



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Gestión de talento humano y desempeño laboral en la Unidad
de Gestión Educativa Local de Huaraz, año 2023**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
Licenciada en Administración**

AUTORAS:

Acuña Villon, Yuli Diana (orcid.org/0000-0002-3766-3751)

Catire Espinoza, Nely Angelica (orcid.org/0009-0007-0682-1511)

ASESOR:

Dr. De La Torre Collao, Cristhians Omar (orcid.org/0000-0001-6313-2295)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

HUARAZ - PERÚ

2023

Dedicatoria

A mi madre Cristina Villon Melgarejo, con mucho amor; por poner en mí su fe y confianza, sin ella no lo habría logrado. Su bendición a lo largo de mi vida me ha protegido y llevado por el camino del bien. Te Amo Mami.

A mi padre Victoriano Acuña Mota, por formarme con principios, hábitos y valores que me ha fortalecido para afrontar momentos difíciles.

A mis hermanos Toribio y Starkin, desde el cielo guían mis aspiraciones.

A mis hermanas Vanessa, Guadalupe por su soporte y presencia en cada momento de mi vida, por sus consejos y confianza; infinitas gracias. También a Zayumy, para que continúe nuestros pasos.

Yuli Acuña.

En especial a mis padres Guillermo y Nieves por su incansable apoyo desde el inicio de mi carrera, orientando mi actuar con valores y principios en lograr mis metas y objetivos, fortaleciéndome en todo momento.

A mis hermanos Edwin y Yanina por su apoyo incondicional durante este período de formación profesional.

A mi esposo por ser mi fortaleza y apoyo en todo momento.

Nely Catire.

Agradecimiento

Al Señor de la Soledad:

Por su infinita bondad y amor, permitiéndome alcanzar uno de mis objetivos.

A mis padres:

Por su comprensión, estímulo constante y apoyo incondicional, que me ha ayudado a desarrollarme como persona y batallar en el logro de lo anhelado.

A mi asesor:

Por su entera dedicación e infinita paciencia en la elaboración de mi tesis.

A ti:

Gracias por tu apoyo, comprensión y compañerismo brindado en momentos difíciles.

Yuli Acuña.

A dios:

Quien me ha guiado y dotado de fortaleza para seguir adelante en el logro de mis objetivos, por su infinita bondad y amor.

A mis padres:

Por su amor incondicional, trabajo y sacrificio en todos estos años: gracias a ustedes he logrado llegar hasta aquí y convertirme en lo que soy ahora. Mi agradecimiento infinito para ustedes.

A mi asesor: por guiarme en la elaboración de la tesis.

Nely Catire.

Índice de contenidos

Carátula	
Dedicatorias	ii
Agradecimientos.....	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	15
3.1 Tipo y diseño de investigación	15
3.2 Variables y Operacionalización	16
3.3. Población, muestra, muestreo.....	16
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	17
3.5 Procedimiento de recolección de datos	18
3.6 Método de análisis de datos	18
3.7 Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS.....	20
V. DISCUSION	27
VI. CONCLUSIONES	31
VII. RECOMENDACIONES.....	32
REFERENCIAS.....	33
ANEXOS	39

Índice de tablas

Tabla 1: Distribución de frecuencias de la gestión de talento humano.....	20
Tabla 2: Frecuencia de la variable desempeño laboral	21
Tabla 3: Normalidad de los datos.....	23
Tabla 4: Correlación entre la gestión de talento humano y desempeño laboral ...	24
Tabla 5: Correlación entre el conocimiento y desempeño laboral	24
Tabla 6: Correlación entre la habilidad y desempeño laboral.....	25
Tabla 7: Correlación entre el juicio y desempeño laboral.....	25
Tabla 8: Correlación entre las actividades de supervisión y desempeño laboral .	26

Índice de figuras

Figura 1: Frecuencias de la gestión del talento humano y sus dimensiones..... 21

Figura 2: Distribución de frecuencias del desempeño laboral y sus dimensiones 22

Resumen

La investigación tuvo como objetivo de establecer la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la unidad de gestión educativa local de Huaraz, 2023. Siendo la metodología utilizada de tipo básica, cuantitativa, con diseño no experimental, transversal, descriptivo correlacional. La población se determinó en 35 trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huaraz, debido a que la población es pequeña, se optó en trabajar con los 35 trabajadores. Se utilizó el cuestionario como técnica a fin de recopilar datos relevantes para el estudio. Para tal efecto, el cuestionario fue validado por expertos y luego su confiabilidad se determinó mediante alfa de Cronbach. Los resultados permitieron evidenciar la relación significativa entre la gestión de talento humano y desempeño laboral de acuerdo con p-valor, además de alcanzar el coeficiente de correlación Rho de Spearman igual a 0.720, refiere que la correlación es positiva media. Concluyendo que existe un grado medio de asociación entre las variables estudiadas, significa que ante una mejor gestión del talento humano se asocia con un mejor desempeño laboral de los empleados de la Unidad de Gestión Educativa Huaraz.

Palabras clave: *Gestión del talento humano, desempeño laboral, rendimiento*

Abstract

The objective of the research was to establish the relationship between human talent management and work performance in the local educational management unit of Huaraz, 2023. The methodology used was basic, quantitative, with a non-experimental, transversal, descriptive, correlational design. . The population was determined to be 35 workers from the Local Educational Management Unit of Huaraz, because the population is small, it was decided to work with 35 workers. The questionnaire was used as a technique in order to collect relevant data for the study. For this purpose, the questionnaire was validated by experts and then its reliability was determined using Cronbach's alpha. The results allowed us to show the significant relationship between human talent management and job performance according to p-value, in addition to reaching the Spearman's Rho correlation coefficient equal to 0.720, indicating that the correlation is medium positive. Concluding that there is a medium degree of association between the variables studied, it means that better management of human talent is associated with better job performance of the employees of the Huaraz Educational Management Unit.

Keywords: *Human talent management, job performance, performance*

I. INTRODUCCIÓN

La gestión del talento humano implica cultivar habilidades competitivas, establecer políticas y estructuras organizativas efectivas, y asignar recursos de manera estratégica para lograr el éxito. Facilita la anticipación y la gestión del cambio de manera colaborativa, garantizando así la viabilidad y el futuro de la organización. Aquellas empresas que no comprenden las estrategias relacionadas con gestión del talento humano corren el riesgo de afectar negativamente a los resultados, yendo más allá de la mera evaluación de procesos administrativos convencionales y perdiendo la oportunidad de aprovechar las mejores prácticas en la dirección estratégica de las acciones organizacionales online con su misión y visión (Ramírez et al., 2019).

Del mismo modo, la gestión del talento humano adquiere relevancia como un instrumento esencial a fin de optimizar aspectos administrativos, reconociendo que el rendimiento de trabajadores mantiene influencia directa sobre la eficacia y el funcionamiento adecuado en las empresas (Jara et al., 2018).

Se encarga de administrar el personal y su interacción tanto interna como externamente en la organización. Dentro de esta unidad, se planifican y realizan actividades orientadas a cumplir con los requisitos establecidos en la gestión y estructuración de procesos que abarcan desde lo más detallado hasta lo más general (Acurio et al., 2020).

Según la Escuela Europea de Dirección y Empresas (2018), ella llega a ser percibida como compromiso estratégico sólido por parte del área de recursos humanos para lograr atraer profesionales talentosos disponibles en el mercado. Este compromiso se deriva de dos necesidades particulares que contribuyen a aumentar la competitividad empresarial: la retención de individuos que integran equipos de alto rendimiento y la identificación de talentos potenciales dentro de las organizaciones. Se logró demostrar la existencia de correlación de la adquisición del mejor talento y el logro de resultados empresariales óptimos. Las organizaciones están cada vez más interesadas en medir el retorno de lo invertido en el recurso humano y, debido a ello, se lleva a cabo análisis profundos para evaluar el efecto sobre de los talentos midiendo el desempeño.

De igual manera, el rendimiento de los empleados que cobra día a día mayor trascendencia, consintiendo en poseer un enfoque claro sobre las metas, asumiendo aptitudes y actitudes de los trabajadores que logran desplegar, reconociendo su energía y competencias sobre su productividad laboral: acción en conjunto, diversidad de labores, profesionalismo, competencia en su trabajo, etc.; las empresas son conscientes que forman parte primordial y trascendente para dar curso a la gestión estratégica. En el Perú las organizaciones expresaron que gestionar el talento humano viene a ser una expresión significativa, donde se refleja que mayoría de trabajadores son informales, complicando la realización de gestión para el talento humano (Cortes, 2023).

Acorde al Instituto Nacional de Estadística e Informática (2021), muestra a más de 7 millones 614 trabajadores se encuentran sin formalizarse, representando un 68,2% de la población urbana ocupada. Asimismo, se reporta un 87,3% de trabajadores quienes no tienen seguro ni bienestar social o trabajan en organizaciones informales, además de no existir políticas claras sobre como confinar la informalidad en las empresas del país. En cierta institución, la gestión de talento humano llegó a visualizarse como pieza clave de la organización, por esta razón el referido ente estatal cuenta con personal altamente especializado con un enfoque sobre sus labores cotidianas permitiendo mejorar su desempeño laboral e identificando las necesidades orientadas en alcanzar el cumplimiento de sus labores (Jara et al., 2018).

Dentro de la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) Huaraz se identificaron muchas falencias relacionadas al talento que impedían a los trabajadores cumplan a cabalidad su trabajo, entre ellas: la falta de inducción de sus funciones, carencia de capacitaciones relacionadas a sus labores cotidianas, etc., las cuales llegan a repercutir en su desempeño. Resulta de vital importancia llevar a cabo la indagación que conlleve a la determinación de relación existente entre la gestión del talento humano y desempeño laboral dentro de la referida entidad. Al haber hallado relación entre las dos variables, debe tomarse en consideración de que ella beneficia a los trabajadores en sus diferentes departamentos y aspectos como las relaciones personales, el trabajo y temas económicos.

De acuerdo al precedente indagado se procedió a plantear el problema general: ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano y el

desempeño laboral en los trabajadores de la Unidad de gestión educativa local de Huaraz, 2023? y los problemas específicos: (1) ¿De qué manera se relaciona el conocimiento y el desempeño laboral de la Unidad de gestión educativa local de Huaraz, 2023?; (2) ¿Cuál es la relación entre la habilidad y el desempeño laboral de la Unidad de gestión educativa local de Huaraz, 2023?; (3) ¿Cuál es la relación entre el juicio y el desempeño laboral de la Unidad de gestión educativa local de Huaraz, 2023?; y (4) ¿De qué manera se relaciona la actitud y el desempeño laboral de la Unidad de gestión educativa local de Huaraz, 2023?.

El estudio se justificó teóricamente debido a que permitió ampliar los conocimientos referidas a la gestión del talento humano y desempeño laboral, basadas en sus respectivas teorías; además de permitir identificar su trascendencia para las organizaciones. Así mismo se justificó metodológicamente debido a que proporcionó un instrumento que debe ser aprovechado como modelo en diferentes estudios que se relacionen con las variables consideradas en la presente, la misma que contó con su respectiva validez y confiabilidad. De igual manera, llega a justificarse en la práctica debido a que llegó a proponer soluciones orientadas a la resolución de la problemática identificada en la organización, para lo cual fue necesario la aplicabilidad de las recomendaciones planteadas a la institución. Finalmente, se justificó socialmente debido a la importancia con que contó el estudio en la identificación de la relación de las variables planteadas que a través del desarrollo en el mejoramiento de la gestión del talento humano de la entidad ha de permitir mejoras sobre el desempeño de trabajadores, quienes mantienen una relación directa con los usuarios, brindando mejores servicios a la comunidad en su conjunto.

Dentro del estudio se propuso el objetivo general: Establecer la relación entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral en la Unidad de gestión educativa local de Huaraz, 2023. Asimismo, se trazaron los objetivos específicos: (1) Establecer la relación entre el conocimiento y el desempeño laboral de la Unidad de gestión educativa local de Huaraz, 2023. (2) Establecer la relación de la habilidad y el desempeño laboral de la Unidad de gestión educativa local de Huaraz, 2023. (3) Establecer la relación del juicio y el desempeño laboral de la Unidad de

gestión educativa local de Huaraz, 2023. (4) Establecer la relación de la actitud y el desempeño laboral de la Unidad de gestión educativa local de Huaraz, 2023.

De igual manera, se planteó como hipótesis general: Existe relación significativa entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral en la Unidad de gestión educativa local de Huaraz, 2023. También se diseñaron las hipótesis específicas: (1) Existe relación significativa entre el conocimiento y el desempeño laboral en la Unidad de gestión educativa local, Huaraz, 2023. (2) Existe relación significativa entre la habilidad y el desempeño laboral en la Unidad de gestión educativa local de Huaraz, 2023. (3) Existe relación significativa entre el juicio y el desempeño laboral en la Unidad de gestión educativa local de Huaraz, 2023. (4) Existe relación significativa entre la actitud y el desempeño laboral en la Unidad de gestión educativa local de Huaraz, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Dentro del ámbito nacional se presentaron algunas investigaciones como antecedentes, llegando a mencionar a Checa et ál., (2020), quienes en el artículo contaron con el objeto de elaborar una estrategia de gestión de talento humano la cual permita ayudar a implementar, proponer y progresar habilidades, aptitudes y saberes orientadas a desentrañar la dificultad investigativa en la entidad bancaria CMAC Piura SAC. La metodología fue descriptiva-propositiva. Procediendo a aplicar el instrumento a 36 personas; además de llegar a obtenerse el valor de Cronbach = 0,862. Llegaron a concluir que implementar una estrategia en gestión del talento humano permitirá ayudar en el mejoramiento del desempeño del personal en la empresa.

De acuerdo con Campos y Torres (2021), quienes desarrollaron su investigación donde plantearon su objetivo en determinar la relación que existe de la gestión de talento humano y desempeño laboral en el Hospital Nacional 2 de mayo. Investigación cuantitativa, descriptiva, correlacional y transversal, su muestra fue determinada en 32 enfermeras. Los hallazgos permitieron evidenciar al valor de Spearman = 0.433, ella demuestra que hay correlación positiva moderada de la gestión del talento y el rendimiento del personal en la entidad estatal. Se permitió arribar a la conclusión de existencia de relación de ambas variables consideradas en el estudio con $p = 0.000$.

Además, Apaza (2021), en su estudio llegó a fijarse el objetivo sobre llegar a la determinación de relación de la gestión de talento humano y el desempeño de la labor en trabajadores del Gobierno local de Socabaya. La metodología aplicada fue descriptivo u observacional. Los resultados permitieron evidenciar según desarrollado el análisis correspondiente de Spearman = 0.804; arribando a la conclusión de la existencia de relación con significancia de las variables consideradas en el estudio.

Desde la perspectiva de Mestas et al. (2021), desarrollaron un estudio en la que llegaron a contar como objeto en alcanzar a determinar la relación existente de la gestión de recursos humanos y desempeño laboral. Siendo su población encuestada 200 administrativos, donde se ha utilizado un enfoque no experimental, relacional, transaccional y cuantitativo. Los resultados permitieron llegar a confirmar una relación moderadamente positiva (0,640) de la selección de talento y calidad

del empleo, de lo que permite concluir que hay evidencia de relación moderadamente positiva de la selección de talento y calidad del empleo. En cuanto a la formación y calidad del empleo, llega a evidenciarse correlación positiva alta (0,756) de la formación del personal y calidad del empleo. Asimismo, se halló que existe impacto de la gestión de recursos humanos sobre el desempeño laboral, información de elevada importancia en el estudio.

De acuerdo con León y Paz (2022), en desarrollar su estudio establecieron el objetivo en la determinación de relación de la gestión de talento humano y desempeño laboral de sus trabajadores del municipio distrital de Laredo. Habiendo usado el método acorde a su tipología la aplicada, no experimental, transversal, descriptiva y correlacional. Siendo su población establecida en 120 trabajadores y su muestra en 93 de ellos. Los resultados llegan a mostrar que de acuerdo con el valor de Spearman $=0.700$ permite arribar a la conclusión de haber hallado correlación positiva alta de ambas variables.

A lo manifestado por Concha (2022), en su estudio llegó a contar con el objetivo de determinar la relación existente de la gestión de talento humano y desempeño laboral en el Gobierno Local de Huayllabamba, Cusco. Siendo su metodología básica, correlacional, cuantitativa, no experimental, transversal. Cuya población de estudio fue censal, cuya muestra alcanzó a 45 trabajadores. Los hallazgos arrojaron a la gestión de talento humano reconocida a razón de moderado representando el 57.78% y el desempeño desarrollado en el trabajo alcanza el 66.67%. Procediendo a concluir que se pudo hallar relación moderada de las variables consideradas en el desarrollo del estudio.

Asimismo, Espinoza y Montalvo (2021), realizaron un estudio que tuvo por objetivo el analizar la gestión del talento humano y desempeño laboral en el personal administrativo Zona Registral N° VIII, Huancayo. Habiendo considerado a la metodología básica, descriptiva, correlacional. Además de considerar a la muestra con 24 personas. Entre las conclusiones mencionadas, se señala que se ha identificado al nivel de significancia superior a 0,05 al examinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral, luego de analizar se halló la correlación obtenida mediante Pearson, se revela un coeficiente de $r=0,769$. Este valor señala la existencia de correlación de las dos variables, la cual es positiva y fuerte. Asimismo, se alcanzó a determinar que el conocimiento tiene relación con

el desempeño laboral, habiendo obtenido la $r = 0.685$ y $p = 0.000$, los cuales demuestran correlación positiva buena. De otro lado, lo hallado evidencia a las habilidades cuentan con relación con el desempeño laboral habiendo obtenido $r = 0.606$ y $p = 0.002$, siendo la correlación positiva buena. Además, la actitud influye en el desempeño laboral atribuido a $r = 0.619$ con un $p = 0.001$, demostrando la correlación positiva buena. Asimismo, llega a manifestar a las capacidades cuentan con relación con el desempeño laboral, habiendo alcanzado a obtener $r = 0.529$ y el $p = 0.008$, evidenciando la correlación positiva moderada. Finalmente, la motivación mantiene relación con el desempeño laboral luego de analizar, se obtuvo $r = 0.564$ y $p = 0.004$, lo que evidencia la correlación positiva moderada.

En el ámbito internacional, refiere Cedeño (2019), en el estudio llegó a plantearse como objetivo el establecer incidencia de la gestión de talento humano y desempeño en el Gobierno local de Cantón Elías. Ecuador. Siendo su método usado el descriptivo correlacional, además del enfoque mixto. Los resultados demostraron que 52.8% están totalmente de acuerdo y de acuerdo con las acciones orientadas en el cumplimiento de los objetivos. De acuerdo con las evidencias obtenidas mediante el análisis de Pearson en la que se obtiene el valor de 504,691, quedando evidenciado la relación entre las variables.

Desde la perspectiva de Ramírez et al. (2019), dentro del desarrollo de su investigación mencionan que contaron como objetivo en realizar el análisis de la gestión de recursos humanos partiendo de la perspectiva estratégica minera en Venezuela, Colombia y Chile. Llega a usarse la metodología cuantitativa, transversal descriptiva, no experimental. Siendo considerada la población a 55 directivos y adscrito a los vicepresidentes. Lo hallado, evidencia diferencia altamente significativa, y aunque el modelo funcional tenía fallas, predominó la estrategia organizacional, luego de ciertas particularidades y tendencias, se consideró moderadamente óptima. El estudio muestra que los sectores mineros llegan a priorizar ciertas estrategias organizativas determinadas en indicadores que permiten socializar acciones de trabajo.

De acuerdo con lo referido por Acurio et al. (2020), al realizar su estudio mencionan a la gestión del talento humano que permite a las empresas a desarrollar mejoras del entorno de trabajo para satisfacer la demanda de talento dentro del mercado. Llegan a fijarse el objetivo de establecer mejoras del

desempeño laboral en la empresa Contigo S.A., Valencia, Ecuador. Se aplicó a una población considerada en 4.444 empleados de la empresa, donde además se han utilizado una variedad de métodos como los teóricos y empíricos, inductivos, deductivos, analíticos, sintéticos y sistemáticos, estructurales, funcionales. Las técnicas utilizadas fueron los cuestionarios y entrevistas, procediendo a realizar el análisis, así como diseñar modelos en diversos procesos como admisión, organización, evaluación y mérito, capacitación, retención del personal y documentación orientados a la mejora del desempeño.

Acorde a lo investigado por Solís (2022), en su investigación procedió a fijarse el objetivo en evaluar la gestión de talento humano dentro del sector administrativo y operativo y su dominio en la producción y rendimiento en el trabajo. Siendo su método correlacional, mixto. Los resultados hallados demuestran que 69% de encuestados se encontraron complacidos en su lugar de trabajo, 80% opina que el ambiente en el trabajo es bueno dentro de la empresa.

En tanto Curiel (2022), en su estudio evidencia la relevancia de enfocarse en el análisis gestión del talento humano sobre el desempeño laboral dentro de Centros de desarrollo Infantil, Riohacha, Colombia. El método utilizado fue aplicada, explicativo y transversal, cuantitativo. Se estableció una población de 529 colaboradores de los diferentes centros, estableciendo una muestra de 224 colaboradores, la información fue recogida de acuerdo con las variables con la utilización de la encuesta mediante el cuestionario que se plasmó en la indagación realizada a los miembros de los referidos centros, se alcanzó un grado de fiabilidad del cuestionario en 0,96 con la técnica alfa de Cronbach. Los resultados conseguidos acceden a prestar atención que 45,31% de los colaboradores reconoció que la gestión en los centros siempre usaba la técnica del coaching en la administración de recurso humano, en este contexto se dio certeza que a través del coaching se logró el progreso de las competitividades de los trabajadores de la institución.

A lo manifestado por Hidalgo (2022), en su estudio llegó a fijar la finalidad en el cumplimiento de una inspección de dirección donde se determine la eficacia en la gestión del talento humano y efecto sobre el desempeño laboral en servidores de Ely Alfaro, Cantón Chone, Manabí. El estudio alcanzó a ser descriptiva, documental y bibliográfica; inductivo y deductiva. Se ejecutaron las técnicas como

la observación y entrevista. Cuya muestra alcanzó a ser censal. Los resultados evidencian dificultades, como la incorrecta implementación de regulaciones en la contratación de empleados y procedimientos de inserción laboral poco eficientes. Además, se observaron programas de formación que no satisfacen las necesidades del personal, y se evidencia un desconocimiento de las normativas legales vigentes en el entorno laboral. Todo ello genera problemas que impactan en la gestión del recurso humano. Se permitió determinar que la selección de personal se sitúa en un nivel alto, abarcando el 78,57% del total, mientras que el nivel de riesgo es bajo, con un 21,43%. En cuanto a las capacitaciones y entrenamiento continuo, el nivel de confianza es bajo, con un 42,85%, y el nivel de riesgo es moderado, alcanzando un 70%. De manera similar, en el control interno relacionado con el desempeño laboral, el nivel de confianza se clasifica como alto, representando el 83,33%, y el nivel de riesgo se encuentra en un rango bajo, con un 16,67%

Al referir a la gestión del talento humano, consideran a diversos investigadores, destacando a Chiavenato (2020), quien considera que es apreciada intrínsecamente en las empresas como una de las acciones más significativas, pues se orienta en el modo como se lleva a cabo tomando en cuenta diferentes expresiones como los hábitos, capacidades, pericias, juicio, cordura y cualidades de cada uno de los individuos que son parte esencial de la empresa.

Asimismo, Iscandarov et al. (2018), mencionan que, dadas las actuales circunstancias, adquiere una importancia significativa el fomento de las habilidades de los empleados, el establecimiento de autorregulación para tomar decisiones efectivas bajo un ambiente sumamente cambiante, la implementación de métodos laborales trabajo flexibles y eficaces, y forjar una cultura organizacional fundamentada en la confianza. El talento se percibe como una manifestación por parte de los empleados de un desempeño laboral consistentemente destacado, así como el anhelo de aprendizaje propio y autorrealización. La creación de incentivos para promover la productividad laboral y la motivación de los empleados exitosos contribuirá a enriquecer su capital tanto físico como intelectual.

De acuerdo con lo mencionado por Palma (2018), el área de recursos humanos debe contar como rol trascendente el de perfeccionar las destrezas y capacidades del trabajador, escenario que conlleva a una serie de procedimientos de aprendizajes continuos que hagan eficiente a la organización.

Además, Castro y Delgado (2020), consideran que la significancia de gestionar el recurso humano en las empresas radica en los numerosos beneficios que aporta a la organización. Al supervisar el rendimiento eficiente de los colaboradores, se obtiene una comprensión clara de las destrezas imprescindibles a fin de alcanzar el éxito empresarial, lo que a su vez genera ventajas competitivas en el mercado. El desempeño de un empleado se manifiesta cuando realiza las tareas apropiadas para sus capacidades, lo que permite evaluar si se cuenta con el personal pertinente en el puesto asignado.

En función a lo mencionado en Bohórquez et al. (2020), en la actualidad las organizaciones deben dar máxima prioridad a mantener la motivación de su personal, ya que este constituye el activo más valioso debido a su contribución al crecimiento y la eficiencia. Los empleados que desean asumir roles de liderazgo, algunos de los cuales buscan una distribución equitativa de recursos y recompensas en comparación con sus colegas, también mencionan que sus habilidades y conocimientos aportan de manera significativa al progreso de las tareas asignadas.

Acorde a lo manifestado por Zayas (2020), debido a las exigencias y cambios trascendentales dadas por la globalización, las organizaciones que sobreviven son aquellas que mejoran las capacidades del talento humano con que cuentan.

En tanto Mestas et al. (2021), la selección de empleados tiene como finalidad la contratación de los candidatos más apropiados para una posición laboral específica. Del mismo modo, la formación del personal es esencial, ya que cada individuo requiere mantenerse al día y ajustarse a las evoluciones tecnológicas. Además, es necesario crear entornos de trabajo que favorezcan el progreso profesional y fomentar la colaboración en equipo para abordar de manera eficiente las demandas de usuarios y enfocarse en la mejora de la calidad del trabajo.

A lo que Reyes et al. (2021), gestionar el recurso humano comprende procesos esenciales que impulsan el progreso y la evolución de una empresa. Las personas son el núcleo de una organización, y sus habilidades y elecciones cotidianas son las que conllevan a obtener una ventaja competitiva en el ámbito laboral.

De otro lado, Hidalgo (2022), gestionar el recurso humano demanda de un elevado compromiso, siendo una táctica indispensable y notoria para la

organización, donde los talentos deben ser seleccionados como personas idóneas con competencia para desempeñar acciones, pues ellas han de tener incidencia directa sobre su desempeño en la organización.

De acuerdo con lo señalado por Chiavenato (2020), detalla aquellas dimensiones de la gestión del talento humano que asisten en las organizaciones en la elección, formación y retención de los trabajadores idóneos para lograr sus metas. Ellas son:

Conocimiento: se trata del acopio de información y datos que un individuo posee acerca de su ocupación y el sector en el que trabaja. El conocimiento resulta fundamental para la ejecución eficiente de labores específicas. Incluye la capacidad de razonamiento y discernimiento al tomar decisiones en diversas áreas.

Habilidad: ellas representan la aptitud para emplear el conocimiento en situaciones prácticas, lo que abarca la destreza y la capacidad para realizar tareas de forma eficaz y eficiente. Implican la aplicación práctica del conocimiento, resuelven problemas, generan innovación y organizan. Se considera una etapa de desarrollo más allá del mero conocimiento.

Juicio: implica la aptitud para tomar decisiones respaldadas por el conocimiento y la experiencia, lo que conlleva a analizar distintas alternativas y seleccionar la más apropiada en contextos particulares.

Actitud: está vinculada con la mentalidad y el enfoque que una persona adopta hacia su trabajo y las relaciones con otros. Una actitud positiva y proactiva tiene el potencial de impactar de manera positiva en la productividad y el logro de metas en el ambiente laboral.

En lo concerniente a la variable desempeño laboral, impartidas por Chiavenato (2017), el desempeño se refiere a las cualidades o habilidades de una persona, equipo, máquina o sistema en relación con las metas o anticipaciones que se han establecido con antelación. Es el factor que llega a producir excelencia en la operatividad responsable de la eficiencia y eficacia empresarial.

A ello, Álvarez et al. (2018), la evaluación del rendimiento puede variar en su interpretación según su perspectiva y el bajo las circunstancias como se lleve a cabo, pero en su esencia, se centra en el análisis sistemático y constante del desempeño de cada empleado, lo cual implica su progreso individual.

De igual manera lo expresado por Bautista et al. (2020), se describe como aquellas acciones y comportamientos llevados a cabo por los empleados que contribuyen al logro de objetivos establecidos orientados al éxito organizacional. El modelo de Campbell busca identificar los componentes fundamentales para evaluar de manera completa el rendimiento, con el propósito de ayudar en la formulación de estrategias dirigidas al logro de objetivos empresariales. En resumen, el desempeño laboral se define como sistemas integrados destinados a promover la eficacia y éxito organizacional, representando actividades que agregan valor a la referida organización.

De otro lado, Min y Byung (2020), respecto al desempeño global ella alcanza a verse en última instancia influenciado por el rendimiento individual de los empleados, a través de procesos intermedios como las percepciones, actitudes y comportamientos.

En función a lo manifestado por Marín y Delgado (2020), el rendimiento en el trabajo tiene un impacto en la sostenibilidad en tiempos de crisis económica, ya que implica la necesidad de condiciones laborales diferentes y políticas que afectan a la comunidad en general. Además, se resalta la importancia de establecer un procedimiento para evaluar el desempeño en base a capacidades, que promueva el compromiso y el comportamiento ético y legal, asegurando el buen funcionamiento de las entidades municipales, y su integración con todos los sectores del gobierno. El control administrativo y financiero requiere la participación de profesionales y técnicos con habilidades integrales, para garantizar que se use eficiente y efectivamente los recursos públicos

A lo manifestado, Mendieta et al. (2020), el desafío de mejorar el rendimiento de trabajadores viene a ser prioridad esencial en la totalidad de organizaciones que buscan mantener su competitividad en todos los aspectos, lo que a su vez se traduce en una mejora de la calidad en bienes o servicios. La propuesta de introducir un modelo de gestión basado en competencias surge debido a las deficiencias actuales dentro del procedimiento de selección de candidatos en puestos específicos, cuyo objetivo ha de garantizar que el personal se ajuste de manera más adecuada a su posición y perfil laboral

De otro lado, Checa et al. (2020), el trabajador con suficientes capacidades y competencias demuestra un alto rendimiento en sus labores, siendo un empleado

cotizado por empresas competitivas con gran tendencia a lograr su contratación, lo que evidencia que la organización es el ente de desarrollo competitivo y perfeccionamiento de una persona.

En relación con lo señalado por Castro et al. (2020), reclutar personas para una organización, radica en elegir aspirantes adecuados para un puesto laboral explícito, las condiciones establecidas en este proceso deben relacionarse con la eficiencia, debido a que el nuevo personal va a cumplir labores asignadas acorde con el cargo.

Respecto a Ruiz et al. (2021), dentro del contexto laboral siempre es trascendental saber aquellos aspectos que involucran al rendimiento laboral de individuos, entre ellos los elementos tangibles y colectivos que intervienen en el desempeño de sus labores.

A lo referido por Cabezas y Brito (2021), el rendimiento laboral se encarga de determinar si una persona está ejecutando eficazmente sus labores. En el ámbito académico, esto se integra en la psicología industrial y organizacional, y está estrechamente relacionado con gestionar recursos humanos. Resulta esencial asociar este proceso con aspectos conductuales, ya que refleja las acciones realizadas por el empleado y revela su perfil de comportamiento.

De otro lado, Pashanasi et al. (2021), el desempeño laboral se analiza como elemento que influye sobre la eficacia y eficiencia de empleados, y se observa que quienes toman decisiones tienden a reaccionar más que a anticiparse de manera proactiva.

Asimismo, Cubas et al. (2022), el desempeño laboral se convierte en un sistema que busca mejorar la eficiencia y éxito organizacional, sirviendo como una herramienta para el avance de las empresas. Esto implica la formulación de estrategias, la optimización del desempeño de los empleados y, en resumen, ofrece beneficios que fomentan la mejora constante y la competitividad de la organización.

También, Yupanqui (2022), el rendimiento laboral de alta calidad viene a ser un factor elemental dentro del crecimiento empresarial, y está estrechamente vinculada a la gestión de recursos humanos.

Finalmente, Gonzales y Chotón (2022), a lo largo del tiempo, la evaluación del rendimiento de las organizaciones se ha centrado modo esencial sobre los aspectos financieros y la rentabilidad. No obstante, es importante que el concepto

de evaluación del desempeño incluya también la consideración del comportamiento de los empleados involucrados en este proceso, sus aprendizajes, logros, desafíos, nivel de satisfacción y otros elementos que contribuyen al aumento del valor interno de una organización.

Al hacer referencia a las dimensiones del desempeño laboral, Chiavenato (2017) considera a tres, siendo:

Dominio de tareas: viene a ser la capacidad del individuo a fin de realizar ciertas tareas para lo cual ha de recurrir a hacer uso de sus conocimientos y siguiendo directrices establecidas por la empresa o sociedad. En otras palabras, se refiere a las características necesarias para desempeñar con éxito una función específica.

Motivación: se refiere a la forma en que se motiva a una persona, cómo se le proporciona la energía necesaria para llevar a cabo una conducta y dirigirla. Esto se logra a través de estímulos que están relacionados con una variedad de factores, que van desde el entorno laboral en el que trabajan hasta el reconocimiento que pueden recibir en comparación con otros. Todos estos aspectos contribuyen a que la persona encuentre satisfacción en su desempeño laboral.

El aprendizaje e improvisación: está relacionado con la adquisición de habilidades por parte de las personas para llevar a cabo su trabajo de manera efectiva, y esto se alcanza a través del respaldo de la tecnología y las nuevas metodologías para adquirir conocimiento, transformando de este modo los enfoques de aprendizaje convencionales.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

i. Tipo de investigación

La investigación fue básica, acorde a Relat (2010), su peculiaridad es que se da inicio en el marco de la teoría y llega a sostenerse en ella, tiene como objetivo incrementar la ciencia científica el cual no se contrasta con ningún argumento práctico.

ii. Diseño de investigación

Se contó con el diseño no experimental, acorde lo mencionado por Hernández et al. (2014), el estudio efectuado sin maniobrar alguna de las variables, en otras palabras, percibe los acontecimientos del modo cómo se desarrollan en su escenario original, con la finalidad de analizarla posteriormente.

La investigación fue de diseño transversal desde a la perspectiva de Rodríguez y Mendivelso (2018), por lo general en este tipo de diseño, se involucra a personas tanto con la condición en cuestión como a aquellas que no la tienen en un punto específico en el tiempo, y en esta metodología, el investigador no realiza ninguna intervención. En lugar de eso, efectúa una única medición de las variables en cada individuo

El estudio fue de enfoque cuantitativo, en vista de lo mencionado por Jiménez (2020), los métodos y herramientas de orientación cuantitativa son un instrumento valioso y de gran beneficio que han concebido a través de su utilización mejoras a la ciencia en diversos espacios del conocimiento. Asimismo, Corona (2016), realiza una recelosa medida de sus variables, cimentada en los propósitos precisos y específicos.

El estudio fue descriptivo, Hernández et al. (2014), contó con fundamento en mostrar el informe original, revelando cual es el escenario en el período del estudio examinando, dilucidando y valorando lo que se aspira. Así, Ramos (2020), la importancia del estudio radica en saber las particularidades del hecho, llegando a exponer su representación en un conjunto de personas. De igual manera, Aguilar et al. (2018), se recaba información acerca del saber y habilidades prácticas.

El estudio fue de nivel correlacional, Hernández et al. (2014), asumen valorar la correspondencia que conste entre dos o más variables, bajo un contenido en específico.

3.2 Variables y Operacionalización

Variable 1: Gestión de talento humano

Definición conceptual: según, Chiavenato (2020), considera que es apreciada intrínsecamente en las organizaciones como ciertas acciones con mayor significancia, ella se orienta de la manera de llevarse a cabo tomando en consideración diferentes expresiones, entre ellos los hábitos, capacidades, pericias, juicio, cordura y cualidades de cada uno de los individuos llegan a ser parte esencial en la empresa.

Definición operacional: procedimiento de llegar a medir la dimensión mediante las dimensiones: conocimiento, habilidad, juicio y actitud.

Escala de medición: ordinal.

Variable 2: Desempeño laboral

Definición conceptual: Desde la perspectiva de Álvarez et al. (2018), la evaluación del rendimiento puede variar en su interpretación según la perspectiva y bajo contexto donde se lleve a cabo, pero en su esencia, se centra en el análisis sistemático y constante del desempeño de cada empleado, lo cual implica su progreso individual.

Definición operacional: procedo de medición de la variable a través de sus dimensiones: dominio de tareas, motivación, aprendizaje e improvisación.

Escala de medición: ordinal.

3.3. Población, muestra, muestreo

i Población

Contó con una población involucrada a 35 servidores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huaraz, conforme lo aportado por Mucha et al. (2021), es aquella que ha sido compuesta por juicios de elección.

Criterios de inclusión: servidores con convenio por tiempo definido y trabajadores por de locación de servicios.

Criterio de exclusión: para la primera variable se excluye a los directivos y en la segunda a servidores de apoyo.

ii **Muestra**

Al contar con una población pequeña, la muestra de la investigación fue establecida por los mismos 35 miembros, según, Mucha et al. (2021), concibe que, la consolidación y la exclusión son contiguos y exceptúan los temas percibidos para la investigación de aquellos otros que no componen la muestra concluyente.

iii **Muestreo**

Según, Mucha et al. (2021), el muestreo consigue gran valor al garantizar que los atributos dispuestos para su expectación en el universo perseveran indicados con cuantiosa posesión sobre la muestra; de este modo avalen su ilación de lo evidenciado respecto de la población. En la investigación no fue necesario desarrollar el muestreo, habiendo desarrollado el muestreo no probabilístico, donde se estableció la totalidad de servidores.

iv **Unidad de análisis**

Dentro de la investigación se procedió a determinar la unidad de análisis a los trabajadores del ente estatal.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para el presente radicó su importancia en utilizar la técnica de la encuesta, a ello refiere Hernández et al. (2014), precisa como la medición definida a un conjunto de incógnitas para las variables en estudio.

El cuestionario fue administrado a trabajadores de la referida entidad de Huaraz, a su totalidad de miembros de los diversos departamentos que trabajan en la institución; donde manifiestan Hernández et al. (2014), que es un instrumento con más sustento en la recabar información consignando una serie de interrogantes relacionados a variables evaluadas, asimismo, utilizó la escala de Likert.

Validez del instrumento: procediendo a desarrollarlo por medio de tres expertos, a quienes corresponde demostrar idoneidad y competencia irradiando experticia de acuerdo con lo establecido por la casa superior (ver Anexo 5).

Confiabilidad: se aplicó alfa de Cronbach a fin de comprobar y determinar su confiabilidad de ambas (ver Anexo 4).

3.5 Procedimiento de recolección de datos

La investigación dentro de sus etapas indagatorias fue realizada en la UGEL Huaraz, iniciando con llegar a solicitar el permiso de la institución, la cual permitió recolectar datos previamente lograda su aceptación, se efectuó el procedimiento de encuestar el cuestionario elaborado, después del tiempo prudente y razonable logrando hallar información verídica y confiable. Posteriormente se realizó la tabulación de lo obtenido y seleccionada sobre el software Excel, donde llegó a tabularse adecuadamente y desarrollado el análisis de lo obtenido.

3.6 Método de análisis de datos

Dentro de esta etapa del estudio logró analizarse descriptivamente, consistente en representar las preferencias claves, las reseñas efectivas y observar los entornos que trasfieran a nuevos fenómenos efectuando posteriormente el tabulado de la información alcanzada, paralelamente se realizó los análisis respectivos mediante Excel y el SPSS 27 a fin de mostrar correlación de variables.

Los datos fueron analizados de modo inferencial de acuerdo con la técnica de correlación de Spearman mediante la determinación de los componentes de variables relacionadas e investigadas, teniendo latente la información encontrada. Según, Cañongo et al. (2020), competencia para obtener averiguación escrita y entender el contenido recóndito del argumento.

3.7 Aspectos éticos

La institución manteniendo los principios y normas, según Código de ética de la Universidad Cesar Vallejo (2022), entre ellos respetar a las personas, su integridad y autonomía, reconociendo la igualdad y el valor inherentes de la totalidad de personas, sin tener importancia el origen, posición social, situación

económica, etnia, género u otras características. En este enfoque, se prioriza el bienestar y los intereses de las personas por encima de las necesidades de la investigación científica. Búsqueda del bienestar, se centra en promover el bienestar de los individuos en el procedimiento investigativo, minimizando riesgos y posibles perjuicios. Justicia, se alude a la equidad en el trato a sujetos de estudio en la investigación. Honestidad, relativo a la transparencia en la investigación, se trata de divulgar los hallazgos de manera que otros investigadores puedan repetir los experimentos o estudios para verificar los resultados. Rigor científico, se logra a través de la adhesión a un procedimiento predefinido y la aplicación de criterios claros que permiten obtener la evidencia científica más sólida de la investigación llevada a cabo. Competencia profesional y científica, significa mantener un alto nivel de formación y estar al día en el ámbito profesional y científico para asegurar la integridad científica durante todo el proceso de investigación. Responsabilidad, se garantiza que la investigación se ha llevado a cabo respetando rigurosamente las normas éticas, legales y de seguridad pertinentes.

IV. RESULTADOS

Dentro de esta sección llega a desarrollarse los resultados descriptivos e inferenciales, simboliza los hallazgos logrados mediante el procedimiento de la encuesta recabada de trabajadores en la institución estudiada, en función a la consideración de variables estudiadas, analizado en variables mediante el estadístico SPSS V.27.

Análisis descriptivo

Tabla 1

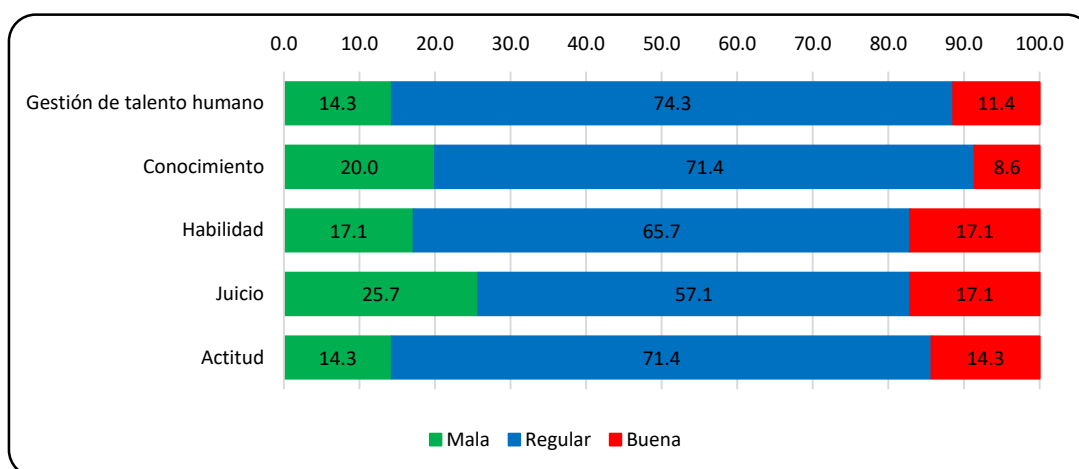
Distribución de frecuencias de la gestión de talento humano

Gestión de talento humano	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Mala	5	14.3%	14.3%
Regular	26	74.3%	88.6%
Buena	4	11.4%	100.0%
Total	35	100.0%	

Nota. De la tabla 1, se refiere que, del 100% de los colaboradores que fueron entrevistados en el estudio, donde 74,3% refieren ubicar sobre el rango de regular la gestión del talento humano, 14.3% refiere ubicarla como mala y finalmente 11.4% refieren que se ubica en el nivel bueno. Acorde a las derivaciones se evidencia actualmente la institución muestra de manera preponderante el nivel regular de la gestión de talento humano donde es valorada en aquellos integrantes en la entidad.

Figura 1

Frecuencias de la gestión del talento humano y sus dimensiones



Nota. Se muestra la frecuencia de la variable gestión de talento humano y las dimensiones.

Nota. Sobre la figura 1, refiere que, del 100% de trabajadores que fueron entrevistados en el estudio, 71,4% ubican al conocimiento en la organización en el nivel regular, el 20,0% como mala y el 8,6% refiere que es buena. En tanto el 65,7% manifiestan ubicarla a la habilidad dentro de la empresa en el nivel regular, el 17,1% en el grado malo y 17,1% como bueno. Además, 57,1% llegan a ubicar al juicio en el nivel regular, en tanto el 25,7% la ubican en el nivel malo y sólo el 17,1% refieren que es buena. Finalmente, frente a la actitud en la organización, el 71,4% manifiestan que se halla bajo el grado regular, 14,3% refieren que es mala y, un 14,3% la ubican como buena.

Tabla 2

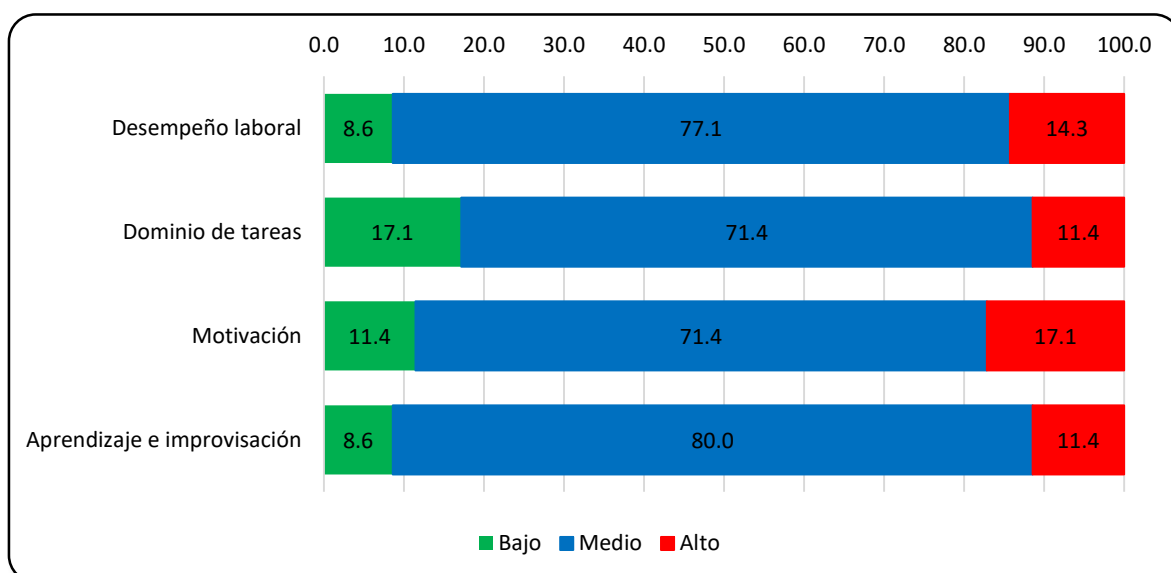
Frecuencia de la variable desempeño laboral

Desempeño laboral	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	3	8.6%	8.6%
Medio	27	77.1%	85.7%
Alto	5	14.3%	100.0%
Total	35	100.0%	

Nota. De la tabla 2, se refiere que, el 100% de los colaboradores que fueron entrevistados en el estudio, 77.1% manifiestan al desempeño laboral dentro del ente ubicarla en el grado medio, en tanto 14.3% la refieren en el grado alto, mientras 8.6% refieren que es baja. Acorde a las derivaciones se evidencia que en la actualidad la institución evidencia de manera preponderante el nivel medio del desempeño laboral, la que es valorada por trabajadores de la entidad.

Figura 2

Distribución de frecuencias del desempeño laboral y sus dimensiones



Nota. La figura muestra la frecuencia del desempeño laboral y las dimensiones.

Nota. En la figura 2, refiere que, de 100% de los colaboradores que fueron entrevistados en el estudio, 71,4% ubican al dominio de tareas en la organización en el nivel medio, el 17.1% como bajo y el 11.4% refiere que es alta. En tanto el 71.4% manifiestan que la motivación dentro de la organización se encuentra sobre el grado medio, 17.1% llega ubicarla sobre el grado alto y el 11.4% la califica como baja. Asimismo, el 80.0% ubican al aprendizaje e improvisación en el grado medio, en tanto 11.4% la ubican en el grado alto y sólo 8.6% refieren que es baja.

Estadística inferencial

Prueba de normalidad.

Logró desarrollarse la referida prueba mediante la prueba de Shapiro-Wilk.

Tabla 3

Normalidad de los datos.

	Shapiro-Wilk			Prueba de hipótesis
	Estadístico	gl	Sig.	
Conocimiento	0.704	35	0.001	
Habilidad	0.758	35	0.001	
Juicio	0.793	35	0.001	
Actitud	0.717	35	0.001	Rho de Spearman
Gestión de talento humano	0.689	35	0.001	
Desempeño laboral	0.654	35	0.001	

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota. De aquellos hallazgos estadísticos mediante la prueba de Shapiro-Wilk se evidencia sobre la tabla 3 respecto con la gestión de talento humano cuenta al sig. bilateral inferior a 0,05; significando que su distribución llega a presentar distribución no normal, a la par llega a suceder de la misma manera con el desempeño laboral, de hecho, sucede lo mismo con aquellas dimensiones consideradas para la correlación. Conllevando a utilizar la prueba no paramétrica.

De acuerdo con el coeficiente de correlación referenciado por Hernández y Mendoza (2018), se tiene:

-1.00	=	Correlación negativa perfecta
-0.90	=	Correlación negativa muy fuerte
-0.75	=	Correlación negativa considerable
-0.50	=	Correlación negativa media
-0.25	=	Correlación negativa débil
-0.10	=	Correlación negativa muy débil
0.00	=	No existe correlación alguna entre las variables
0.10	=	Correlación positiva muy débil
0.25	=	Correlación positiva débil
0.50	=	Correlación positiva media
0.75	=	Correlación positiva considerable
0.90	=	Correlación positiva muy fuerte
1.00	=	Correlación positiva perfecta

Prueba de hipótesis

Tabla 4

Correlación entre la gestión de talento humano y desempeño laboral

				Desempeño laboral
Rho de Spearman	Gestión de talento humano	Coefficiente de correlación	1.000	,720**
		Sig. (bilateral)		0.001
		N	35	35

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

Nota. De acuerdo con la tabla 4 muestra lo hallado como correlación de la variable gestión de talento humano con el desempeño laboral donde se muestra haber obtenido el p-valor = 0.001, inferior al nivel de significancia, llegando a interpretarse a dicha relación es significativa de la gestión del talento humano y el desempeño laboral, además del coeficiente de correlación = 0,720 resaltando que su correlación es positiva media, lo hallado permite proceder con el rechazo de la hipótesis nula, en consecuencia la aceptación de la hipótesis de la investigación, vale referir, a mejor gestión del talento humano, habrá un mejor desempeño laboral.

Tabla 5

Correlación entre el conocimiento y desempeño laboral

				Desempeño laboral
Rho de Spearman	Conocimiento	Coefficiente de correlación	1.000	,705**
		Sig. (bilateral)		0.001
		N	35	35

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

Nota. Acorde a la tabla 5, constata resultados de la correlación del conocimiento con el desempeño laboral donde se muestra haber llegado a alcanzar el p-valor = 0.001, inferior al nivel de significancia, ello significa que la relación es significativa el conocimiento y el desempeño laboral, además alcanza el coeficiente de correlación 0,705 permitiendo resaltar la correlación positiva media, lo cual conlleva al rechazo de la primera hipótesis específica nula, en consecuencia a aceptar la alterna; es decir, a un mejor conocimiento, habrá un mejor desempeño laboral.

Tabla 6*Correlación entre la habilidad y desempeño laboral*

				Desempeño laboral
Rho de Spearman	Habilidad	Coefficiente de correlación	1.000	,718**
		Sig. (bilateral)		0.001
		N	35	35

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

Nota. Acorde con la tabla 6, evidencia la correlación de la habilidad y desempeño laboral, en la que llegó a obtenerse el p-valor = 0.001, inferior al nivel de significancia, quiere decir, la relación es significativa de la habilidad y el desempeño laboral, además del coeficiente de correlación 0.718 que resalta la correlación positiva media, consecuentemente, a rechazar la segunda hipótesis específica nula y aceptando la alterna; quiere decir, que a la aplicación de mejores habilidades del personal redundará en un mejor desempeño laboral.

Tabla 7*Correlación entre el juicio y desempeño laboral*

				Desempeño laboral
Rho de Spearman	Juicio	Coefficiente de correlación	1.000	,566**
		Sig. (bilateral)		0.001
		N	35	35

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

Nota. Acorde a la tabla 7, evidencia la correlación del juicio con el desempeño laboral en la que se obtuvo el p-valor = 0.001, inferior al nivel de significancia, significa que la relación es significativa del juicio y desempeño laboral, además, se halló el coeficiente de correlación 0.566, resaltando que la correlación es positiva media, procediendo a rechazar la tercera hipótesis específica nula, en consecuencia aceptar la alterna; traducido en, que a un mejor juicio del personal redundará en la mejora del desempeño laboral.

Tabla 8*Correlación entre las actividades de supervisión y desempeño laboral*

				Desempeño laboral
Rho de Spearman	Actitud	Coefficiente de correlación	1.000	,678**
		Sig. (bilateral)		0.001
		N	35	35

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

Nota. De acuerdo con la tabla 8, prueba la correlación de la actitud con el desempeño laboral, llegando a obtenerse el p-valor = 0.001, inferior al nivel de significancia, quiere decir, que la relación es significativa de la actitud y el desempeño laboral, además, se determinó un coeficiente de correlación en 0.678 resaltando que la referida correlación es positiva media, conllevando a rechazar la cuarta hipótesis específica nula, aceptando la alterna, en consecuencia a una mejor actitud del personal, redundará en mejorar el desempeño laboral.

V. DISCUSIÓN

El estudio contó con el objetivo en establecer la relación de la gestión de talento humano y desempeño laboral. Posteriormente de haber procesado los datos se evidencia una relación significativa al haber hallado el p -valor = 0.001 y de otro lado, Spearman = 0.720, la cual demuestra que hay correlación positiva media, llegando a rechazar la hipótesis nula. Los resultados del estudio tienen semejanza con la investigación de Campos y Torres (2021) donde se encontraron evidencia con un coeficiente de Spearman con un valor de $\rho = 0.433$, donde la gestión de talento humano llega a contar con relación con el desempeño laboral. Así mismo, Apaza (2021), estableció relación alta de gestión de talento humano y desempeño laboral con un valor igual a 0,804 acorde con la técnica de Spearman. De igual manera según, León y Paz (2022), demostraron relación moderada entre las dos variables acorde a Spearman cuyo valor hallado fue $\rho = 0.568$. frente a estos hallazgos, se avalan a lo referenciado por Chiavenato (2020), relata que la administración de los recursos humanos es apreciada dentro de las organizaciones como una de las acciones más significativas pues se encausa en el modo como se realizan, tomando en cuenta diferentes expresiones como las hábitos, capacidades, pericias, juicio, cordura y cualidades de cada uno de los individuos que son fragmento de la empresa. Así mismo la gestión del talento humano y su trascendencia sustentada según, Iscandarov et al. (2018), donde mencionan la forma del progreso en diferentes maneras de ver el campo económico, las transiciones aceleradas en el aspecto tecnológico, la transformación analógica y la integración solicitan nuevas metodologías que optimicen la eficacia del recurso humano, de igual manera los diversos aspectos laborales de los individuos. De igual manera según Palma (2018), la gerencia de recursos humano debe de realizar como rol trascendente perfeccionar las destrezas y capacidades del trabajador, escenario que soporta a una serie de procedimientos de aprendizajes continuos que hagan eficientes a la organización. y de otro lado, Cabezas y Brito (2021), señalan que la evaluación del desempeño laboral se ocupa de evaluar la eficacia con la que una persona lleva a cabo sus responsabilidades. Dentro del ámbito académico, se enmarca en la psicología industrial y organizacional, manteniendo una estrecha conexión con la gestión de recursos humanos. Es esencial vincular

este proceso con aspectos conductuales, ya que refleja las acciones realizadas por el empleado y proporciona información sobre su perfil de comportamiento.

En lo relacionado al primer objetivo específico, lo hallado demuestra al conocimiento y el desempeño laboral se hallan correlacionados. Evidenciando la correlación positiva media y significativa (ρ de Spearman=0,705; p-valor de 0,000) resultante válida en llegar a analizarla. Lo hallado concuerdan al estudio realizado por Solís (2022), donde se demostró que las variables se hallan relacionadas con un 69% de los encuestados se hallan satisfecho con su desempeño laboral. Además, Espinoza y Montalvo (2021), en su estudio llegaron a hallar que el conocimiento se relaciona con el desempeño laboral, habiendo obtenido la $r = 0.685$ y $p = 0.000$, los cuales demuestran correlación positiva buena. Frente a estos resultados, Chiavenato (2020), señala que el conocimiento se refiere a la recopilación de información y datos que una persona tiene sobre su profesión y la industria en la que está involucrada. Este conocimiento es esencial para llevar a cabo eficientemente tareas específicas e implica la habilidad de razonamiento y discernimiento al tomar decisiones en diferentes ámbitos. Añadiendo Chiavenato (2017), que el desempeño laboral hace alusión a las particularidades o destrezas del individuo, grupo, máquina o sistema en relación con los objetivos o expectativas previamente establecidos. Es el elemento que contribuye a alcanzar la excelencia en el funcionamiento, siendo responsable de la eficiencia y eficacia dentro de la organización.

En relación con el objetivo específico segundo, se contó con lo hallado que la habilidad y desempeño laboral se hallan con correlación. Evidenciando la correlación positiva media y significativa (ρ de Spearman=0,718; p-valor de 0,001) ella llega a ser válida al realizar su correspondiente análisis. Estos hallazgos cuentan con concordancia a lo hallado por Concha (2022), donde tuvo relación moderada de la gestión de talento humano y desempeño laboral acorde al coeficiente Spearman = 0,545. Además, Espinoza y Montalvo (2021), quienes llegaron a evidenciar aquellas habilidades se relacionan con el desempeño laboral habiendo obtenido $r = 0.606$ y $p = 0.002$, siendo la correlación positiva buena. A lo hallado, Chiavenato (2020), señala que las habilidades llegan a representar la aptitud para aplicar el conocimiento en contextos prácticos, englobando la destreza y la eficacia en la realización de tareas. Incluyen la aplicación práctica del

conocimiento, la resolución de problemas, la generación de innovación y la capacidad de organización. Este concepto se considera como una fase de desarrollo viéndose mucho más allá de solo adquirir conocimiento. Ante lo cual añade Álvarez et al. (2018), la comprensión de la evaluación del rendimiento puede diferir según la perspectiva y el contexto, pero en su esencia, se focaliza en el análisis sistemático y continuo del desempeño de cada empleado, abarcando su progreso individual

En relación con el objetivo específico tercero, los resultados permiten hallar que se cuenta con que el juicio y desempeño laboral se hallan con correlación. Evidenciando de que hay correlación positiva media y significativa (Spearman = 0,566; y p-valor = 0,001 < 0,05) el cual es válido para su análisis. Este hallazgo coincide con lo obtenido por Cedeño (2019) donde encontró relación positiva de la gestión de talento humano y desempeño laboral acorde al valor Chi-Cuadrado de Pearson cuyo valor es de 504,691. De otro lado, Espinoza y Montalvo (2021), quienes llegaron a concluir que las capacidades mantienen relación con el desempeño laboral, habiendo alcanzado a obtener $r = 0.529$ y el $p = 0.008$, evidenciando la correlación positiva moderada. Además de la motivación se relaciona con el desempeño laboral luego de haber obtenido $r = 0.564$ y $p = 0.004$, lo que evidencia la correlación positiva moderada. Ante lo cual Chiavenato (2020), señala que el juicio, involucra la capacidad de tomar decisiones respaldadas por el conocimiento y la experiencia, lo cual implica analizar diversas opciones y elegir la más adecuada en situaciones específicas. A estos hallazgos Bautista et al. (2020), refieren al desempeño laboral como las actividades y conductas ejecutadas por trabajadores que colaboran en el logro de los objetivos establecidos a fin de alcanzar éxito de las empresas. El modelo de Campbell busca identificar los elementos esenciales para evaluar de manera integral el rendimiento, con la finalidad de facilitar la generación de estrategias cuyo fin es lograr objetivos empresariales.

En relación con el objetivo específico cuarto, los resultados evidencian que la actitud y desempeño laboral se hallan correlacionados. Evidenciando la correlación positiva media y significativa (Spearman = 0,678 y; p-valor de 0,001) ella resulta ser válida en el desarrollo del análisis. Lo hallado concuerdan al estudio realizado por Hidalgo (2022), se determinó la eficacia de la gestión del talento

humano y la forma como llega a impactar sobre el desempeño laboral, con un 78,57% en la selección del personal. Añadido a ello, Espinoza y Montalvo (2021), llegaron a concluir en su estudio que, la actitud se relaciona con el desempeño laboral atribuido a $r = 0.619$ con un $p = 0.001$, demostrando la correlación positiva buena. Frente a estos hallazgos, Chiavenato (2020), señala que la actitud está relacionada con la mentalidad y la perspectiva que una persona adopta hacia su trabajo y las interacciones con los demás. Una actitud positiva y proactiva tiene la competencia de impactar positivamente sobre la productividad y el cumplimiento de metas en el entorno laboral. Frente a estos resultados, Min y Byung (2020), manifiestan que en última instancia, el rendimiento de la organización se ve afectado por el desempeño individual de los empleados, mediado por factores intermedios como percepciones, actitudes y comportamientos.

VI. CONCLUSIONES

Se concluye que existe relación significativa de la gestión de talento humano y el desempeño laboral dentro de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huaraz, 2023; luego de análisis estadístico muestra que la correlación es positiva media. Ello demuestra la debida importancia que debe tener en cuenta la entidad estatal sobre la gestión del talento humano a fin generar mejoras en el desempeño de los trabajadores, la mismas que se muestra de manera inadecuada.

Se determinó la existencia de relación significativa del conocimiento y desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huaraz, 2023. De la misma manera, se demuestra la correlación positiva media entre el conocimiento con el desempeño laboral, ello evidencia que el talento humano de la entidad no cuenta con los conocimientos suficientes para contribuir en el desempeño de los colaboradores.

Se determinó el hallazgo de relación significativa de la habilidad y desempeño laboral de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huaraz, 2023, además que la correlación es positiva media. Lo que permite manifestar que en la institución la habilidad del personal no es aplicada como debería ser, perjudicando de sobre manera el desempeño laboral.

Dentro de la investigación se determinó de que hay relación significativa del juicio y desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huaraz, 2023, asimismo la correlación llega a ser positiva media. Se demuestra que el juicio no es manejado de manera adecuada, perjudicando al desempeño laboral manifestando en el ente público.

Dentro de la investigación se determinó de que hay relación significativa de la actitud y desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huaraz, 2023; además, dando la certeza que la correlación es positiva media. Se traduce en que la actitud mostrada por los colaboradores de la institución no son las mejores, evidenciándose a través de la muestra de un desempeño laboral bajo.

VII. RECOMENDACIONES

Primera, se recomienda a la dirección de la entidad pública implementar políticas adecuadas en generar una gestión orientada al desarrollo de las capacidades, conocimientos y destrezas de todos sus trabajadores y que ellos conozcan los objetivos organizacionales e individuales, permitiéndose de esa manera el mejoramiento del desempeño de cada uno de sus integrantes.

Segunda, se recomienda a la dirección de la institución a implementar un plan de capacitación de todo el personal referente a las funciones encomendadas con la clara intención de contar con trabajadores con capacidades y conocimientos suficientes para ser competentes en sus labores asignadas, con ello se contribuya a elevar los niveles de desempeño laboral institucional.

Tercera, se recomienda a la dirección de la institución, implementar un plan de trabajo que permita aprovechar las habilidades del personal e identificar aquellas falencias y ser corregidas con un acompañamiento adecuado, mejorando de esta manera su profesionalización dentro del área que ocupa en la entidad con ello se mejore el desempeño laboral institucional.

Cuarta, se recomienda a la dirección de la institución a implementar políticas de otorgamiento de metas retadoras con capacidad de toma de decisiones a sus colaboradores a fin de que acorde a sus conocimientos y habilidades pueda emitir juicios valorativos con responsabilidad, lo que se traducirá en la mejora del escenario del desempeño laboral en la institución.

Quinta, se recomienda a la dirección de la institución, implementar sesiones de capacitación y coaching relacionadas a la atención al usuario, permitiendo integrar a los trabajadores y mejorar las actitudes de los trabajadores para con sus compañeros de labores, así como de los usuarios, elevando los niveles de calidad de atención lo cual contribuirá en mejorar el desempeño laboral.

REFERENCIAS

- Acurio, J., Álvarez, L., Manosalvas, L. y Amores, J. (2020). Modelo de gestión del talento humano para la Empresa Contigo S.A del cantón Valencia, Ecuador. *Universidad y Sociedad*, 12(4), pp.93-100.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000400093
- Aguilar, M., Rivero, T., Lasserrot, A., Núñez, A., Gil, J. y Sánchez, A. (2018). Nivel de conocimiento sobre salud oral de pacientes gestantes: Estudio descriptivo. *JONNPR*.3(3):180-201. DOI: 10.19230/jonnpr.2250
- Álvarez, B., Alfonso, D. y Indacochea, B. (2018). El desempeño laboral: un problema social de la ciencia. *Didasc@lia: Didáctica Y educación* ISSN 2224-2643, 9(2), 147–158.
<https://revistas.ult.edu.cu/index.php/didascalía/article/view/758>
- Apaza, A. (2021). Influencia de la gestión del talento humano en el Desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Socabaya año 2019. (Tesis de maestría, Universidad San Agustín de Arequipa. Arequipa. Perú).
http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12773/12009/UPapv_aar.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Bautista, R., Cienfuegos, R., & Aguilar, D. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Valor agregado*, 7(1), 109-121. <https://doi.org/DOI:https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W. y Benavides, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Universidad y Sociedad*, 12(3), pp.385-390.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000300385
- Cabezas, C. y Brito, J. (2021). La Gestión del Talento Humano para un Rendimiento Laboral Efectivo. *Polo del Conocimiento: Revista científico - profesional*, 6(11), 742-761.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8219331>

- Cañongo, A., Acle, G. & Reyes, N. (2020). Habilidades de nivel inferencial y crítico en alumnos de primaria. *Revista electrónica de investigación educativa*, 22, e12. Epub 28 de diciembre de 2020. <https://doi.org/10.24320/redie.2020.22.e12.2364>
- Campos, L. y Torres, F. (2021). Gestión del talento humano y desempeño laboral en el personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos adultos del Hospital nacional dos de mayo, 2019. (Tesis pregrado, Universidad Nacional del Callao. Callao. Perú). <http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/5610/TESIS%20MAESTRO-%20CAMPOS%20BAZAN-FCS-2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Castro, K. y Delgado, J. (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
- Castro, k., Luna, K., y Erazo, J. (2020). Gestión de Talento Humano para la mejora laboral en el Banco Solidario. *Telos: revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*, 22 (1), 184-203. DOI: www.doi.org/10.36390/telos221.13
- Cedeño, G. (2021). Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral del gobierno autónomo descentralizado Municipal del Cantón Salinas, provincia de Santa Elena, año 2017. (Tesis de pregrado, Universidad Estatal Península de Santa Elena. La libertad, Ecuador). <https://repositorio.upse.edu.ec/bitstream/46000/4653/1/UPSE-TAE-2019-0005.pdf>
- Chiavenato, I. (2017). Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones (Décima ed.). McGraw-Hill Interamericana editores, S.A. de C.V.
- Chiavenato, I. (2020). Gestión del talento humano: El nuevo papel de los recursos en las organizaciones (Quinta ed.). McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A. de C.V. ISBN: 9781456272098
- Checa, L., Cabrera, X., y Chávarry, P. (2020). Estrategia de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral en una entidad bancaria *Investigación Valdizana*, 14(4), pp. 188-197.

- <https://www.redalyc.org/journal/5860/586066112002/586066112002.pdf>
- Concha, W. (2022). Gestión del talento humano y desempeño laboral en el personal administrativo de una municipalidad del Cusco, 2022. (Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo. Cuzco. Perú)
- https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/96633/Concha_CWW-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Corona, J. (2016). Apuntes sobre métodos de investigación. *MediSur*, 14(1), 81-83.http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-897X2016000100016&lng=es&tlng=pt.
- Cortes, N. (4 de enero del 2023). La gestión del talento humano en Perú 2022: ¿cómo se enfrenta? <https://www.geovictoria.com/es-pe/blog/recursos-humanos/gestion-del-talento-humano/>
- Cubas, N., Gonzales, L., Díaz, M., Polo, B., De la Cruz, R., Gonzales, E. y Cubas, J. (2022). Gestión del talento humano y desempeño laboral en los trabajadores administrativos, Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza-Amazonas. *Revista multidisciplinaria Pakamur*, 10(2).
<http://revistas.unj.edu.pe/index.php/pakamuros/article/view/286>
- Curiel, Y. (2022). Gestión de talento humano en el desempeño laboral de los centros de desarrollo infantiles del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar de Riohacha DETC.(Tesis de maestría, Universidad de la Guajira. Colombia).
<https://repositoryinst.uniguajira.edu.co/handle/uniguajira/494>
- Escuela Europea de Dirección y Empresa (2018) ¿Qué es la gestión del talento humano? <https://www.eude.es/blog/gestion-talento-humano/>
- Espinoza K. y Montalvo, J. (2021). Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de la Zona Registral N.º VIII-Sede Huancayo en tiempos de COVID-19. (Tesis de grado, Universidad Continental).
https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/10409/2/IV_PG_MRHGO_TE_Espinoza_Montalvo_2021.pdf
- González, B., y Chotón, M. (2022). Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad provincial de Chachapoyas, 2020. *Revista Científica Pakamuros*, 10(3), 132 - 145.
<https://doi.org/10.37787/pakamuros-unj.v10i3.321>

- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación (Sexta ed.). México, D.F.: McGraw-Hill/Interamericana Editores, s.a.
- Hidalgo, B. (2022). Gestión del talento humano y su incidencia en la calidad del desempeño laboral de los servidores del gobierno autónomo descentralizado Eloy Alfaro, del Cantón Chone, provincia de Manabí(Tesis de pregrado, Universidad estatal del sur de Manabí, Ecuador).
<http://repositorio.unesum.edu.ec/handle/53000/4677>
- Jara, M., Asmat, N., Alberca, N., y Medina, J. (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(83), 739-758.
<https://www.redalyc.org/journal/290/29058775014/29058775014.pdf>
- Jiménez, L. (2020). Impacto de la investigación cuantitativa en la actualidad. *Convergence Tech*, 4(IV), 59–68.
<https://doi.org/10.53592/convtech.v4iIV.35>
- Instituto Nacional de Estadística e Informática (2021). Situación del mercado laboral en Lima Metropolitana. Recuperado de:
<https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/09-informe-tecnico-mercado-laboral-jun-jul-ago-2021.pdf>
- Iscandarov, R., Mansurova, T., y Rudneva, N. (2018). Talent management as a method of development of the human capital of the company. *Revista San Gregorio* (25), 106-113.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?Codigo=6841022>
- Lara, L. (2018). Modelo de gestión del talento humano para Agrotime s.a. de la ciudad de Babahoyo y el desempeño laboral. (Tesis de pregrado, Universidad Regional Autónoma de los Andes. Ambato. Ecuador).
<https://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/8863/1/PIUAADM016-2018.pdf>
- León, N. y Paz, D. (2022). Gestión del talento humano y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Laredo, 2022. (Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo. Trujillo. Perú).
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/93478/Leon_HNJ-Paz_CDG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Marín, J., & Delgado, J. (2020). Desempeño Laboral en la Gestión Municipal 2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 1139-1159.
https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.145
- Mendieta, M., Erazo, J. y Narváez, C. (2020). Gestión por competencias: herramienta clave para el rendimiento laboral del talento humano del sector hospitalario. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 5(10),286-304.
<https://www.redalyc.org/journal/5768/576869215011/576869215011.pdf>
- Mestas, G., Cruz, A., Salguero, C. y Mamani, N. (2021). Gestión del talento humano y desempeño laboral en un Municipio del Perú. *Gestionar: Revista De Empresa Y Gobierno*, 1(2), 21–29. <https://doi.org/10.35622/j.rg.2021.02.002>
- Min, K., & Byung, K. (2020). Analysis of the Importance of Job Insecurity,. *Sustainability*, 12(9), 3514-3531.
www.mdpi.com/journal/sustainability
- Mucha, L., Chamorro, R., Oseda, M. y Alania, R. (2021). Evaluación de procedimientos empleados para determinar la población y muestra en trabajos de investigación de posgrado. *Desafíos*, 12(1), e253.
<http://revistas.udh.edu.pe/index.php/udh/article/view/253e>
- Palma, A. (2018). Gestión del talento humano desde la perspectiva de capacitación del personal y rendimiento laboral. *FIPCAEC*,3(3), 52-69.
<https://fipcaec.com/index.php/fipcaec/article/view/92/133>
- Pashanasi, B., Garate, J., & Palomino, G. (2021). Job performance in higher education institutions: A Latin American literature review *Comuni@cción*, 12(3), 163-174. <https://dx.doi.org/10.33595/2226-1478.12.3.537>
- Ramírez, R., Espíndola, C., Ruiz, G. y Hugueth, A. (2019). Gestión del Talento Humano: Análisis desde el Enfoque Estratégico. *Inf. tecnol.*, La Serena, 30(6), 167-176.
https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-07642019000600167&script=sci_arttext
- Ramos, C. (2020). Los Alcances de una investigación. *CienciAmérica*, 9(3), 1-6.
<http://201.159.222.118/openjournal/index.php/uti/article/view/336>
- Relat, J. (2010). Introducción a la investigación básica. *Centro de investigacion biométrica*, 221, 227.

- Reyes, M., Gómez, A. y Ramos, E. (2021). Desafíos de la gestión del talento humano en tiempos de pandemia covid 19. *Universidad y Sociedad*, 13(6), 232-236.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202021000600232&script=sci_arttext&tIng=pt
- Rodríguez, M. y Mendivelso, F. (2018). Diseño de investigación de corte transversal. *Rev. Médica. Sanitas* 21 (3): 141-146,
https://www.researchgate.net/profile/Fredy-Mendivelso/publication/329051321_Diseño_de_investigación_de_Corte_Transversal/links/5c1aa22992851c22a3381550/Diseño-de-investigación-de-Corte-Transversal.pdf
- Ruiz, S., Aguilar, C., Olivás, H., Ruiz, J., Flores, P., y Cueto, R. (2021). Motivación: Buen desempeño laboral de los trabajadores de la gestión pública. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(3), 3805-3823.
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/564>
- Solís, L. (2022). Gestión del talento humano y su incidencia en la productividad y desempeño laboral de los empleados del Consejo Cantonal de protección de derechos del Cantón, La troncal. (Tesis de maestría, Universidad Estatal de Milagro. Ecuador).
<https://repositorio.unemi.edu.ec/bitstream/123456789/5910/1/EDDY%20ANTONIO%20RONQUILLO%20SOL%c3%8dS.pdf>
- Yupanqui, R. (2022). Gestión del talento humano como estrategia para el óptimo desempeño laboral: Un estudio de revisión sistemática. *Business Innova Sciences*, 3(3), 61 - 76. <https://doi.org/10.58720/bis.v3i3.119>
- Zayas, I. (2020). La gestión del talento humano: Una necesidad para el desarrollo de las organizaciones. *Revista Electrónica sobre Cuerpos Académicos y Grupos de Investigación*, 7(14).
<http://www.cagi.org.mx/index.php/CAGI/article/view/208/412>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de operacionalización de variables

Variable	Dimensión	Indicadores	Ítem	Escala y valores	Niveles y rangos	
Gestión de talento humano	Conocimiento	1. Aprender continuamente	1 - 6	Escala ordinal		
		2. Transmitir conocimiento				
		3. Compartir conocimiento				
	Habilidad	4. Aplicar conocimiento	7 - 12			
		5. Trabajo en equipo				
		6. Comunicación				
	Juicio	7. Evaluar situación	13 - 18			1. Nunca
		8. Tener espíritu crítico				2. Casi nunca
		9. Definir problemas				3. A veces
	Actitud	10. Actitud emprendedora	19 - 24			4. Casi siempre
		11. Asumir riesgos				5. Siempre
		12. Enfoque en los resultados				
Desempeño laboral	Dominio de tareas	13. Capacidad	25 - 30	1. Nunca		
		14. Capacitación		2. Casi nunca		
		15. Cumplimiento de tareas		3. A veces		
	Motivación	16. Energía	31 - 36	4. Casi siempre		
		17. Sentido de responsabilidad		5. Siempre		
		18. Estabilidad emocional				
	Aprendizaje e improvisación	19. Intereses	37 - 42			
		20. Eficacia				
		21. Creatividad				

Anexo 2: Matriz de Consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEM S	ESCALA	METODOLOGÍA
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Gestión de talento humano	Conocimiento	22. Aprender continuamente 23. Transmitir conocimiento 24. Compartir conocimiento	1-6	Escala ordinal	La metodología empleada fue de tipo básica, enfoque cuantitativo, diseño no experimental, corte transversal y descriptivo correlacional
¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en los trabajadores de la Unidad de gestión educativa local de Huaraz, 2023?.	Establecer la relación entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral en la Unidad de gestión educativa local de Huaraz, 2023.	Existe relación significativa entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral en la Unidad de gestión educativa local de Huaraz, 2023.	La gestión del talento humano de acuerdo con Chiavenato (2020) es considerada dentro de las empresas como una de las actividades más importantes pues se enfoca en la manera como se llevan a cabo teniendo en cuenta diversos aspectos como las costumbres, aptitudes, habilidades, conocimiento, juicio y actitudes de cada una de las personas que son parte de la organización.	Habilidad	1. Aplicar conocimiento 2. Trabajo en equipo 3. Comunicación	7-12	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	La población estuvo conformada por 35 servidores públicos de la Ugel Huaraz, 2023 y la muestra fue de 35 trabajadores de la Ugel, Huaraz, 2023.
				Juicio	1. Evaluar situación 2. Tener espíritu crítico 3. Definir problemas	13-18		Para la recolección de información se empleó la encuesta y el cuestionario con 42 preguntas y escala Likert.
				Actitud	• Actitud emprendedora • Asumir riesgos • Enfoque en los resultados	19-24		
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Desempeño laboral	Dominio de tareas	✓ Capacidad ✓ Capacitación ✓ Cumplimiento de tareas	25-30		Para el análisis de la información se procesaron los datos estadísticamente, empleando los programas Excel y SPSS versión 23. Se realizó un análisis descriptivo y un análisis inferencial.

<p>1. ¿De qué manera se relaciona el conocimiento y el desempeño laboral de la Unidad de gestión educativa local de Huaraz, 2023?;</p> <p>2. ¿Cuál es la relación entre la habilidad y el desempeño laboral de la Unidad de gestión educativa local de Huaraz, 2023?;</p> <p>3. ¿Cuál es la relación entre el juicio y el desempeño laboral de la Unidad de gestión educativa local de Huaraz, 2023?; y</p> <p>4. ¿De qué manera se relaciona la actitud y el desempeño laboral de la Unidad de gestión educativa local de Huaraz, 2023?</p>	<p>1. Establecer la relación entre el conocimiento y el desempeño laboral de la Unidad de gestión educativa local de Huaraz, 2023.</p> <p>2. Establecer la relación de la habilidad y el desempeño laboral de la Unidad de gestión educativa local de Huaraz, 2023.</p> <p>3. Establecer la relación del juicio y el desempeño laboral de la Unidad de gestión educativa local de Huaraz, 2023.</p> <p>4. Establecer la relación de la actitud y el desempeño laboral de la Unidad de gestión educativa local de Huaraz, 2023.</p>	<p>1. Existe relación significativa entre el conocimiento y el desempeño laboral en la Unidad de gestión educativa local, Huaraz, 2023.</p> <p>2. Existe relación significativa entre la habilidad y el desempeño laboral en la Unidad de gestión educativa local de Huaraz, 2023.</p> <p>3. Existe relación significativa entre el juicio y el desempeño laboral en la Unidad de gestión educativa local de Huaraz, 2023.</p> <p>4. Existe relación significativa entre la actitud y el desempeño laboral en la Unidad de gestión educativa local de Huaraz, 2023.</p>	<p>De acuerdo con lo manifestado por Álvarez et al. (2018), la evaluación del rendimiento puede variar en su interpretación según el punto de vista y el contexto en que se lleve a cabo, pero en su esencia, se centra en el análisis sistemático y constante del desempeño de cada empleado, lo cual implica su progreso individual.</p>	<p>Motivación</p> <p>Aprendizaje e improvisación</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Energía • Sentido de responsabilidad • Estabilidad emocional <ul style="list-style-type: none"> ✓ Intereses ✓ Eficacia ✓ Creatividad 	<p>31-36</p> <p>37-42</p>	<p>Escala ordinal</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
--	--	---	--	--	---	---------------------------	--

Anexo 3: Instrumento de recolección de datos

ENCUESTA A LOS TRABAJADORES DE LA UNIDAD DE GESTION EDUCATIVA LOCAL HUARAZ, 2023, SOBRE GESTION DE TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL.

CUESTIONARIO

Estimado encuestado (a):

La presente encuesta es parte de una investigación que tiene por finalidad determinar la relación de la gestión de talento humano y el desempeño laboral de la Unidad de gestión educativa local de Huaraz, 2023. la información es totalmente confidencial, anónima y voluntaria, por lo cual, le agradeceré responder con la sinceridad que se requiere.

Instrucciones: Por favor, lea atentamente las preguntas y marque (x) en el casillero de su preferencia el ítem correspondiente.

Sexo:

- I. Masculino ()
- II. Femenino ()

Edad:

- III. 18 a 23 años ()
- IV. 24 a 35 años ()
- V. 36 a 40 años ()
- VI. 41 a 50 años ()

Grado de instrucción:

- III. Profesional ()
- IV. 2.Técnico ()
- V. 3.Auxiliar ()
- VI. 4. Secundaria Completa ()

Tiempo de servicios:

- VII. 1 años ()
- VIII. 2 a 5 años ()
- IX. 6 a 10 años ()
- X. 10 años a mas ()

A continuación, con toda sinceridad, en los dos cuestionarios indicar con un aspa (X) su apreciación pertinente en el casillero correspondiente según a la siguiente escala:

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

Gestión de talento humano						
N°	Dimensiones / Ítems	1	2	3	4	5
Dimensión 1: Conocimiento						
1	Cree usted que en la Ugel se promueve a que el personal adquiera conocimientos para el mejor desempeño de su trabajo.					
2	Considera usted que en la Ugel el personal se preocupa por adquirir conocimientos de manera constante					
3	Piensa usted que en la Ugel se realiza la difusión de conocimientos para facilitar las tareas en los diferentes puestos de trabajo.					
4	Cree usted que es clara los conocimientos que se transmite entre las diferentes áreas de la Ugel.					
5	Cree usted que el personal comparte sus conocimientos con los colaboradores nuevos que recién ingresan a laborar					
6	Cree usted que en la Ugel se promueve que el personal comparta sus conocimientos con sus compañeros de trabajo.					
Dimensión 2 : Habilidad						
7	Cree usted que en el desarrollo de sus funciones aplica su habilidad en la práctica los conocimientos que posee					
8	Considera usted que el personal aplica su habilidad para realizar una toma de decisiones acertada					
9	Cree usted que en la Ugel los colaboradores desarrollan su habilidad de manera coordinada para cumplir los objetivos organizacionales.					
10	Considera usted que el personal muestra habilidad para desarrollar el trabajo en equipo.					
11	Considera usted que los colaboradores en la Ugel aplican su habilidad para comunicarse de manera clara con sus compañeros de trabajo.					
12	Cree usted que en la Ugel los colaboradores aplican su habilidad activamente en el intercambio de información entre las distintas áreas.					
Dimensión 3 : Juicio						
13	Considera usted que el personal muestra su juicio de análisis para desempeñarse en su puesto de trabajo.					
14	Considera usted que el personal usa la información con juicio para tomar decisiones acertadas					
15	Cree usted que en la Ugel se promueve entre el personal el juicio para la toma de decisiones.					
16	Considera usted que el personal tiene juicio para evaluar las diferentes situaciones de su trabajo.					
17	Considera usted que el personal de la Ugel selecciona con juicio las actividades importantes de las urgentes.					
18	Piensa usted que se canalizan primero con juicio las actividades que muestran alta prioridad de ejecución.					
Dimensión 4 : Actitud						
19	Considera usted que el personal trabaja con actitud innovadora en las actividades que debe cumplir.					
20	Considera usted que el personal tiene actitud para asumir nuevos retos en la organización.					
21	Considera usted que el personal de la institución asume con actitud y de manera asertiva los cambios realizados en la Ugel.					
22	Cree usted que en la Ugel se promueve la cultura con actitud y de enfrentar nuevas situaciones que se presentan					
23	Cree usted que el personal de la Ugel enfoca con actitud su trabajo al cumplimiento de los objetivos.					
24	Considera usted que sus compañeros de trabajo realizan con actitud sus actividades, con actitudes responsables y éticas hacia los resultados					

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

Desempeño Laboral						
N°	Dimensiones / Ítems	1	2	3	4	5
	Dimensión 1 : Dominio de tareas					
25	Considera usted que el personal en la Ugel pone en práctica el dominio de tareas para cumplir las funciones que se le asigna.					
26	Cree usted que el personal se esfuerza por mejorar el dominio de tareas que tiene para el desempeño de sus funciones					
27	Considera usted que en la Ugel se realizan capacitaciones permanentes para mejorar el dominio de tareas en el personal.					
28	Considera usted que el personal asiste voluntariamente a las capacitaciones para dominio de tareas programadas.					
29	Cree usted que el personal de la Ugel se preocupa por el dominio de tareas y cumplir las tareas asignadas a su puesto de trabajo.					
30	Considera usted que el personal realiza el dominio de tareas y el cumplimiento de sus tareas con facilidad.					
	Dimensión 2 : Motivación					
31	Cree usted que el personal tiene motivación y muestra energía en el desarrollo de sus funciones.					
32	Considera usted que se motiva al personal para que realice su trabajo con energía					
33	Considera usted que existe motivación en el trabajo del personal una actitud de responsabilidad.					
34	Considera usted que en la Ugel se realizan actividades de motivación que inspire la responsabilidad en el personal.					
35	Cree usted que en la Ugel se promueven actividades a fin de mejorar la motivación y estabilidad emocional del personal					
36	Considera usted que el personal tiene motivación y muestra un control de sus emociones frente a diversas situaciones que se presentan.					
	Dimensión 3: Aprendizaje e improvisación					
37	Considera usted que el personal de la Ugel muestra un aprendizaje e improvisación al momento de realizar su trabajo de manera adecuada.					
38	Considera usted que el personal actúa con un aprendizaje e improvisación y con interés para dar solución a los problemas que se presentan en la Ugel.					
39	Considera usted que el personal con un aprendizaje e improvisación logra realizar todas sus funciones dentro de su jornada laboral.					
40	Cree usted que el personal actúa con un aprendizaje e improvisación de inmediato frente a un requerimiento.					
41	Considera usted que el personal aporta con aprendizaje e improvisación con nuevas ideas, que ayudan a realizar el trabajo de mejor manera.					
42	Cree usted que en la Ugel se brinda el espacio con aprendizaje e improvisación para que el personal ponga en práctica su creatividad.					

Anexo 4: Confiabilidad del Instrumento

Variable 1: Gestión de talento humano

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,888	24

Variable 2: Desempeño laboral

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,905	18

Anexo 5: Validación del instrumento

Señor: Dr. Francisco Alexandro Ramos Flores

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y, asimismo, hacer de su conocimiento que, siendo Bachiller de la escuela de Administración de la UCV, en la sede de Huaraz, promoción 2023, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar la investigación para optar el título profesional de Licenciada en Administración.

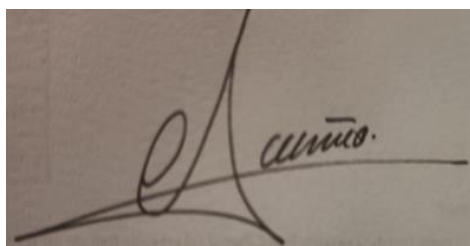
El título del proyecto de investigación es: **“Gestión de talento humano y desempeño laboral en la Unidad de gestión educativa local de Huaraz, 2023”**; siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en tema de Administración, y/o investigación.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene lo siguiente:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de Operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.
- Protocolo de evaluación del instrumento

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración, me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

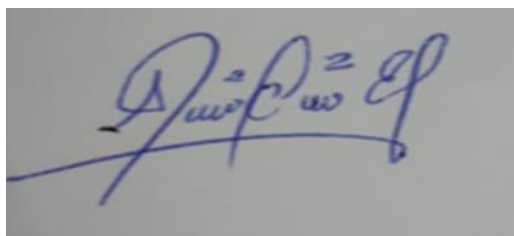
Atentamente.



Firma

Acuña Villon Yuli Diana

DNI. N° 47516886



Firma

Catire Espinoza Nely Angelica

DNI. N° 47844619

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la gestión de talento humano

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	DIMENSIÓN 1: Conocimiento							
1	Cree usted que en la Ugel se promueve a que el personal adquiera conocimientos para el mejor desempeño su trabajo.	✓		✓		✓		
2	Considera usted que en la Ugel el personal se preocupa por adquirir conocimientos de manera constante	✓		✓		✓		
3	Piensa usted que en la Ugel se realiza la difusión de conocimientos para facilitar las tareas en los diferentes puestos de trabajo.	✓		✓		✓		
4	Cree usted que es clara los conocimientos que se transmite entre las diferentes áreas de la Ugel.	✓		✓		✓		
5	Cree usted que el personal comparte sus conocimientos con los colaboradores nuevos que recién ingresan a laborar	✓		✓		✓		
6	Cree usted que en la Ugel se promueve que el personal comparta sus conocimientos con sus compañeros de trabajo.	✓		✓		✓		
	DIMENSION: Habilidad							
7	Cree usted que en el desarrollo de sus funciones aplica su habilidad en la práctica los conocimientos que posee	✓		✓		✓		
8	Considera usted que el personal aplica su habilidad para realizar una toma de decisiones acertada	✓		✓		✓		
9	Cree usted que en la Ugel los colaboradores desarrollan su habilidad de manera coordinada para cumplir los objetivos organizacionales.	✓		✓		✓		
10	Considera usted que el personal muestra habilidad para desarrollar el trabajo en equipo.	✓		✓		✓		

11	Considera usted que los colaboradores en la Ugel aplican su habilidad para comunicarse de manera clara con sus compañeros de trabajo.	✓		✓		✓	
12	Cree usted que en la Ugel los colaboradores aplican su habilidad activamente en el intercambio de información entre las distintas áreas.	✓		✓		✓	
DIMENSION 3: Juicio							
13	Considera usted que el personal muestra su juicio de análisis para desempeñarse en su puesto de trabajo.	✓		✓		✓	
14	Considera usted que el personal usa la información con juicio para tomar decisiones acertadas	✓		✓		✓	
15	Cree usted que en la Ugel se promueve entre el personal el juicio para la toma de decisiones.	✓		✓		✓	
16	Considera usted que el personal tiene juicio para evaluar las diferentes situaciones de su trabajo.	✓		✓		✓	
17	Considera usted que el personal de la Ugel selecciona con juicio las actividades importantes de las urgentes.	✓		✓		✓	
18	Piensa usted que se canalizan primero con juicio las actividades que muestran alta prioridad de ejecución.	✓		✓		✓	
DIMENSION 4: Actitud							
19	Considera usted que el personal trabaja con actitud innovadora en las actividades que debe cumplir.	✓		✓		✓	
20	Considera usted que el personal tiene actitud para asumir nuevos retos en la organización.	✓		✓		✓	
21	Considera usted que el personal de la institución asume con actitud y de manera asertiva los cambios realizados en la Ugel.	✓		✓		✓	
22	Cree usted que en la Ugel se promueve la cultura con actitud y de enfrentar nuevas situaciones que se presentan	✓		✓		✓	
23	Cree usted que el personal de la Ugel enfoca con actitud su trabajo al cumplimiento de los objetivos.	✓		✓		✓	

24	Considera usted que sus compañeros de trabajo realizan con actitud sus actividades, con actitudes responsables y éticas hacia los resultados	✓		✓		✓	
----	--	---	--	---	--	---	--

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: FRANCISCO ALEXANDRO RAMOS FLORES **DNI: 32982571**

Especialidad del validador: Doctor en Administración

ORDID: <https://orcid.org/0000-0002-0641-1850>

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

HUARAZ 26 DE JUNIO DEL 2023




Firma del Experto Informante.

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el desempeño laboral

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	DIMENSION 1: Dominio de tareas							
25	Considera usted que el personal en la Ugel pone en práctica el dominio de tareas para cumplir las funciones que se le asigna.	✓		✓		✓		
26	Cree usted que el personal se esfuerza por mejorar el dominio de tareas que tiene para el desempeño de sus funciones	✓		✓		✓		
27	Considera usted que en la Ugel se realizan capacitaciones permanentes para mejorar el dominio de tareas en el personal.	✓		✓		✓		
28	Considera usted que el personal asiste voluntariamente a las capacitaciones para dominio de tareas programadas.	✓		✓		✓		
29	Cree usted que el personal de la Ugel se preocupa por el dominio de tareas y cumplir las tareas asignadas a su puesto de trabajo.	✓		✓		✓		
30	Considera usted que el personal realiza el dominio de tareas y el cumplimiento de sus tareas con facilidad.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Motivación							
31	Cree usted que el personal tiene motivación y muestra energía en el desarrollo de sus funciones.	✓		✓		✓		
32	Considera usted que se motiva al personal para que realice su trabajo con energía	✓		✓		✓		
33	Considera usted que existe motivación en el trabajo del personal una actitud de responsabilidad.	✓		✓		✓		
34	Considera usted que en la Ugel se realizan actividades de motivación que inspire la responsabilidad en el personal.	✓		✓		✓		

35	Cree usted que en la Ugel se promueven actividades a fin de mejorar la motivación y estabilidad emocional del personal	✓		✓		✓		
36	Considera usted que el personal tiene motivación y muestra un control de sus emociones frente a diversas situaciones que se presentan.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: Aprendizaje e improvisación								
37	Considera usted que el personal de la Ugel muestra un aprendizaje e improvisación al momento de realizar su trabajo de manera adecuada.	✓		✓		✓		
38	Considera usted que el personal actúa con un aprendizaje e improvisación y con interés para dar solución a los problemas que se presentan en la Ugel.	✓		✓		✓		
39	Considera usted que el personal con un aprendizaje e improvisación logra realizar todas sus funciones dentro de su jornada laboral.	✓		✓		✓		
40	Cree usted que el personal actúa con un aprendizaje e improvisación de inmediato frente a un requerimiento.	✓		✓		✓		
41	Considera usted que el personal aporta con aprendizaje e improvisación con nuevas ideas, que ayudan a realizar el trabajo de mejor manera.	✓		✓		✓		
42	Cree usted que en la Ugel se brinda el espacio con aprendizaje e improvisación para que el personal ponga en práctica su creatividad.	✓		✓		✓		

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: FRANCISCO ALEXANDRO RAMOS FLORES **DNI:** 32982571

Especialidad del validador: Doctor en Administración

ORDID: <https://orcid.org/0000-0002-0641-1850>

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

HUARAZ 26 DE JUNIO DEL 2023



Firma del Experto Informante.

Señor: Mg. Yesenia Ávila Alcalde

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y, asimismo, hacer de su conocimiento que, siendo Bachiller de la escuela de Administración de la UCV, en la sede de Huaraz, promoción 2023, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar la investigación para optar el título profesional de Licenciada en Administración.

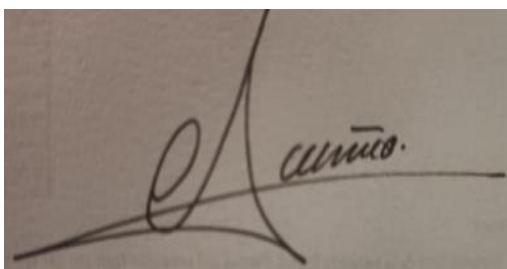
El título del proyecto de investigación es: **“Gestión de talento humano y desempeño laboral en la Unidad de gestión educativa local de Huaraz, 2023”**; siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en tema de Administración, y/o investigación.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene lo siguiente:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de Operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.
- Protocolo de evaluación del instrumento

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración, me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

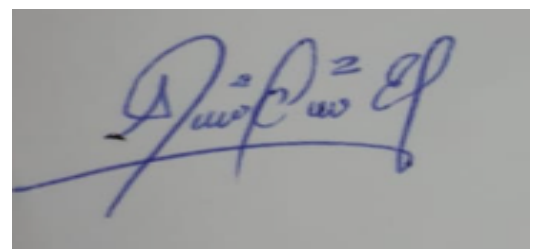
Atentamente.



Firma

Acuña Villon Yuli Diana

DNI. N° 47516886



Firma

Catire Espinoza Nely Angelica

DNI. N° 47844619

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la gestión de talento humano

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	DIMENSIÓN 1: Conocimiento							
1	Cree usted que en la Ugel se promueve a que el personal adquiera conocimientos para el mejor desempeño su trabajo.	✓		✓		✓		
2	Considera usted que en la Ugel el personal se preocupa por adquirir conocimientos de manera constante	✓		✓		✓		
3	Piensa usted que en la Ugel se realiza la difusión de conocimientos para facilitar las tareas en los diferentes puestos de trabajo.	✓		✓		✓		
4	Cree usted que es clara los conocimientos que se transmite entre las diferentes áreas de la Ugel.	✓		✓		✓		
5	Cree usted que el personal comparte sus conocimientos con los colaboradores nuevos que recién ingresan a laborar	✓		✓		✓		
6	Cree usted que en la Ugel se promueve que el personal comparta sus conocimientos con sus compañeros de trabajo.	✓		✓		✓		
	DIMENSION: Habilidad							
7	Cree usted que en el desarrollo de sus funciones aplica su habilidad en la práctica los conocimientos que posee	✓		✓		✓		
8	Considera usted que el personal aplica su habilidad para realizar una toma de decisiones acertada	✓		✓		✓		
9	Cree usted que en la Ugel los colaboradores desarrollan su habilidad de manera coordinada para cumplir los objetivos organizacionales.	✓		✓		✓		
10	Considera usted que el personal muestra habilidad para desarrollar el trabajo en equipo.	✓		✓		✓		

11	Considera usted que los colaboradores en la Ugel aplican su habilidad para comunicarse de manera clara con sus compañeros de trabajo.	✓		✓		✓	
12	Cree usted que en la Ugel los colaboradores aplican su habilidad activamente en el intercambio de información entre las distintas áreas.	✓		✓		✓	
DIMENSION 3: Juicio							
13	Considera usted que el personal muestra su juicio de análisis para desempeñarse en su puesto de trabajo.	✓		✓		✓	
14	Considera usted que el personal usa la información con juicio para tomar decisiones acertadas	✓		✓		✓	
15	Cree usted que en la Ugel se promueve entre el personal el juicio para la toma de decisiones.	✓		✓		✓	
16	Considera usted que el personal tiene juicio para evaluar las diferentes situaciones de su trabajo.	✓		✓		✓	
17	Considera usted que el personal de la Ugel selecciona con juicio las actividades importantes de las urgentes.	✓		✓		✓	
18	Piensa usted que se canalizan primero con juicio las actividades que muestran alta prioridad de ejecución.	✓		✓		✓	
DIMENSION 4: Actitud							
19	Considera usted que el personal trabaja con actitud innovadora en las actividades que debe cumplir.	✓		✓		✓	
20	Considera usted que el personal tiene actitud para asumir nuevos retos en la organización.	✓		✓		✓	
21	Considera usted que el personal de la institución asume con actitud y de manera asertiva los cambios realizados en la Ugel.	✓		✓		✓	
22	Cree usted que en la Ugel se promueve la cultura con actitud y de enfrentar nuevas situaciones que se presentan	✓		✓		✓	
23	Cree usted que el personal de la Ugel enfoca con actitud su trabajo al cumplimiento de los objetivos.	✓		✓		✓	

24	Considera usted que sus compañeros de trabajo realizan con actitud sus actividades, con actitudes responsables y éticas hacia los resultados	✓		✓		✓	
----	--	---	--	---	--	---	--

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: AVILA ALCALDE YESENIA

DNI: 32974960

Especialidad del validador: Lic. Administración de empresas

HUARAZ 26 DE JUNIO DEL 2023

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto

Mg. Yesenia Ávila Alcalde

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el desempeño laboral

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	DIMENSION 1: Dominio de tareas							
25	Considera usted que el personal en la Ugel pone en práctica el dominio de tareas para cumplir las funciones que se le asigna.	✓		✓		✓		
26	Cree usted que el personal se esfuerza por mejorar el dominio de tareas que tiene para el desempeño de sus funciones	✓		✓		✓		
27	Considera usted que en la Ugel se realizan capacitaciones permanentes para mejorar el dominio de tareas en el personal.	✓		✓		✓		
28	Considera usted que el personal asiste voluntariamente a las capacitaciones para dominio de tareas programadas.	✓		✓		✓		
29	Cree usted que el personal de la Ugel se preocupa por el dominio de tareas y cumplir las tareas asignadas a su puesto de trabajo.	✓		✓		✓		
30	Considera usted que el personal realiza el dominio de tareas y el cumplimiento de sus tareas con facilidad.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Motivación							
31	Cree usted que el personal tiene motivación y muestra energía en el desarrollo de sus funciones.	✓		✓		✓		
32	Considera usted que se motiva al personal para que realice su trabajo con energía	✓		✓		✓		
33	Considera usted que existe motivación en el trabajo del personal una actitud de responsabilidad.	✓		✓		✓		
34	Considera usted que en la Ugel se realizan actividades de motivación que inspire la responsabilidad en el personal.	✓		✓		✓		

35	Cree usted que en la Ugel se promueven actividades a fin de mejorar la motivación y estabilidad emocional del personal	✓		✓		✓		
36	Considera usted que el personal tiene motivación y muestra un control de sus emociones frente a diversas situaciones que se presentan.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: Aprendizaje e improvisación								
37	Considera usted que el personal de la Ugel muestra un aprendizaje e improvisación al momento de realizar su trabajo de manera adecuada.	✓		✓		✓		
38	Considera usted que el personal actúa con un aprendizaje e improvisación y con interés para dar solución a los problemas que se presentan en la Ugel.	✓		✓		✓		
39	Considera usted que el personal con un aprendizaje e improvisación logra realizar todas sus funciones dentro de su jornada laboral.	✓		✓		✓		
40	Cree usted que el personal actúa con un aprendizaje e improvisación de inmediato frente a un requerimiento.	✓		✓		✓		
41	Considera usted que el personal aporta con aprendizaje e improvisación con nuevas ideas, que ayudan a realizar el trabajo de mejor manera.	✓		✓		✓		
42	Cree usted que en la Ugel se brinda el espacio con aprendizaje e improvisación para que el personal ponga en práctica su creatividad.	✓		✓		✓		

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y Nombres del juez validador: ROGER ROBERT TORRES REYES

DNI: 32938458

Especialidad del validador: Licenciado en Administración

HUARAZ 26 DE JUNIO DEL 2023

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto

Mg. Yesenia Ávila Alcalde

Señor: Mg. Roger Robert Torres Reyes

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y, asimismo, hacer de su conocimiento que, siendo Bachiller de la escuela de Administración de la UCV, en la sede de Huaraz, promoción 2023, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar la investigación para optar el título profesional de Licenciada en Administración.

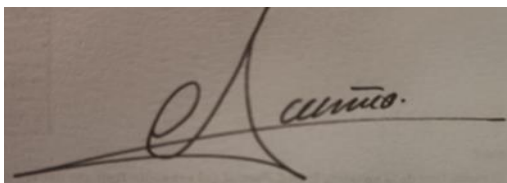
El título del proyecto de investigación es: **“Gestión de talento humano y desempeño laboral en la Unidad de gestión educativa local de Huaraz, 2023”**; siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en tema de Administración, y/o investigación.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene lo siguiente:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de Operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.
- Protocolo de evaluación del instrumento

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración, me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

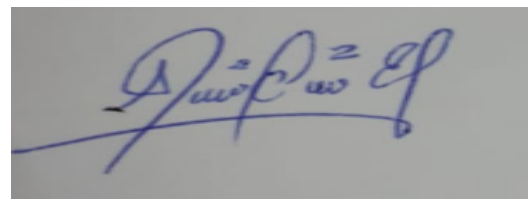
Atentamente.



Firma

Acuña Villon Yuli Diana

DNI. N° 47516886



Firma

Catire Espinoza Nely Angelica

DNI. N° 47844619

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la gestión de talento humano

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	DIMENSIÓN 1: Conocimiento							
1	Cree usted que en la Ugel se promueve a que el personal adquiera conocimientos para el mejor desempeño su trabajo.	✓		✓		✓		
2	Considera usted que en la Ugel el personal se preocupa por adquirir conocimientos de manera constante	✓		✓		✓		
3	Piensa usted que en la Ugel se realiza la difusión de conocimientos para facilitar las tareas en los diferentes puestos de trabajo.	✓		✓		✓		
4	Cree usted que es clara los conocimientos que se transmite entre las diferentes áreas de la Ugel.	✓		✓		✓		
5	Cree usted que el personal comparte sus conocimientos con los colaboradores nuevos que recién ingresan a laborar	✓		✓		✓		
6	Cree usted que en la Ugel se promueve que el personal comparta sus conocimientos con sus compañeros de trabajo.	✓		✓		✓		
	DIMENSION: Habilidad							
7	Cree usted que en el desarrollo de sus funciones aplica su habilidad en la práctica los conocimientos que posee	✓		✓		✓		
8	Considera usted que el personal aplica su habilidad para realizar una toma de decisiones acertada	✓		✓		✓		
9	Cree usted que en la Ugel los colaboradores desarrollan su habilidad de manera coordinada para cumplir los objetivos organizacionales.	✓		✓		✓		
10	Considera usted que el personal muestra habilidad para desarrollar el trabajo en equipo.	✓		✓		✓		

11	Considera usted que los colaboradores en la Ugel aplican su habilidad para comunicarse de manera clara con sus compañeros de trabajo.	✓		✓		✓	
12	Cree usted que en la Ugel los colaboradores aplican su habilidad activamente en el intercambio de información entre las distintas áreas.	✓		✓		✓	
DIMENSION 3: Juicio							
13	Considera usted que el personal muestra su juicio de análisis para desempeñarse en su puesto de trabajo.	✓		✓		✓	
14	Considera usted que el personal usa la información con juicio para tomar decisiones acertadas	✓		✓		✓	
15	Cree usted que en la Ugel se promueve entre el personal el juicio para la toma de decisiones.	✓		✓		✓	
16	Considera usted que el personal tiene juicio para evaluar las diferentes situaciones de su trabajo.	✓		✓		✓	
17	Considera usted que el personal de la Ugel selecciona con juicio las actividades importantes de las urgentes.	✓		✓		✓	
18	Piensa usted que se canalizan primero con juicio las actividades que muestran alta prioridad de ejecución.	✓		✓		✓	
DIMENSION 4: Actitud							
19	Considera usted que el personal trabaja con actitud innovadora en las actividades que debe cumplir.	✓		✓		✓	
20	Considera usted que el personal tiene actitud para asumir nuevos retos en la organización.	✓		✓		✓	
21	Considera usted que el personal de la institución asume con actitud y de manera asertiva los cambios realizados en la Ugel.	✓		✓		✓	
22	Cree usted que en la Ugel se promueve la cultura con actitud y de enfrentar nuevas situaciones que se presentan	✓		✓		✓	
23	Cree usted que el personal de la Ugel enfoca con actitud su trabajo al cumplimiento de los objetivos.	✓		✓		✓	

24	Considera usted que sus compañeros de trabajo realizan con actitud sus actividades, con actitudes responsables y éticas hacia los resultados	✓		✓		✓	
----	--	---	--	---	--	---	--

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador: TORRES REYES ROGER ROBERT

DNI: 32938458

Especialidad del validador: Lic. Administración de empresas

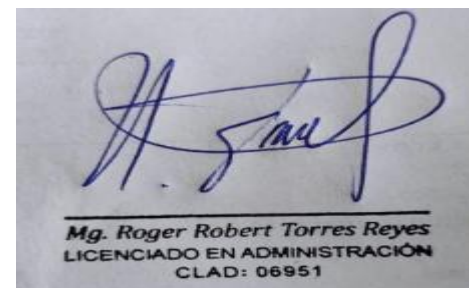
HUARAZ 20 DE MAYO DEL 2023

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el desempeño laboral

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	DIMENSION 1: Dominio de tareas							
25	Considera usted que el personal en la Ugel pone en práctica el dominio de tareas para cumplir las funciones que se le asigna.	✓		✓		✓		
26	Cree usted que el personal se esfuerza por mejorar el dominio de tareas que tiene para el desempeño de sus funciones	✓		✓		✓		
27	Considera usted que en la Ugel se realizan capacitaciones permanentes para mejorar el dominio de tareas en el personal.	✓		✓		✓		
28	Considera usted que el personal asiste voluntariamente a las capacitaciones para dominio de tareas programadas.	✓		✓		✓		
29	Cree usted que el personal de la Ugel se preocupa por el dominio de tareas y cumplir las tareas asignadas a su puesto de trabajo.	✓		✓		✓		
30	Considera usted que el personal realiza el dominio de tareas y el cumplimiento de sus tareas con facilidad.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Motivación							
31	Cree usted que el personal tiene motivación y muestra energía en el desarrollo de sus funciones.	✓		✓		✓		
32	Considera usted que se motiva al personal para que realice su trabajo con energía	✓		✓		✓		
33	Considera usted que existe motivación en el trabajo del personal una actitud de responsabilidad.	✓		✓		✓		
34	Considera usted que en la Ugel se realizan actividades de motivación que inspire la responsabilidad en el personal.	✓		✓		✓		

35	Cree usted que en la Ugel se promueven actividades a fin de mejorar la motivación y estabilidad emocional del personal	✓		✓		✓		
36	Considera usted que el personal tiene motivación y muestra un control de sus emociones frente a diversas situaciones que se presentan.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: Aprendizaje e improvisación								
37	Considera usted que el personal de la Ugel muestra un aprendizaje e improvisación al momento de realizar su trabajo de manera adecuada.	✓		✓		✓		
38	Considera usted que el personal actúa con un aprendizaje e improvisación y con interés para dar solución a los problemas que se presentan en la Ugel.	✓		✓		✓		
39	Considera usted que el personal con un aprendizaje e improvisación logra realizar todas sus funciones dentro de su jornada laboral.	✓		✓		✓		
40	Cree usted que el personal actúa con un aprendizaje e improvisación de inmediato frente a un requerimiento.	✓		✓		✓		
41	Considera usted que el personal aporta con aprendizaje e improvisación con nuevas ideas, que ayudan a realizar el trabajo de mejor manera.	✓		✓		✓		
42	Cree usted que en la Ugel se brinda el espacio con aprendizaje e improvisación para que el personal ponga en práctica su creatividad.	✓		✓		✓		

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y Nombres del juez validador: **ROGER ROBERT TORRES REYES**

DNI: 32938458

Especialidad del validador: **Licenciado en Administración**

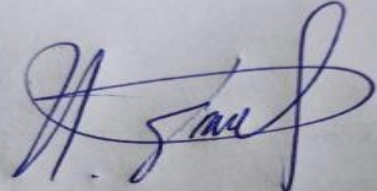
HUARAZ 20 DE MAYO DEL 2023

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



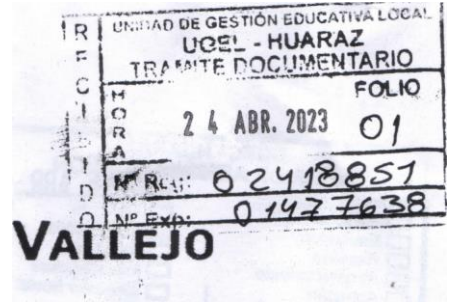
Mg. Roger Robert Torres Reyes
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN
CLAD: 06951

Firma del Experto Informante.

Anexo 6: Solicitud de Autorización para realizar encuesta



UNIVERSIDAD CÉSAR



"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

Solicita: Autorización para la realización de encuesta.

Señor:

DIRECTOR DE LA UNIDAD DE GESTION EDUCATIVA LOCAL DE HUARAZ.

Presente:

Acuña Villon Yuli Diana, con DNI N^o 47516886, Catire Espinoza Nely Angelica con DNI N^o, con domicilio en Prolog. Libertadores S/N Independencia, Huaraz, nos presentamos y exponemos:

Que en condición de encontrarnos en proceso de obtener el Título de Licenciadas en Administración, solicitamos nos autorice realizar la encuesta a su personal a cargo de los diferentes áreas de la Unidad de gestión educativa local de Huaraz, para el proyecto de investigación "Gestión de talento humano y desempeño laboral en la Unidad de gestión educativa local de Huaraz, 2023", de igual manera solicitamos nos brinde una persona con quien realizar las coordinaciones para enviar el instrumento de la investigación (cuestionario)

Por lo tanto:

Agradecerle de antemano atendernos y nos autorice realizar la encuesta.

Atentamente.

Acuña Villon Yuli Diana
DNI. N° 47516886

Catire Espinoza Nely Angelica
DNI. N° 47844619

UGEL - HUARAZ
 ÁREA DE ADMINISTRACIÓN
 Fecha: 25 ABR 2013

El Director(a)	Fecha:
<input type="checkbox"/> Personal	<input type="checkbox"/> Tesorería
<input type="checkbox"/> Escalafón	<input type="checkbox"/> Contabilidad
<input type="checkbox"/> Planillas	<input type="checkbox"/> Secretaría
<input type="checkbox"/> Abastecimiento	<input type="checkbox"/> Infraestructura
<input type="checkbox"/> Almacén	<input type="checkbox"/> Bienestar Social
<input type="checkbox"/> Patrimonio	<input type="checkbox"/> Otros
Para:	<input type="checkbox"/> Atención
<input type="checkbox"/> Proyecto de Resolución	<input type="checkbox"/> Conexión
<input type="checkbox"/> Opinión Técnica	<input type="checkbox"/> Conocimiento
<input type="checkbox"/> Estudios e Informes	<input type="checkbox"/> Archivo
<input type="checkbox"/> Canonización y Fines	<input type="checkbox"/> Tratamiento

Se autoriza la encuesta y el personal.



Acuña Villos Yuli Diana, con DNI N° 4218888, Calle Espinoza Ney Angélica con DNI N° , con domicilio en Prolog. Luchahuasi 84 Independencia Huaraz, nos presentamos y exponemos:

Que en el ámbito de encuestas nos encontramos en proceso de realizar el Título de Licenciada en Administración, solicitamos nos auxilie realizar la encuesta a su personal a cargo de los diferentes áreas de la Unidad de gestión educativa local de Huaraz para el proyecto de investigación "Gestión de talento humano y desempeño laboral en la Unidad de gestión educativa local de Huaraz, 2013", de igual manera solicitamos nos brinde una persona con quien realizar las coordinaciones para enviar el instrumento de la investigación (cuestionario).

Por lo tanto:

Agradecemos de antemano su colaboración y nos auxilie realizar la encuesta.

Atentamente,

[Signature]
 Firma

[Signature]
 Firma

Calle Espinoza Ney Angélica
 DNI N° 4218888

Acuña Villos Yuli Diana
 DNI N° 4218888



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CRISTHIANS OMAR DE LA TORRE COLLAO, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - HUARAZ, asesor de Tesis titulada: "Gestión del talento humano y desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huaraz, Año 2023.", cuyos autores son ACUÑA VILLON YULI DIANA, CATIRE ESPINOZA NELY ANGELICA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

HUARAZ, 23 de Noviembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CRISTHIANS OMAR DE LA TORRE COLLAO DNI: 40701687 ORCID: 0000-0001-6313-2295	Firmado electrónicamente por: CDELATORREC el 02-12-2023 13:25:10

Código documento Trilce: TRI - 0663330