entre dimensiones, índices e indicadores.																					100
9.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																					100
10.PERTINENCIA	Es útil y funcional para la investigación.																					100

**III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:**

.....  
 .....  
 .....

**IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 100**

**Lugar y Fecha:** Trujillo, 13 de febrero de 2023

  
 -----  
 FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE  
 DNI: 32904239 Teléfono: 973638128

## TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

### INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

**E**= Excelente / **B**= Bueno / **M**= Mejorar / **X**= Eliminar / **C**= Cambiar

**Las categorías a evaluar son:** Redacción, contenido, congruencia y pertinencia.  
En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

Nº Ítems	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	E	B	M	X	C	
01	X					
02	X					
03	X					
04	X					
05	X					
06	X					
07	X					
08	X					
09	X					
10	X					
11		X				
12		X				
13	X					
14	X					
15		X				
16	X					
17	X					
18	X					
19	X					
20	X					
21	X					
22		X				
23	X					
24	X					

**CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:**

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems				X
Amplitud de contenido				X
Redacción de los Ítems				X
Claridad y precisión				X
Pertinencia				X

**Evaluado por:**

APELLIDOS Y NOMBRES: MOLERO FARFAN, ROSA AMELIA

COLEGIATURA: 0532904239

DNI: 32904239

  
Firma

Fecha: 13/02/2023

**INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN**

**I. DATOS GENERALES**

- 1.1 Apellidos y nombres del informante: VERGARA DE LA CRUZ RIDER GERLIS
- 1.2 Institución donde labora: Universidad Nacional de Trujillo
- 1.3 Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: Cuestionario de gestión y talento humano
- 1.4 Autor del instrumento: Gilda Casaverde de Linares y Milagros Salas Cruz
- 1.5 Título de la Investigación: Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de un instituto de educación superior pedagógico de Apurímac 2022

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA				
		0 5	6 10	11 15	16 20	61 25	26 30	31 35	36 40	41 45	46 50	51 55	56 60	61 65	66 70	71 75	76 80	81 85	86 90	91 95	96 100	
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																					x
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																					x
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																					x
4.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																					x
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																					x
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar estrategias utilizadas																					x
7.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																					x
8.COHERENCIA	Entre dimensiones, índices e indicadores.																					x
9.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																					x
10.PERTINENCIA	Es útil y funcional para la investigación.																					x

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:  
El instrumento cumple con los criterios de evaluación, es aplicable.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 100

Lugar y Fecha: Trujillo – Perú 16 de Julio de 2023



Vergara De La Cruz Rider Gerlis

-----  
DNI 10278907 Teléfono 951 707 327

**TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO**
**INSTRUCCIONES:**

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

**E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar**

**Las categorías a evaluar son:** Redacción, contenido, congruencia y pertinencia.  
 En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

Nº Ítems	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	E	B	M	X	C	
01	X					
02	X					
03	X					
04	X					
05	X					
06	X					
07	X					
08	X					
09	X					
10	X					
11	X					
12	X					
13	X					
14	X					
15	X					
16	X					
17	X					
18	X					

**CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:**

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems				X
Amplitud de contenido				X
Redacción de los Ítems				X
Claridad y precisión				X
Pertinencia				X

**Evaluado por:**

APELLIDOS Y NOMBRES: VERGARA DE LA CRUZ RIDER GERLIS  
COLEGIATURA: 1510278907  
DNI: 10278907



---

Firma

Fecha: 16/07/23

**INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN**

**I. DATOS GENERALES**

- 1.1 Apellidos y nombres del informante: Bazán Guzmán María Luisa
- 1.2 Institución donde labora: Universidad Nacional de Trujillo
- 1.3 Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: Cuestionario de gestión y talento humano
- 1.4 Autor del instrumento: Gilda Casaverde de Linares y Milagros Salas Cruz
- 1.5 Título de la Investigación: Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de un instituto de educación superior pedagógico de Apurímac 2022

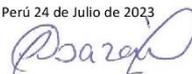
**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA				
		0 5	6 10	11 15	16 20	21 25	26 30	31 35	36 40	41 45	46 50	51 55	56 60	61 65	66 70	71 75	76 80	81 85	86 90	91 95	96 100	
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																					x
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																					x
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																					x
4.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																					x
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																					x
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar estrategias utilizadas																					x
7.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																					x
8.COHERENCIA	Entre dimensiones, índices e indicadores.																					x
9.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																					x
10.PERTINENCIA	Es útil y funcional para la investigación.																					x

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:  
El instrumento cumple con los criterios de evaluación, es aplicable.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 100

Lugar y Fecha: Trujillo – Perú 24 de Julio de 2023



Dra. Bazán Guzmán María Luisa

DNI 32888748 Teléfono 948406771

**TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO**
**INSTRUCCIONES:**

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

**Las categorías a evaluar son:** Redacción, contenido, congruencia y pertinencia.  
 En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

Nº Ítems	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	E	B	M	X	C	
01	X					
02	X					
03	X					
04	X					
05	X					
06	X					
07	X					
08	X					
09	X					
10	X					
11	X					
12	X					
13	X					
14	X					
15	X					
16	X					
17	X					
18	X					

**CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:**

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de ítems				X
Amplitud de contenido				X
Redacción de los ítems				X
Claridad y precisión				X
Pertinencia				X

**Evaluado por:**

APELLIDOS Y NOMBRES: Dra. BAZAN GUZMEN MARIA LUISA

DNI: 32888748



Firma

Fecha: 24/07/23

## TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

### INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada Ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

**E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar**

**Las categorías a evaluar son:** Redacción, contenido, congruencia y pertinencia. En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

Nº Ítems	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	E	B	M	X	C	
01	X					
02	X					
03	X					
04	X					
05	X					
06	X					
07	X					
08	X					
09	X					
10	X					
11	X					
12	X					
13	X					
14	X					
15	X					
16	X					
17	X					
18	X					

**CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:**

	<b>DEFICIENTE</b>	<b>ACEPTABLE</b>	<b>BUENO</b>	<b>EXCELENTE</b>
Congruencia de Ítems				X
Amplitud de contenido				X
Redacción de los Ítems				X
Claridad y precisión				X
Pertinencia				X

**Evaluado por:**

APELLIDOS Y NOMBRES: Dra. BAZAN GUZMEN MARIA LUISA

DNI: 32888748



---

Fecha: 24/07/23

P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24
2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2
3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3
2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2
2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3
3	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	2	1	2	2	2	2	1	1	1
1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2
1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1
3	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	1	3	2	3	2	2	2	3	2
2	2	3	3	2	1	1	3	3	1	3	3	3	2	1	3	3	3	2	3	3	3	1	3
1	3	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	3	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1

El resultado que se obtuvo de la confiabilidad del instrumento de la gestión administrativa fue el siguiente:

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,927	,931	24

## Cuestionario del desempeño laboral

**INSTRUCCIONES:** Estimados trabajadores del instituto superior pedagógica, sírvase responder al cuestionario de forma responsable y verás, el mismo que servirá para completar la información al estudio de investigación. Lea atentamente los ítems y marca con una X la alternativa que crea conveniente. Sea totalmente sincero para contribuir con la investigación

Escala	Valoración
Muy malo	1
Malo	2
Regular	3
Adecuado	4
Muy adecuado	5

N°	Items	1	2	3	4	5
	<b>Satisfacción laboral</b>					
1	¿Cómo usted, considera el reconocimiento que realiza la empresa por el cumplimiento de los objetivos?					
2	¿Cómo usted considera, el reconocimiento por su esfuerzo de parte de la gerencia?					
3	¿Cómo usted considera, la remuneración que percibe en su entorno laboral?					
4	¿Cómo usted, considera los beneficios que percibe por el trabajo que realiza?					
5	¿Cómo usted considera, el cuadro remunerativo que maneja la empresa de cada puesto?					
6	¿Cómo usted, considera sus habilidades son las apropiadas y suficientes para su puesto de trabajo					
7	¿Cómo usted, considera al responsable de su área delegando funciones y responsabilidad?					
8	¿Cómo usted, considera la colaboración entre trabajadores para sacar adelante las tareas?					
	<b>Compensación y beneficios</b>					
9	¿Cómo usted considera, el valor que le dan por las ideas que aporta para mejorar el desempeño laboral?					
10	¿Cómo usted considera el crecimiento y desarrollo profesional que existe en la empresa?					
11	¿Cómo usted considera, las evaluaciones que realizan sus jefes con relación a las labores que realiza?					
12	¿Cómo usted, considera las evaluaciones que realizan los usuarios con relación a las labores que realiza?					
13	¿Cómo usted considera, las compensaciones laborales de parte de su empresa?					

14	¿Cómo usted considera, los incentivos que le otorga la empresa?					
15	¿Cómo usted, considera la administrar de los sueldos a través de una evaluación de puestos?					
16	¿Cómo usted, considera el programa de aumentos en la empresa para los empleados?					
	<b>Trabajo en equipo</b>					
17	¿Cómo usted considera la comunicación que existe en su equipo de trabajo?					
18	¿Cómo usted considera la comunicación entre usted y sus compañeros?					
19	¿Cómo usted considera la cooperación de todos en la realización de las actividades?					
20	¿Cómo usted considera la conformación del equipo de trabajo, que realizan sus superiores?					
21	¿Cómo usted considera, el desarrollo de actividades entre los integrantes de su equipo?					
22	¿Cómo usted considera las relaciones laborales para mantener un clima laboral?					
23	¿Cómo usted considera la productividad del equipo de trabajo?					
24	¿Cómo usted considera el desempeño de sus funciones?					

## Validez y confiabilidad de los instrumentos

Validez:

En Perú, Gilda Casaverde de Pinares y Milagros Salas Cruz (2023), desarrolló el cuestionario del desempeño laboral del personal de un instituto de educación superior pedagógico de Apurímac, cuyo objetivo fue obtener la validez y confiabilidad. En ese sentido, utilizó el juicio de tres expertos.



### INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

#### I. DATOS GENERALES

- 1.6. Apellidos y nombres del informante: Alba Callacna Rafael
- 1.7 Institución donde labora: Universidad Cesar Vallejo
- 1.8 Nombre del Instrumento motivo de evaluación: Cuestionario de desempeño laboral
- 1.9 Autor del instrumento: Gilda Casaverde de Pinares y Milagros Salas Cruz
- 1.10 Título de la Investigación: Gestion del talento humano y desempeño laboral del personal de un instituto de educación superior pedagógico de Apurimac, 2022.

#### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		0	6	11	16	61	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																				100
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																				100
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																				100
4.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																				100
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																				100
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar estrategias utilizadas																				100
7.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																				100
8.COHERENCIA	Entre dimensiones, índices e indicadores.																				100
9.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																				100
10.PERTINENCIA	Es útil y funcional para la investigación.																				100

#### III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

El instrumento, cumple con los criterios de evaluación, es aplicable

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 100

Lugar y Fecha: Trujillo, 13 de febrero de 2023

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE  
DNI: 32969503 Teléfono: 943243677

**TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO**
**INSTRUCCIONES:**

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

**E**= Excelente / **B**= Bueno / **M**= Mejorar / **X**= Eliminar / **C**= Cambiar

**Las categorías a evaluar son:** Redacción, contenido, congruencia y pertinencia.  
 En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

Nº Ítems	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	E	B	M	X	C	
01	X					
02	X					
03	X					
04	X					
05	X					
06	X					
07	X					
08	X					
09	X					
10	X					
11	X					
12	X					
13	X					
14	X					
15	X					
16	X					
17	X					
18	X					
19	X					
20	X					
21	X					
22	X					
23	X					
24	X					

**CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:**

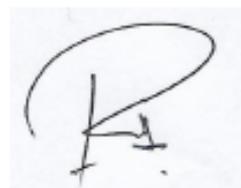
	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems				X
Amplitud de contenido				X
Redacción de los Ítems				X
Claridad y precisión				X
Pertinencia				X

**Evaluado por:**

APELLIDOS Y NOMBRES: ALBA CALLACNA RAFAEL

COLEGIATURA: 0532969503

DNI: 32969503




---

**Firma**
**Fecha: 13/02/2023**

**INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN**

**I. DATOS GENERALES**

- 1.6. Apellidos y nombres del informante: José Antonio Velezmoro López
- 1.7 Institución donde labora: Universidad Tecnológica del Perú
- 1.8 Nombre del Instrumento motivo de evaluación: Cuestionario de desempeño laboral
- 1.9 Autor del instrumento: Gilda Casaverde de Pinares y Milagros Salas Cruz
- 1.10 Título de la Investigación: Gestion del talento humano y desempeño laboral del personal de un instituto de educación superior pedagógico de Apurimac, 2022.

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		0	6	11	16	61	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																				100
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																				100
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																				100
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																				100
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																				100
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar estrategias utilizadas																				100
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																				100
8. COHERENCIA	Entre dimensiones, índices e indicadores.																				100
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																				100
10. PERTINENCIA	Es útil y funcional para la investigación.																				100

**III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:** Cuestionario coherente según los indicadores

.....  
 .....  
 .....

**IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:** 100

**Lugar y Fecha:** Trujillo, 13 de febrero de 2023

  
 -----  
 FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE  
 DNI: 42926981 Teléfono: 953017206

**TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO**
**INSTRUCCIONES:**

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

**E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar**

**Las categorías a evaluar son:** Redacción, contenido, congruencia y pertinencia.  
 En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

Nº Ítems	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	E	B	M	X	C	
01	x					
02	x					
03	x					
04	x					
05	x					
06	x					
07	x					
08	x					
09	x					
10	x					
11	x					
12	x					
13	x					
14	x					
15	x					
16	x					
17	x					
18	x					
19	x					
20	x					
21	x					
22	x					
23	x					
24	x					

**CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:**

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems				X
Amplitud de contenido				X
Redacción de los Ítems				X
Claridad y precisión				X
Pertinencia				X

**Evaluado por:**

**APELLIDOS Y NOMBRES: VELEZMORO LÓPEZ, JOSÉ ANTONIO**  
**COLEGIATURA: 22469**  
**DNI: 42926981**

  
\_\_\_\_\_  
Firma

Fecha: 13/02/2023

**INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN**

**I. DATOS GENERALES**

- 1.6. Apellidos y nombres del informante: Molero Farfán, Rosa
- 1.7 Institución donde labora: Universidad Cesar Vallejo
- 1.8 Nombre del Instrumento motivo de evaluación: Cuestionario de desempeño laboral
- 1.9 Autor del instrumento: Gilda Casaverde de Pinares y Milagros Salas Cruz
- 1.10 Título de la Investigación: Gestion del talento humano y desempeño laboral del personal de un instituto de educación superior pedagógico de Apurimac, 2022.

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

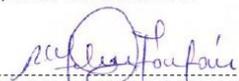
INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		0	6	11	16	61	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																				100
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																				100
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																				100
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																				100
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																				100
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar estrategias utilizadas																				100
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																				100
8. COHERENCIA	Entre dimensiones, índices e indicadores.																				100
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																				100
10. PERTINENCIA	Es útil y funcional para la investigación.																				100

**III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:**

.....  
 .....  
 .....

**IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 100**

**Lugar y Fecha:** Trujillo, 13 de febrero de 2023

  
 FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE  
 DNI: 32904239 Teléfono: 973638128

**TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO**

**INSTRUCCIONES:**

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

**E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar**

**Las categorías a evaluar son:** Redacción, contenido, congruencia y pertinencia.  
En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

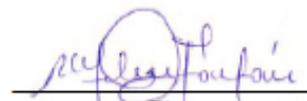
Nº Ítems	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	E	B	M	X	C	
01	x					
02		x				
03	x					
04	x					
05		x				
06	x					
07	x					
08	x					
09	x					
10	x					
11	x					
12		x				
13	x					
14	x					
15		x				
16	x					
17	x					
18	x					
19	x					
20	x					
21	x					
22	x					
23		x				
24	x					

**CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:**

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems				X
Amplitud de contenido				X
Redacción de los Ítems				X
Claridad y precisión				X
Pertinencia				X

**Evaluado por:**

**APELLIDOS Y NOMBRES: MOLERO FARFAN, ROSA AMELIA**  
**COLEGIATURA: 0532904239**  
**DNI: 32904239**

  
Firma

**Fecha: 13/02/2023**

**INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN**

**I. DATOS GENERALES**

- 1.1 Apellidos y nombres del informante: VERGARA DE LA CRUZ RIDER GERLIS
- 1.2 Institución donde labora: Universidad Nacional de Trujillo
- 1.3 Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: Cuestionario de desempeño laboral
- 1.4 Autor del instrumento: Gilda Casaverde de Linares y Milagros Salas Cruz
- 1.5 Título de la Investigación: Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de un instituto de educación superior pedagógico de Apurímac 2022

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA				
		0 5	6 10	11 15	16 20	61 25	26 30	31 35	36 40	41 45	46 50	51 55	56 60	61 65	66 70	71 75	76 80	81 85	86 90	91 95	96 100	
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																					x
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																					x
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																					x
4.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																					x
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																					x
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar estrategias utilizadas																					x
7.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																					x
8.COHERENCIA	Entre dimensiones, índices e indicadores.																					x
9.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																					x
10.PERTINENCIA	Es útil y funcional para la investigación.																					x

**III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:**

El instrumento cumple con los criterios de evaluación, es aplicable.

**IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 100 Lugar y Fecha: Trujillo – Perú 16 de Julio de 2023**



Vergara De La Cruz Rider Gerlis

DNI 10278907 Teléfono 951 707 327

**TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO**

**INSTRUCCIONES:**

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

**Las categorías a evaluar son:** Redacción, contenido, congruencia y pertinencia.  
En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

Nº Ítems	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	E	B	M	X	C	
01	X					
02	X					
03	X					
04	X					
05	X					
06	X					
07	X					
08	X					
09	X					
10	X					
11	X					
12	X					
13	X					
14	X					
15	X					
16	X					
17	X					
18	X					

**CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:**

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems				X
Amplitud de contenido				X
Redacción de los Ítems				X
Claridad y precisión				X
Pertinencia				X

**Evaluado por:**

APELLIDOS Y NOMBRES: VERGARA DE LA CRUZ RIDER GERLIS  
 COLEGIATURA: 1510278907  
 DNI: 10278907



Firma

Fecha: 16/07/23

**INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN**
**I. DATOS GENERALES**

- 1.1 Apellidos y nombres del informante: Bazán Guzmán María Luisa
- 1.2 Institución donde labora: Universidad Nacional de Trujillo
- 1.3 Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: Cuestionario de desempeño laboral
- 1.4 Autor del instrumento: Gilda Casaverde de Linares y Milagros Salas Cruz
- 1.5 Título de la Investigación: Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de un instituto de educación superior pedagógico de Apurímac 2022

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

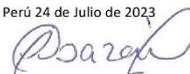
INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA				
		0 5	6 10	11 15	16 20	61 25	26 30	31 35	36 40	41 45	46 50	51 55	56 60	61 65	66 70	71 75	76 80	81 85	86 90	91 95	96 100	
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																					x
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																					x
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																					x
4.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																					x
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																					x
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar estrategias utilizadas																					x
7.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																					x
8.COHERENCIA	Entre dimensiones, índices e indicadores.																					x
9.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																					x
10.PERTINENCIA	Es útil y funcional para la investigación.																					x

**III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:**

El instrumento cumple con los criterios de evaluación, es aplicable.

**IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 100**

Lugar y Fecha: Trujillo – Perú 24 de Julio de 2023



Dra. Bazán Guzmán María Luisa

DNI 32888748 Teléfono 948406771

**TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO**

**INSTRUCCIONES:**

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

**Las categorías a evaluar son:** Redacción, contenido, congruencia y pertinencia.  
En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

Nº Ítems	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	E	B	M	X	C	
01	X					
02	X					
03	X					
04	X					
05	X					
06	X					
07	X					
08	X					
09	X					
10	X					
11	X					
12	X					
13	X					
14	X					
15	X					
16	X					
17	X					
18	X					

**CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:**

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems				X
Amplitud de contenido				X
Redacción de los Ítems				X
Claridad y precisión				X
Pertinencia				X

**Evaluado por:**

APELLIDOS Y NOMBRES: Dra. BAZAN GUZMEN MARIA LUISA

DNI: 32888748



Firma

Fecha: 24/07/23

**Confiabilidad:**

En Perú, Gilda Casaverde de Pinares y Milagros Salas Cruz (2023), aplicó el cuestionario del desempeño laboral a 10 docentes de un instituto de educación superior pedagógico de Chimbote cuyo objetivo era obtener la validez y confiabilidad. De la cual la confiabilidad fue de 0.933

**Base de datos de la prueba piloto:**

P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24
2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	1	3	3	3	3	3
1	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2
2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3
3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2
2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2
3	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	3	3	3	2	2	2	2	1
2	2	1	1	1	1	2	1	2	1	3	2	2	1	3	3	1	2	2	1	3	1	2	1
1	1	2	2	2	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1
2	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2

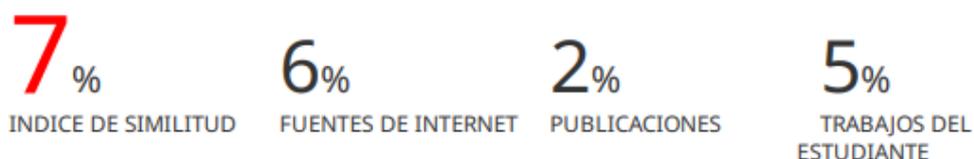
El resultado que se obtuvo de la confiabilidad del instrumento de la satisfacción del usuario fue el siguiente:

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,933	,933	24

## ANEXO 9: Imagen de porcentaje de Turnitin

### GESTION DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE UN INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICO DE APURIMAC 2022

#### INFORME DE ORIGINALIDAD



#### FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	<b>repositorio.uct.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>3%</b>
<b>2</b>	<b>repositorio.ucv.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>3</b>	<b>Submitted to Universidad Cesar Vallejo</b> Trabajo del estudiante	<b>1%</b>
<b>4</b>	<b>repositorioacademico.upc.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>

Excluir citas      Activo  
Excluir bibliografía      Activo

Excluir coincidencias < 1%