



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

Gestión en el talento humano y desempeño laboral en un instituto
de educación superior tecnológico público de Abancay

TESIS PARA OBTENER GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Hinojosa Ramirez, Luis Alberto (ORCID: 0000-0001-5721-9212)

ASESOR:

Mgtr. Torres Mirez, Karl Friederick (ORCID: 0000-0002-6623-936X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LIMA – PERÚ

2021

DEDICATORIA

EL trabajo de investigación realizado lo dedico a mis padres, a mi familia y mis amigos que me dieron las fuerzas, la confianza y todo su apoyo para que pueda llevar a cabo uno de mis sueños y poder culminarlo satisfactoriamente.

AGRADECIMIENTO

A mis padres, a mis familiares y a mis amigos que me ayudaron a continuar con mis objetivos, brindándome siempre sus consejos, compartiendo sus conocimientos que me ayudaron a finalizar mi trabajo de investigación.

Así mismo agradecer a la Universidad Cesar Vallejo por permitir seguir creciendo profesionalmente en plena Pandemia, a sus docentes que nos inculcaron los mejores conocimientos, en especial a mi asesor Mgtr. Karl Friederick Torres Mirez por su paciencia y consejos que me permitieron concluir mi trabajo.

ÍNDICE

CARÁTULA	1
DEDICATORIA.....	2
AGRADECIMIENTO.....	3
I. INTRODUCCIÓN.....	6
II. MARCO TEÓRICO	11
III. MÉTODOLOGÍA.....	26
3.1. Tipo y diseño de investigación	26
3.2. Variables y operacionalización	27
3.3. Población, muestra y muestreo	27
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	28
3.5. Procedimientos	31
3.6. Método de análisis de datos.....	31
3.7. Aspectos Éticos.....	32
IV. RESULTADOS	33
4.1. Resultados descriptivos	33
Análisis inferencial	40
V. DISCUSIÓN.....	46
VI. CONCLUSIONES.....	48
VII. RECOMENDACIONES	49
BIBLIOGRAFÍA	50
ANEXOS	58

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 <i>Ficha Técnica</i>	29
Tabla 2 <i>Confiabilidad de los instrumentos– Alfa de Cronbach</i>	31
Tabla 3 <i>Valores del coeficiente de correlación</i>	32
Tabla 4 <i>Gestión del talento humano</i>	33
Tabla 5 <i>Selección del personal</i>	34
Tabla 6 <i>Capacitación del personal</i>	35
Tabla 7 <i>Evaluación del personal</i>	36
Tabla 8 <i>Desempeño laboral</i>	37
Tabla 9 <i>Capacidad de trabajo</i>	38
Tabla 10 <i>Desenvolvimiento</i>	39
Tabla 11 <i>Metas</i>	40
Tabla 12 <i>Prueba de normalidad</i>	41
Tabla 13 <i>Correlación entre gestión del talento humano y desempeño laboral</i>	42
Tabla 14 <i>Correlación entre gestión de talento humano y capacidad del trabajo</i> ...	43
Tabla 15 <i>Correlación entre gestión de talento humano y desenvolvimiento</i>	44
Tabla 16 <i>Correlación entre gestión de talento humano y metas</i>	45

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 <i>Gestión del talento humano</i>	33
Figura 2 <i>Selección del personal</i>	34
Figura 3 <i>Capacitación del personal</i>	35
Figura 4 <i>Evaluación del personal</i>	36
Figura 5 <i>Desempeño laboral</i>	37
Figura 6 <i>Capacidad de trabajo</i>	38
Figura 7 <i>Desenvolvimiento</i>	39
Figura 8 <i>Metas</i>	40

RESUMEN

La presente investigación denominada: Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Abancay, tiene como objetivo principal Determinar si la gestión del talento humano y desempeño laboral influye en el personal administrativo en el instituto de Educación Superior Público Abancay.

La metodología de investigación utilizada corresponde al enfoque cuantitativo, diseño no experimental, descriptivo de corte transversal, es una investigación básica o pura. La población determinada constó de 50 trabajadores y como muestra se tiene a la muestra censal, para la presente investigación se aplicó el cuestionario de tipo Likert como instrumento para la recolección de datos.

Los resultados obtenidos sobre la relación entre talento humano y desempeño laboral mostraron una asociación positiva y alta con Rho Spearman de 0,751, es decir, un incremento en la gestión del talento, en la misma dirección, haría Incrementar la eficiencia laboral. Equipo administrativo.

Las recomendaciones para el talento humano y el desempeño del personal administrativo, la organización debe adoptar nuevas estrategias y tecnologías para hacer el trabajo. Para la gestión del talento y la capacidad laboral del personal administrativo, la empresa debe capacitar continuamente y brindar las herramientas adecuadas para que los empleados puedan producir más trabajo.

Palabras clave: Gestión del talento humano, desempeño laboral, trabajo.

ABSTRACT

The present investigation called: Management of Human Talent and Labor Performance in the Abancay Public Technological Higher Education Institute, has as its main objective to determine if the management of human talent and work performance influences the administrative staff in the Abancay Public Higher Education Institute.

The research methodology used corresponds to the quantitative approach, non-experimental, descriptive cross-sectional design, it is a basic or pure research. The determined population consisted of 50 workers and the sample is the census sample, for the present investigation the Likert-type questionnaire was applied as an instrument for data collection.

The results obtained on the relationship between human talent and work performance showed a positive and high association with Rho Spearman of 0.751, that is, an increase in talent management, in the same direction, would increase work efficiency. Administrative team.

Recommendations for human talent and administrative staff performance, the organization should adopt new strategies and technologies to get the job done. To manage the talent and work capacity of administrative staff, the company must continuously train and provide the right tools so that employees can produce more work.

Keywords: Human talent management, work performance, work.

I. INTRODUCCIÓN

La globalización es el principal pilar de los cambios, es un entorno nuevo para la Gestión del talento humano; actualmente los conocimientos, no son los únicos que se evalúan, sino que también se evalúan la competitividad, actitudes y habilidades que diferencian a las personas a nivel personal y dentro de la misma organización (Montoya & Boyero, 2016).

Con el pasar de los años, surgieron nuevas herramientas y teorías en el ámbito del progreso del capital humano dentro de las formaciones. El contexto laboral ha evolucionado y con ella surgen nuevas exigencias y necesidades respecto a las condiciones de los trabajadores.

Los recursos humanos para cualquier organización es muy importante, porque, representa el factor crítico para lograr éxitos y cumplir con los objetivos institucionales, por ello es necesario implementar sistemas y estrategias de gestión del talento humano para mejorar el desempeño y rendimiento de los participantes en mediano y largo plazo por medio de planificación y estrategias (Rodríguez-Sánchez et al., 2020).

Para gestionar sus talentos, muchas organizaciones se han esforzado en implementar modelos de gestión de talento humano, de esta forma, buscar mejorar el bienestar colectivo de sus empleados y que esto contribuya a la sostenibilidad de las organizaciones a lo largo del tiempo, en vista que las organizaciones necesitan nuevos conocimiento y para ello es importante el aporte de sus empleados, por lo que, requieren gestionar sus talentos de una manera responsable (Anlesinya & Amponsah-Tawiah, 2020).

En muchas empresas de vanguardia en el continente de Asia; la cual es el eje del crecimiento tecnológico, el interés por la comprensión de la teoría del encargo del talento humano se ha acrecentado, en vista que está relacionado estrechamente el estado emocional y psicológico de los empleados y su contribución al desarrollo y éxitos de las empresas y tiene que ver con el compromiso social de las compañías, con el trabajo y calidad de vida de los mismos (Cooke et al., 2020).

Por otro lado, una investigación realizada en las PYMES manufactureras de Malasia, donde se afirmó que, la influencia de la administración del capital humano es determinante en la actividad empresarial de los distintos sectores de la actividad comercial e industrial, lo que significa que, es muy importante administrar adecuadamente el talento humano para realizar cualquier actividad económica de manera exitosa (Ravichandran et al., 2020).

La gestión del talento humano es un elemento importante para lograr ventajas competitivas en el área de finanzas, tecnológicos y otras áreas de una empresa. La capacidad de una compañía se fundamenta en la calidad y desarrollo de sus recursos humanos (Oliva, 2018).

El desempeño laboral permite analizar la gestión del talento, capacitación, clima laboral, motivación, desempeño y liderazgo de los trabajadores dentro de una organización. Tiene la finalidad de generar herramientas para evaluar, retroalimentar e incentivar a los trabajadores para conseguir el ansiado éxito de la organización (Vasquez, 2018).

En países de Europa, la gestión de talento humano genera la necesidad de preparar a las personas para mejorar su capacidad productiva. La organización de bienes humanos es fundamental para el reclutamiento, selección y capacitación de su personal (Bendezú-Pacífico, 2020). Mundialmente, el trabajador es considerado como el principal elemento dentro de las organización públicas y privadas. Gestionar el talento humano ha generado ciertas dificultades porque muchas veces la empresa no cuenta con personal que esté involucrado y comprometido con la organización.

En Perú, las entidades públicas como privados aún tienen deficiencias en relación a la Gestión de Talento Humano. Así mismo, existen problemas en la selección, capacitación y desarrollo de su personal (Domínguez, 2020). Por ello hay una necesidad permanente de buscar medidas que contrarresten estos problemas con el objetivo de aumentar el trabajo eficiente del personal y lograr la satisfacción personal y profesional de sus trabajadores.

Del mismo modo para Bautista et al. (2020), en su investigación describieron teóricamente la variable desempeño laboral. La cual está compuesta de actividades y comportamientos realizados por los colaboradores que para las organizaciones son un recurso importante y que ayudan a alcanzar los objetivos de la investigación, también hicieron referencia a modelos que miden el desempeño laboral como el modelo Campbell, el cual está diseñado para medir los componentes principales del desempeño laboral, la cual ayudara a diseñar estrategias para la consecución de las metas trazadas y señalaron que esta variable engloba a los sistemas integrados que están orientados a la eficiencia y efectividad para conseguir las metas institucionales.

La pandemia del COVID- 19 que ocurre desde el año 2020, ha generado crisis en toda institución pública o privada, los Institutos de Educación Superior Público en Abancay no son ajenos, generando una crisis educativa, la cual se tuvo que resolver en el desarrollo de las clases en el año 2020, lo cual implica afrontar las competencias académicas en el semestre. Para ello la gestión administrativa influye en un conjunto de acciones para poder satisfacer las necesidades de la población estudiantil en las dotaciones de bienes y servicios, todo ello con una planificación y organización de manera eficiente. La pandemia ha dejado entrever que los Institutos de Educación Superior Público en Abancay, que existen problemas internos de administración, varios trabajadores están dentro de las personas más propensos a contagiarse por el COVID-19, por ende, no pueden realizar actividades dentro del campus esto ha generado desorden en el cumplimiento de sus actividades, esto se debe a que existe una mal gestión del talento humano.

Frente a la falta de personal y la necesidad de trabajar de manera directa vemos el análisis del talento humano, ya que en una gestión aporta muchas ventajas en la organización de la institución y a su vez analizar la importancia del desempeño laboral ya que permite a los trabajadores identifiquen las áreas donde se pueden mejorar el desempeño.

Como problema general planteado se tiene ¿En qué medida se asocian la gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo en un instituto de Educación Superior Público de Abancay en el año 2021? seguidamente se planteó tres preguntas específicas las cuales son: ¿Cómo se asocian la gestión del talento humano y la capacidad de trabajo del personal administrativo en un instituto de Educación Superior Público de Abancay en el año 2021?, ¿Cómo se asocian la gestión del talento humano y el desenvolvimiento del personal administrativo en un instituto de Educación Superior Público Abancay en el año 2021? y ¿Cómo se asocian la gestión del talento humano y el cumplimiento de metas del personal administrativo en un instituto de Educación Superior Público Abancay en el año 2021?

La investigación se justifica teóricamente, los Institutos de Educación Superior Público de Abancay cuentan con recursos humanos importantes, esta investigación nos ayudara a verificar el talento humano y la implantación de políticas que puedan lanzar planes, estrategias y metas que permitan al instituto que su personal que lo integra pueda cumplir con alta eficacia, eficiencia la productividad que cada uno es responsable, logrando condiciones óptimas de trabajo.

También se evaluará el desempeño laboral con instrumentos adecuados que permitan medir los índices de productividad del trabajador de un Instituto de Educación Superior Público de Abancay, motivo que los empleadores se han transformado en uno de los bienes más importantes para la empresa, que está en busca de su licenciamiento y es cuando más se necesita del rendimiento de los mismos.

La ventaja de la pesquisa se verá en los resultados al cual se llegó, debido que esta resultará los cambios pertinentes que ayuden a mejorar el proceso de estimación de la ocupación laboral dentro de la empresa.

Como objetivo principal o general se tiene: Determinar la asociación entre el talento humano y desempeño laboral del personal administrativo en un instituto de Educación Superior Público Abancay en el año 2021. Asimismo, se consideró tres objetivos específicos en función a las preguntas planteadas: Primero, Determinar la

asociación de la gestión del talento humano y la capacidad de trabajo del personal administrativo en el Instituto de Educación Superior Público Abancay en el año 2021, segundo, Determinar la asociación de la gestión del talento humano y desenvolvimiento del personal administrativo en un Instituto de Educación Superior Público Abancay en el año 2021, por último, Determinar la asociación de la gestión del talento humano y el cumplimiento de metas del personal administrativo en el Instituto de Educación Superior Público Abancay en el año 2021.

A partir de los problemas y objetivos se planteó como hipótesis general: La gestión del talento humano se asocia significativamente con en el desempeño laboral del personal administrativo en un instituto de Educación Superior Público Abancay en el año 2021, seguidamente se consideró tres hipótesis específicas: La gestión del talento humano tiene una asociación significativa en la capacidad de trabajo del personal administrativo en un Instituto de Educación Superior Público Abancay en el año 2021, La gestión del talento humano tiene una asociación significativa con el desenvolvimiento del personal administrativo en el Instituto de Educación Superior Público Abancay en el año 2021 y La gestión del talento humano tiene una asociación significativa con el cumplimiento de metas del personal administrativo en un Instituto de Educación Superior Público Abancay en el año 2021.

II. MARCO TEÓRICO

El presente estudio tiene como variables a la Gestión del Talento humano así como al Desempeño laboral, para el estudio y explicación de las mismas se toman antecedentes internacionales, nacionales y locales, como primer antecedente, se tomó en cuenta la investigación de Flores et al. (2017), en la que se planteó como objetivo analizar la Gestión del Talento Humano y cómo incide en el Desempeño Laboral de los servidores de la Alcaldía del municipio de las Sabanas en el primer semestre del 2016, empleando como metodología: cualitativa en contenido y cuantitativa en el procesamiento, como instrumento empleado se aplicó una encuesta con interrogantes cerradas, contando con una muestra de 39 servidores de la Alcaldía del municipio de las Sabanas, llegando a la siguiente conclusión: El proceso realizado por la institución para captar y seleccionar el personal no va acorde a las necesidades que requiere el puesto, ya que dichos procedimientos realizados por el personal administrativo resultan ineficaces, en vista que, no se cumpliría con lo estipulado en el reglamento interno.

En la investigación de Sopia et al. (2020), se enfatizó la relación existente entre la gestión del talento humano y el compromiso laboral de las enfermeras en Indonesia, así como la interpretación del impacto en el desempeño laboral a partir de una adecuada misión de aptitud. En dicha investigación, con el fin de analizar la relación entre las variables planteadas, se empleó una metodología cuantitativa, donde se encuestó a 376 enfermeras de Indonesia, tanto de hospitales privados como públicos mediante el formulario de Google. Los datos se recopilaron en un lapso de cinco meses aproximadamente y se desarrollaron de acuerdo a la escala de Likert, con puntuaciones que van desde “muy en desacuerdo” 1 hasta “muy de acuerdo” 5. De esta investigación se dedujo que la gestión del talento tiene un impacto positivo en el desempeño laboral, además, sugirió la importancia del compromiso laboral y la administración del personal en el desempeño de las enfermeras indonesias.

En la investigación realizada por Sila & Širok (2018), en donde se estudió la importancia de la satisfacción de los empleados en el rubro de transporte y logística,

para ello se utilizó la encuesta de satisfacción laboral Spector, donde se identificaron nueve etapas de la satisfacción laboral, el análisis de estos, permitió diseñar medidas viables que podrían ayudar con la mejora de la satisfacción de los colaboradores en la manufactura del transporte y la logística. Finalmente, se llegó a la conclusión que, los empleados indicaron estar satisfechos con todas las condiciones laborales, así como las remuneraciones, la naturaleza de su trabajo, sus compañeros de trabajo y la supervisión a excepción del campo de las oportunidades de promoción. El estudio analizó y comprobó el porqué de la efectividad del servicio de transporte y logística.

El estudio que realizaron Pang y Lu (2018), tuvo como objetivo estimar el impacto de la motivación en la satisfacción laboral y el desempeño organizacional en las empresas de transporte de contenedores en Taiwán. Durante la investigación se identificaron cuatro niveles de motivación (remuneración, logro laboral, seguridad laboral y entorno laboral) basados en un nivel de análisis factorial exploratorio, así como pruebas de confiabilidad basadas en el alfa de Cronbach, coeficientes de correlación total, ANOVA, para probar las diferencias en la percepción de los factores, acorde a los datos demográficos seleccionados y regresión variado para estudiar la correspondencia entre las variables. Se identificó también, cinco dimensiones de satisfacción laboral, los cuales son: política laboral, autonomía laboral, carga de trabajo laboral, desempeño laboral y situación laboral. Con respecto a la dimensión de desempeño organizacional, se incluyó desempeño financiero y no financiero. El estudio concluyó que el desempeño laboral y la remuneración tuvieron un impacto favorable en las dimensiones del desempeño financiero, en tanto la autonomía y el entorno laboral, tuvieron un impacto favorable en las dimensiones de desempeño no financieras.

La investigación de Masri y Suliman (2019), tuvo como fin analizar la relación entre la gestión del talento y el reconocimiento de los colaboradores con el desempeño laboral de los colaboradores de los organismos de investigación en Qatar. La encuesta se realizó a 180 empleados a tiempo completo, mediante cuestionarios personalizados en línea. Los resultados del estudio mostraron que las variables de la investigación pueden afectar en gran manera el nivel de desempeño

de los colaboradores, también influye en el éxito y posicionamiento de la organización. La investigación también reveló que las variables de estudio son interrelacionadas las cuales afectan el desempeño laboral.

Ramírez et al. (2019), cuya investigación tuvo como objetivo analizar talento humano desde una perspectiva estratégica en el sector de la industria minera de los países como Venezuela, Colombia y Chile, Dicha investigación se aplicó una metodología del tipo descriptivo y para el desarrollo se aplicó un diseño no experimental. Para la recolección de pesquisa se utilizó como instrumento la encuesta, el cual fue aplicado en un cuestionario en base de nueve preguntas, los que se aplicaron a 55 gerentes pertenecientes a las empresas en el ámbito de Carbones del Guasare, S.A, Mina Invierno y como prioridad el Complejo Carbonífero de Cerrejón. Tomando en cuentas los resultados se encontraron que existe discrepancias explicativas en la que predomina la estrategia organizacional con algunas deficiencias funcionales. La investigación concluyó que la industria minera de países de Venezuela, Colombia y Chile son preponderantes las estrategias organizacionales la cual está condicionado de actividades sociales en el ambiente laboral.

Por otro lado, Silva-Giraldo et al. (2021), en su exploración se trazaron como objetivo general analizar e identificar la percepción de los directivos y la gerencia en referencia a la gestión del talento humano enfocado en las MIPYMES, la cual tuvo como metodología de estudio de tipo descriptivo, aplicando un enfoque mixto y diseño no experimental, la población de estudio comprendió las MIPYMES que están ubicadas en las municipalidades de Floridablanca, Bucaramanga, Girón y Piedecuesta ubicada en el departamento de Santander, Colombia. El estudio concluyó que existe relación entre las gerencias respecto al manejo del talento humano a través de la transmisión de valores éticos, el cual contribuyen al clima laboral y Participación de los trabajadores en base de las decisiones de la organización, lo cual contribuye al mejoramiento de la producción y eficiencia de la organización.

En el artículo de investigación por Castro & Delgado (2020), el cual tuvo como objetivo determinar una variedad de condiciones para el desarrollo de una gestión

del recurso humano con el propósito de conseguir un desempeño laboral efectiva, este estudio tuvo bases teóricas que ayudaron a reforzar el marco conceptual y teorías existentes, con el objetivo de viabilizar y generar un correcto desarrollo para el desempeño laboral en el proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo 2020, cuya metodología de la investigación es de tipo transversal, descriptiva y no experimental, también se utilizó técnicas de recolección de información que se aplicó por medio de encuesta. El estudio concluyó que en este proyecto existe una buena gestión de cada uno de los recursos humanos que influyen en el desempeño laboral por medio de las capacitaciones constantes y estímulos que brinda la organización.

En Colombia, Rodríguez-Marulanda & Lechuga-Cardozo (2019), cuya investigación tuvo como objetivo identificar los niveles y factores del desempeño laboral tomando como referencia a los docentes de la Institución Universitaria ITSA. Para ello la metodología empleada fue positivista, descriptiva y diseño no experimental. La recolección de datos e información se aplicó a través de la encuesta que constó de 26 ítems para la medición de las mismas se empleó un instrumento validado de escala Likert en una muestra de 84 individuos entre docentes y directivos. El estudio concluyó que los indicadores y se considera que son mucho más altos en los directivos-docentes en base a los docentes, por el cual se identificó una falencia en relación con el desempeño laboral a consecuencia de una comunicación o dialogo en el ambiente de trabajo, por lo que, con la finalidad de realizar de mejor manera el desempeño laboral se tendría que generar motivación y otras alternativas para propiciar una comunicación en la organización y mejorar el ambiente de trabajo.

Castro et al. (2020), en su artículo de investigación se plantearon el objetivo de crear e innovar un modelo de Gestión de Talento Humano, con la finalidad de hacer un progreso del desempeño laboral de sus colaboradores de esta entidad bancaria. Esta indagación fue de tipo descriptivo, cuantitativo basado en el método deductivo. Para la recaudación de datos se aplicó un cuestionario, el cual se consideró al personal de niveles jerárquicos altos quienes aportaron información relevante, los que resultaron en horas de trabajo excesivos y una remuneración muy bajo, también se encontró que existe rotación de personal constante, los cuales

afectan el compromiso laboral de sus colaboradores del banco solidario. Siendo así, la investigación propuso una correcta gestión del talento humano para contratación según perfil y demás acciones en pro del capital humano.

En México, Lumbreras-Guzmán et al. (2019), se hizo una investigación cuyo objetivo fue analizar y evaluar la relación existente entre la calidad de vida laboral y con el desempeño organizacional de los colaboradores de 7 entidades sanitarias públicas. Donde se empleó una metodología de corte transversal, de tipo correlacional y para la recaudación de datos se hizo a través de un instrumento validado, en una muestra de 866 profesionales de la salud y directivos de hospitales públicos considerados en la Ciudad de México. Los resultados del estudio indicaron que, la calidad de vida laboral y el desempeño laboral, indica que la gestión directiva se relaciona significativos y se concluyó que una adecuada gestión directiva influye directamente con el desempeño laboral.

Fajardo et al. (2020), en su investigación planteo, como objetivo general describir la gestión estratégica del talento humano tomando como referencia el área de salud de Ecuador. Dicho estudio se empleó una metodología de tipo descriptiva, para el diseño se aplicó de tipo documental, para recoger la información se diseñó una matriz de categorías. De acuerdo con los resultados que se obtuvieron se puede determinar que la variable talento humano es considera como un recurso fundamental en las instituciones de salud ubicados en Ecuador. Los autores concluyen que una adecuada gestión es esencial para un desempeño óptimo y de esa forma poder cumplir con los objetivos planteados por las instituciones.

Santamaria et al. (2020), en su investigación se planteó como objetivo establecer la influencia de la gestión de estrategia de talento humano en la satisfacción laboral en la industria hotelera de Colombia. Para su desarrollo se usó una metodología de tipo aplicativo y en base diseño fue no experimental y correlacional, el instrumento que se usó para recoger la información fue estudio de campo. La población estuvo determinada por 35 empleados operativos de 5 hoteles seleccionadas para el estudio. La conclusión a la que llego esta investigación fue que las estrategias que adoptaron las empresas hoteleras son considerados desconocidos por los trabajadores o inexistentes dentro de una organización. Es

por ello, En el estudio se determinó que existe una relación positiva entre dos variables de la estrategia de gestión del talento humano y su influencia relacionada con la satisfacción laboral en el sector hotelero costero.

Jara et al. (2018), El objetivo de su investigación fue determinar el impacto de la gestión del talento humano en la mejora de la gestión pública y el desempeño de los empleados en la administración central del Ministerio de Salud. -Se ha aplicado diseño bajo demanda, se utilizan técnicas de encuesta y sus herramientas se aplican a través de cuestionarios con preguntas en escala Likert. Los sujetos de investigación incluyen trabajadores de la sede del Ministerio de Salud. La conclusión es que la gestión del talento es adecuada, lo que se observa tiene un mayor impacto en el desempeño de los empleados y la mejora de la gestión pública..

Por otro lado, como antecedente nacional se cuenta con la tesis de Cruz (2020), en cuyo estudio se empleó el enfoque de tipo cuantitativo, tipología aplicada, de nivel explicativo, se aplicó un diseño explicativo no experimental y la muestra utilizada en esta investigación fue de 40 colaboradores, haciendo uso de un cuestionario de 20 preguntas, llegando a la siguiente conclusión: La gestión del talento humano tiene una alta y directa correlación con el desempeño laboral, que Rho Pearson encontró 0,810, con un coeficiente de error significativo 5%, lo que indica que los resultados de la gestión del talento humano influyen directamente en el desempeño laboral.

Por otra parte, Espinoza et al. (2021), en su estudio, se plantearon el objetivo de analizar la variable del desempeño laboral y la relación con la intención de rotación de los empleados de la unidad de talento humano de la Dirección Regional de Educación de Lima Metropolitana –DRELM en el periodo 2018. La metodología de investigación empleada fue de enfoque cualitativo, se estudiaron casos, el trabajo fue inductivo, con revisión documental y se aplicó la técnica para la recolección de información y datos a través de encuestas. Los estudios concluyeron que el desempeño laboral en los diferentes grupos de estudio fue deseable y guardó relación con la intención de rotación y deseo de los mismos empleados a ser rotados a pesar de la diferencia de las remuneraciones.

También, Delgado et al. (2020), en cuyo investigación tuvo como objetivo establecer la asociación entre el estrés en relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud de Trujillo en 2019. Para ello emplearon una metodología del tipo no experimental correlacional a través de corte transeccional de enfoque mixto, en una muestra de 98 empleados en su ambiente de trabajo. Se concluyó que el 98% de los empleados mostraron niveles medio y alto en relación al estrés laboral y el casi el 40% de los empleados tuvieron un desempeño laboral de forma regular, estableciéndose una correlación de aspecto negativo entre el estrés y el desempeño laboral.

Fernandez (2021), en su investigación abarcó las variables desempeño laboral y gestión administrativa y como objetivo la relación que existe entre ambas, en la Institución Educativa "Andenes de Chilina", Arequipa, 2020. Cuya metodología fue un estudio de tipo fundamental o pura y el nivel fue de tipo correlacional, se aplicó un método de tipo hipotético-deductivo, a través de enfoque cuantitativo de corte transeccional en una muestra de 28 docentes entre varones y mujeres, quienes están distribuidos en los siguientes niveles de educación; inicial, primaria y secundaria. Los resultados obtenidos de acuerdo a las pruebas estadísticas aplicadas a las variables de investigación sobre gestión administrativa y eficiencia del trabajo, $r = 0.834$ obtuvieron el nivel de significancia de 0.000, menor al valor esperado ($p < 0.05$). El estudio concluye que existe un valor positivo y Relación adecuada entre varias variables de investigación entre docentes de la institución educativa "Andenes de Chilina", Región Arequipa, período 2020.

Flores & Gonzalez (2020), en su investigación se plantearon como objetivo establecer la correlación en las variables de desempeño laboral y Ley Servir en referencia a la Dirección Regional de trabajo y Promoción del Empleo Ucayali. Dicha investigación se aplicó una metodología de tipo cuantitativo, el diseño fue no experimental y correlacional tomando como muestra de 60 empleados. Se concluyó que entre las variables de estudio existe significativamente una relación, lo que permitió tomar acciones decisivas sobre los indicadores que resultaron deficientes en el ambiente de estudio.

Del mismo modo Vasquez (2018), En su labor investigadora, su objetivo general es estudiar la influencia de las variables de la gestión del talento humano con referencia al desempeño laboral, para una metodología, se utilizó un diseño no empírico. De métodos transaccionales, explicativos y cuantitativos. Se aplicó a una población de 50 trabajadores, mediante un cuestionario de 47 preguntas, en el que la confiabilidad del Alfa de Cronbach es de hasta 97,60% en sus 47 entradas, concluyendo que la existencia de relación muy positiva en Gestión del Talento y Desempeño Laboral en la empresa Imaginativa Comercial SAC

Así mismo, como antecedente local, Rosales (2015), tiene el objetivo común de analizar la relación que existe entre la variable Gestión del Potencial Humano y Desempeño Laboral en la cooperativa de ahorro y crédito San Pedro de Andahuaylas, aplicada como metodología a través de un enfoque de enfoque cuantitativo, un diseño no empírico, descriptivamente correlacionado que toma en cuenta una muestra de 52 trabajadores. Las herramientas de recolección de datos y las encuestas se aplican a través de cuestionarios y a través de este estudio, la tesis concluye que la correlación entre la gestión potencial y el desempeño laboral tiene una correlación de Spearman de 0,146, lo que refleja una ratio muy bajo.

Es necesario mencionar que el recurso humano se considera un elemento importante dentro de las organizaciones y como refieren los siguientes autores: Chiavenato (2009), tiene el objetivo común de analizar la relación que existe entre la variable Gestión del Potencial Humano y Desempeño Laboral en la cooperativa de ahorro y crédito San Pedro de Andahuaylas, aplicada como metodología a través de un enfoque de enfoque cuantitativo, un diseño no empírico, descriptivamente correlacionado que toma en cuenta una muestra de 52 trabajadores. Las herramientas de recolección de datos y las encuestas se aplican a través de cuestionarios y a través de este estudio, la tesis concluye que la correlación entre la gestión potencial y el desempeño laboral tiene una correlación de Spearman de 0.16, lo que refleja una ratio muy bajo.

Según Valeriano (2018), la Gestión del talento humano, no depende la grado de una organización, ni de órdenes o órdenes obligatorios, sino de que los integrantes de la empresa se involucren activamente, por ende, es vital impulsar la

colaboración entre jefes de áreas y sus colaboradores; para así evitar enfrentamientos por la jerarquía.

Es necesario comprender el concepto del talento humano dentro de una institución, conlleva a una eficiencia, por ende, la organización tiende a mejorar y buscar cambios, por ello se definen de acuerdo a los siguientes autores:

Para Ayala (2020), en su investigación considera que para que una persona sea parte de talento humano, debe poseer un factor diferenciador, el que sepa hacer sus responsabilidades de la manera correcta, tenga las ganas y motivación, y que pueda hacerlo eficientemente; lo que las vuelve atractivo competente para una organización”.

Citando a Majad (2016), se afirma que, las personas dentro de la sociedad, cumplen un rol fundamental ya que se valora por conocimientos que posee, aportes intelectuales o innovaciones y el logro de metas según a la organización en la que se desempeñan, Sin embargo, el término “recurso humano” hace que a la persona se le considere como un instrumento dejando de lado el componente principal que son las habilidades y despojándolas de la condición humana.

Así mismo es importante dar detalle a los aspectos del talento humano para (Flores, 2019), los aspectos para el T.L. son: i) Contexto: ambiente adecuado o ideal en el que el personal se sienta cómoda para desempeñar sus labores, se sienta apasionado de ir. Para considerar adecuado el ambiente, se debe tomar en cuenta ciertos aspectos como una estructura organizacional, flexible e integrador, en la que los roles de los puestos estén debidamente implementados respecto a los procesos y funciones y que los trabajadores conozcan las normas y políticas que tiene la organización. ii) Talentos: se refiere a los conocimientos, sabidurías, habilidades, competencias y el estado emocional del recurso humano. iii) Democrática y participativa, basada en el hecho de que se genere confianza, satisfacción, compromiso y trabajo en equipo.

De igual forma, Flores (2019) en su investigación indica que, la gestión del recurso humano retiene a las personas que brinden un aporte frente a los demás, no sólo o funciones que requiera un determinado puesto de trabajo, sino que sepan aplicar un criterio profesional, de modo que le den valor agregado a la función que

desempeñan, de modo que, existe un adecuado indicador para medir las buenas políticas en cuanto al clima organizacional y el bienestar de todos los trabajadores.

En base a lo mencionado anteriormente, se puede interpretar como el objetivo de la gestión del talento humano, es la de potenciar, brindar los recursos y distintas herramientas necesarias para poder lograr su desarrollo el potencial innato.

Para Gestión del Talento Humano, están considerados los siguientes procesos: i) Admisión de personas: primera etapa, comprende el reclutamiento (procesos para incorporar personas), de los cuales se da la selección de personal que cuenten con las capacidades y que guarden relación con las competencias que requiere el puesto para darle cumplimiento a los objetivos institucionales. ii) Organización de personas: Según Cruz & Cruz (2015) es una compleja mezcla de, idiosincrasias, conductas, formas de pensar y demás creencias e ideas individuales de las personas que conforman una organización. iii) Compensación de personas: los procedimientos de incentivación, son de suprema importancia para la motivación de los colaboradores de una organización por el aporte y labor que realizan, de manera que estén satisfechos. Una recompensa viene a ser un componente fundamental en temas retributivos, retroalimentativos y de reconocimiento del desempeño dentro de la organización (Chiavenato, 2009). iv) Desarrollo de personas: se refiere en cómo las organizaciones y personas se desarrollan en torno al mejoramiento, aprendizaje continuo y cambio de hábitos. El desarrollo organizacional (DO) viene a ser el estrato más amplio y se constituye por la manera como las organizaciones fomentan el desarrollo y aprendizaje, en vista que, innovaron o mejoraron y tomaron las decisiones correctivas oportunamente. En un nivel más bajo, en tanto a la capacitación y del desarrollo, se tratan a nivel individual (Bertolami et al., 2018). v) Retener a las personas: consiste en plantear los procedimientos para brindarle al talento humano de una organización un buen ambiente físico de trabajo, soporte emocional, relaciones saludables y fomento del trabajo en equipo. Sin embargo, en ocasiones resulta insuficiente, en vista que, los colaboradores no permanecen dentro de la organización por un periodo de tiempo prolongado, por lo que para la organización le ha costado una inversión en involucrar con la organización y en demás capacitaciones que le ha brindado bajo

el supuesto de permanencia para el logro del alcance de los objetivos institucionales, en algunas organizaciones los procesos de retención son ineficaces porque todo el proceso de la gestión del talento humano se basa en un modelo estándar y no se toma en cuenta la las competencias y características individuales (Rivero et al., 2017). iv) Evaluación de personas: es un procedimiento que mide el rendimiento del trabajador en base a algunos indicadores, si el trabajador ha cumplido con los metas y expectativas de la organización respecto a las tareas que se le ha asignado, con la finalidad de tomar las decisiones correctivas sobre los recursos humanos (Rivero et al., 2017). iiv) Las organizaciones contemporáneas utilizan la evaluación al trabajador con la finalidad de medir el rendimiento para observar el incremento de haberes, requerimiento de capacitaciones y determinar las competencias del personal para una rotación si fuere el caso (Rivero et al., 2017).

Por otro lado, según Chiavenato, (2009), el proceso de la Gestión del Talento Humano consta de: a) Reclutamiento, teniendo en cuenta que lo divide de tres formas; i) reclutamiento interno: es cuando la organización cubre las necesidades de personal con rotación y en algunos casos con ascensos, ii) Reclutamiento externo: se genera cuando la organización busca cubrir las plazas vacantes a través de una convocatoria abierta al público, iii) Reclutamiento mixto: se da cuando la organización busca cubrir las plazas vacantes haciendo un recorte o selección de las personas que ya laboral dentro de la y otra con personal externo mediante proceso de selección y se podría cubrir una plaza vacante mediante un ascenso o rotación de puesto, de modo que, la plaza del personal que ha sido ascendido o rotado quedaría vacante y se tendría que cubrir con personal por medio de reclutamiento externo. b) Selección De Personal: consiste en el proceso mediante el cual la entidad busca cubrir las plazas vacantes de una relación de postulantes con la persona más idónea para el puesto. c) Capacitación y Desarrollo: es dar estímulo a las potencialidades de los trabajadores, de modo que, estas mejoras conduzcan al logro de metas y objetivos institucionales. Asimismo, para que los empleados puedan llevar a cabo las metas del puesto deberán buscar la actualización y capacitación constante para ampliar su campo de conocimientos

tanto a nivel personal como organizacional para ello la entidad mediante el área de recursos humanos deberá implementar un rol de capacitaciones que guarde relación de con los objetivos de la empresa.

Para la Gestión del Talento Humano, se cuenta con las dimensiones, que refuerzan el estudio e interpretación de la investigación, son los siguientes; a) Selección de personal: Gonzales (2015), considera que es un procedimiento para tomar decisiones con la finalidad de identificar al personal idóneo que tenga las habilidades y competencias necesarias que requiere el puesto. Por ello, para el departamento de recursos humanos es una actividad estratégica. Del mismo modo, Bohlander et al. (2017), en cuya investigación indican que el desarrollo de selección de personal es producto de un procedimiento multianual en la que se evalúa el rendimiento del personal en el puesto para realizar mejoras y tomar las decisiones correctivas. **b) Capacitación de personal:** Citando a Siliceo (2004), detalla que la capacitación es la actividad que ha sido planeado previamente para mejorar los conocimientos, actitudes y habilidades del personal. Es un medio para encauzar al personal. Para el loro de integración y compromiso institucional. La necesidad de lograr los objetivos plasmados en cada organización va de la mano con la adecuada selección del personal laboral, y de la misma forma bajo la capacitación en son de lograr el mejor desempeño del personal y según Billikopf (2021), indica que la capacitación en sí consiste en realizar una determinada actividad aplicando técnicas y procedimientos del modo correcto, dicha actividad primero se realiza con supervisión del capacitador y posteriormente el trabajador realiza por sí solo y se evalúa el desempeño para una nueva capacitación por si fuera el caso. c) Evaluación de personal: Calderón (2012), el establecimiento de metas y objetivos, generan los procedimientos de evaluación, con el objetivo de la determinación de los aportes y/o contribuciones que como empresa se espera de los colaboradores de forma individual, tomando en cuenta que aquellas metas de más relevancia se vuelven en todas aquellas medidas de desempeño, las que son comparadas con los resultados obtenidos de las acciones de cada colaborador.

Para Chiavenato (2009), el análisis de desempeño es una valoración metódica del rendimiento de cada trabajador en el cargo que se le ha encargado,

cuya evaluación es un procedimiento para tomar las decisiones correctivas que requiere la organización, en la que se evalúa y mide mediante indicadores de excelencia y cualidades de las tareas que ha llevado a cabo el trabajador.

De la misma forma, se tiene a la variable desempeño laboral, Chiavenato (2009), la define como la eficacia con la que cuenta el recurso humano de la empresa, la que resulta imprescindible para la satisfacción del empleado para el cumplimiento de sus objetivos. Por otro lado, para Alvarado (2014), es la examinación de las capacidades el empleado demuestra en el desarrollo de su función, también menciona que, es la observancia individual del esfuerzo realizado y sobre el logro de objetivos diarios que conducen a la consecución de las metas generales y consecuentemente mejoraría el desempeño laboral y la evaluación respectiva, así también añade objetivos específicos para una tarea y el esfuerzo en la ejecución de la misma cumpliendo las normas y políticas internas de la organización y sería la conducta correcta para conseguir la satisfacción del empleador. Citando a Aponte et al. (2020), quien en su investigación señaló que se debe tener un instrumento formal para la evaluación de la Gestión del Talento Humano y analizar los procesos de desempeño del personal. Para entender mejor, cabe señalar los principios del desempeño, puesto que la evaluación de rendimiento debe tener bases sólidas en cuanto a los distintos principios básicos que estén enfocados a su desarrollo los cuales serían: El análisis del desempeño laboral debe ir relacionado al desarrollo de los trabajadores en la entidad, los estándares para la evaluación del desempeño laboral tienen que estar debidamente fundamentados con datos más relevantes e información objetiva sobre un cargo de trabajo, además, se tienen que definir de manera clara los objetivos del proceso de evaluación de desempeño, este sistema de evaluación requiere que los trabajadores estén comprometidos y participar activamente, el rol que tiene el supervisor o evaluador se tendrá muy en cuenta para sugerir las mejoras necesarias. No obstante, con este proceso, por lo general, no se alcanzarían resultados esperados respecto al desarrollo porque suelen aparecer un alejamiento por sentimientos o percepción de explotación u otros conflictos, por lo que se presentan errores en el uso de

instrumentos, en los problemas a aplicar por deficiencias en normativas y demás procedimientos.

Es preponderante señalar los propósitos de la evaluación del desempeño, según Bohlander et al. (2017), señala que todo lo que se puede medir se debe hacer y la evaluación del desempeño es parte del sistema de medición de una organización e indica que el proceso de evaluación tiene la capacidad de interferir en la conducta de los trabajadores y mejorar el desenvolvimiento de los mismos en la entidad. Un estudio concluyó que aquellas empresas que tienen fuertes sistemas de administración de evaluación de desempeño tienen muchas más probabilidades de sobrepasar a sus competidores más cercanas con respecto al crecimiento de ingresos, nivel de productividad, mayor rentabilidad y aumentar su valor en el mercado. Bajo este argumento, expertos recomiendan a las organizaciones, evaluar a sus trabajadores en una crisis económica pudiendo ser en una recesión económica e inclusive cuando la institución no pueda incrementar el salario por su buen desarrollo de su labor. Los propósitos más relevantes en la evaluación del desempeño son dos. Primero los propósitos administrativos: se refieren a los programas de evaluación del desempeño que genera información importante que se puede tomar en cuenta para las diferentes actuaciones en lo que concierne al talento humano pudiendo ser las promociones o ascensos, rotaciones, despidos y políticas remunerativas. La información que se obtiene en la evaluación de desempeño se puede aplicar en el planeamiento en base a los requerido a la gestión del recurso humano para determinar la valía relativa de los cargos y los criterios para reclutar a nuevos trabajadores con las habilidades y competencias que requiere el puesto. Segundo propósito de desarrollo: se refiere a la evaluación observada desde una perspectiva de desempeño personal que genera retroalimentación que coadyuva a la institución evaluar los objetivos de los trabajadores y como se comprometen con la organización. Este procedimiento permite al personal clave como los trabajadores de planta a analizar las formas de potenciar sus fortalezas, trabajar en las debilidades e identificar problemas potenciales y establecer estrategias para llevar a cabo objetivos.

La variable desempeño laboral en este trabajo de investigación toma como dimensiones: a) La Capacidad de trabajo; que se refiere al equilibrio entre las capacidades de un trabajador y la exigencia que requiere el puesto de trabajo que viene a ser la salud y la capacidad técnica funcional que abarca el conocimiento profesional y los valores o actitudes (Díaz et al., 2016). Por otro lado, para Zapana et al. (2017), desempeño laboral engloba todos los recursos y aptitudes que posee el trabajador para realizar una tarea encargada. De este modo, la noción está relacionado con la educación, siendo la última una metodología para incorporar herramientas nuevas para el mejor desenvolvimiento dentro del mercado. La capacidad conceptualmente se puede hacer vincular con las actitudes positivas de cualquier individuo, b) Desenvolvimiento: se caracteriza por la orientación al cumplimiento de metas y objetivos trazados, siendo de gran relevancia que los colaboradores se ajusten a las exigencias que requiere el cargo que ejercen, en ese sentido, resulta necesario ajustarse al perfil solicitado al momento de elegir el personal idóneo para ocupar un cargo que coadyuve en los objetivos institucionales (Palmar et al. 2014). Por otro lado, Fuentes (2017), señaló que el desenvolvimiento engloba las actitudes y comportamientos orientadas al desarrollo de las obligaciones y responsabilidades que brinden un soporte a la productividad respecto a los bienes o servicios que ofrece la entidad, c) Metas: Para Esan (2019), las metas son el producto de un conjunto de reglas que una organización pretende lograr en un tiempo determinado; Asimismo, estas se clasifican en metas de corto plazo que son cuantificables y guardan relación estrecha con los objetivos, las metas a mediano y largo plazo se caracterizan por no ser cuantificables fácilmente y su periodo de tiempo es más prolongado.

La diferencia que existe entre las metas y objetivos radica en el hecho de medir, primero no puede ser medido con exactitud debido a que son intangibles, mientras que el segundo puede ser medidos con facilidad. Otra disimilitud entre los objetivos y las metas es que los objetivos son tangibles, concretos, tiene un periodo de corto o mediano plazo, son hechos, son herramientas, estrategias de consecución orientado al logro, en cambio, las metas no son palpables, son genéricas, tienen un largo plazo y está basado en ideas.

III. METODOLOGÍA

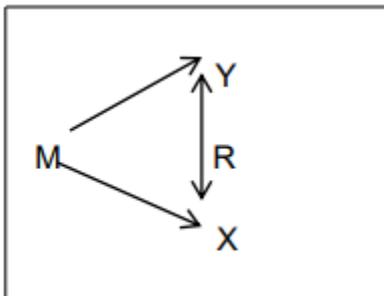
3.1. Tipo y diseño de investigación

En este acápite, se consideró la investigación de tipo básica, ya que en el estudio se propuso incrementar un caso de estudio en base a las teorías y conocimientos establecidos respecto a las variables estudiadas, como Talento Humano y Desempeño Laboral (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).

El diseño aplicado fue no experimental y de corte transeccional, porque no hay manipulación deliberada de variables, como el talento humano y el desempeño laboral. Así mismo, el problema se analizó en un tiempo específico, el año 2021. Por lo que, se realizó un análisis de la problemática tal como se presentó en el contexto real.

Respecto al alcance la investigación, es correlacional, ya que se buscó medir el grado de asociación o correlación entre dos o más variables, conceptos mediante un coeficiente de correlación y contrastaciones hipotéticas.

Respecto al alcance, comprende un nivel descriptivo, según Rojas, (2015), la investigación descriptiva muestra la situación tal cual en la realidad se observa (tiempo y espacio). De la misma forma, según Hernández-Sampieri & Mendoza (2018) exponen que, se refiere a la descripción de las propiedades y las características de la muestra analizada. A continuación, se muestra el siguiente esquema:



Donde:

M= Muestra

X= Variable 1 (Talento Humano)

Y= Variable 2 (Desempeño Laboral)

R= Relación entre las os variables

3.2. Variables y operacionalización

De acuerdo a Quintana (2020), operacionalizar es proceso lógico y metodológico que se basa en descomponer de forma deductiva a las variables en cuanto a sus elementos más abstractos hasta llegar al nivel más concreto, en otras palabras es llevar lo teórico a lo práctico.

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

Citando a (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018) señala, a la totalidad de personas u objetos de un fenómeno de estudio que poseen características en común, las cuales deben ser observables y medibles en un espacio y tiempo determinado donde se desarrollará la investigación.

En la presente pesquisa, se consideró como población a los trabajadores del Instituto de Educación Superior Público Abancay, conformada por un número de 50.

Muestra

Es el subconjunto de la población total, representativo de individuos con características similares y establecido en un determinado espacio geográfico (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).

En la presente investigación, la muestra estuvo constituida por 50 trabajadores del Instituto de Educación Superior Público Abancay. En ese entender, el tipo de muestra que se consideró fue Censal.

Muestreo

El muestreo fue de tipo censal debido a que en la investigación se realizó la aplicación del instrumento a la totalidad de la población (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018). Ya que, se contó todos los recursos y acceso para realizar la recolección de datos a la totalidad de la población.

Criterios de selección

La investigación tuvo los siguientes criterios de inclusión que fueron determinados y enmarcados a la unidad de estudio. En términos prácticos, se incluyeron todos los criterios de inclusión cumpliendo con la incorporación del sujeto en estudio como participante. Por otra parte, bajo los criterios de exclusión se indicó cuáles fueron las características por las cuales el sujeto se excluyó de la muestra.

Criterios de Inclusión

Hicieron referencia a los trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Abancay.

Criterios de Exclusión

Hicieron referencia a los trabajadores de otros Institutos de Educación Superior de Abancay.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Según Piza et al. (2019), La técnica de investigación se refiere a la importancia de la recopilación de información, la recopilación de aspectos relacionados con el trabajo, el análisis y presentación de la información. Por tanto, en este proyecto de investigación se utiliza la encuesta como técnica de investigación, la cual se basa en preguntas enviadas a la muestra..

Para definir la encuesta, se citó a Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), quienes definen que, es la técnica para la recolección de datos de investigaciones de enfoque cuantitativa. En ese entender, fue empleado para recopilar información

mediante preguntas a la muestra, en este caso a los trabajadores del Instituto de Educación Superior Público Abancay.

Instrumento de recolección de datos

Para Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), Es un conjunto de preguntas relacionadas con cada una de las variables que se miden. En este sentido, para medir el nivel de Gestión del Talento se utilizaron 32 ítems (preguntas). Luego la ficha técnica de la herramienta de medición de Gestión del Talento:

Tabla 1

Ficha Técnica

Nombre	Cuestionario acerca de la gestión del talento humano
Autores	Adaptado de Ibáñez M.
Año	2016
Forma de aplicación	Individual
Grupo de aplicabilidad	Adultos
Duración	20 minutos
Objetivo	Determinar cuantitativamente la percepción de La gestión del talento humano.
Descripción	El cuestionario está compuesto de 32 ítems

Nota. Elaboración propia.

Luego de la mención de la ficha técnica referido al cuestionario, se empleó una escala de tipo Likert, donde:

- Nunca =1
- A veces = 2
- Siempre= 3

Se consideraron tres escalas solamente

3.5. Validación y confiabilidad de los instrumentos

Fue necesario determinar la **validez** de los determinados instrumentos, por medio del juicio de expertos, partiendo de la premisa: mientras más personas como expertos evalúen el instrumento es mejor. Según Hernández-Sampieri & Mendoza (2018), El juicio de expertos se utiliza para verificar la validez de elementos teniendo en cuenta un cierto criterio preestablecido.

Respecto al instrumento elaborado y su evaluación, Fueron sometidos a revisión por 3 expertos especialistas en métodos de investigación y / o gestión pública, los cuales reconocieron su vigencia y por lo tanto se continuó con su aplicación.

Validez del instrumento gestión del talento humano según expertos

Expertos	Gestión del Talento Humano				Condición final
	Pertinencia	Relevancia	Claridad	Suficiencia	
Mg. Miluska Vega Guevara	SI	SI	SI	SI	Aplicable
Mg. Alvarado Rivera	SI	SI	SI	SI	Aplicable
Mg. Sanemor Soto	SI	SI	SI	SI	

En cuanto a la confiabilidad de las herramientas de recolección de datos, se aplicó el coeficiente alfa de Cronbach, que ayuda a determinar la consistencia interna, a partir de la correlación promedio de cada factor que conforma esa herramienta.

En esta investigación, primero se realizó la prueba piloto, después se procesó el alfa de Cronbach en el software estadístico SPSS v25. Seguidamente, al obtener el resultado del alfa de Cronbach, se interpretó a través de la escala de valores (Bernal, 2016). Donde:

- 0.9, nivel elevado de confiabilidad
- 0.8 o superior como confiable
- 0.7 - 0.6, confiabilidad inaceptablemente baja

Tabla 2

Confiabilidad de los instrumentos– Alfa de Cronbach

Instrumento	Alfa de Cronbach	Nº Ítems
Gestión del talento humano	0.970	15

En esta tabla se puede observar que el coeficiente de confiabilidad alfa de Cronbach es 0.970, respectivamente; por tanto, se considera que la herramienta es muy confiable y su aplicación continúa.

3.5. Procedimientos

- En primer lugar, comienza con la validación de las herramientas teniendo en cuenta lo establecido por juicio de expertos.
- En segundo lugar, se aplicó la herramienta, de acuerdo con las instrucciones establecidas en la hoja de especificaciones.
- Tercero, se registró la base de datos en Microsoft Excel, lo que sirvió para importar al software estadístico SPSS v25. Luego, los valores se convierten a las escalas establecidas y se realiza el análisis correspondiente.
- Finalmente, se interpretaron los resultados, para la elaboración de las conclusiones y recomendaciones.

3.6. Método de análisis de datos

Los datos de la variable se analizan de la siguiente manera:

- **Categorización analítica de los datos**, se procesó los datos, para organizarlos y ordenarlos.

- **Descripción de los datos**, mediante las tablas de frecuencias y por otro lado los procedimientos estadísticos utilizados está el EXCEL.
- **Análisis e integración de los datos**, se describió y analizó los datos obtenidos por medio del análisis descriptivo. Seguidamente, se usó tablas de las variables y dimensiones, como las figuras.

Respecto al análisis inferencial se realizó una contrastación hipotética para evaluar la veracidad de la hipótesis de la presente investigación planteada.

Tabla 3

Valores del coeficiente de correlación

$0.6 < r < 0.79$	Correlación
$0.4 < r < 0.59$	Correlación
$0.2 < r < 0.39$	Correlación
$0 < r < 0.19$	Correlación
$r = 0$	Correlación

Nota. (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018)

3.7. Aspectos Éticos

En la investigación, se consideraron los aspectos éticos de Autonomía y Justicia, bajo la premisa: los estudiantes pueden decidir entre colaborar o no con la encuesta, asimismo, la decisión de participar o no en la encuesta involucra un trato igualitario con todos los estudiantes (Universidad César Vallejo, 2020).

En el estudio, también se consideró los principios éticos de justicia; primero, el consentimiento informado de los participantes en la encuesta, segundo, la confidencialidad referida al anonimato de datos personales que fueron utilizados netamente para el proyecto de investigación. Finalmente, se consideró la integridad científica referida a cada proceso del estudio que se realizó de forma profesional, auténtica, objetiva y los resultados del estudio fueron veraces, ya que no se cambió ninguna respuesta de forma intencionada.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados descriptivos

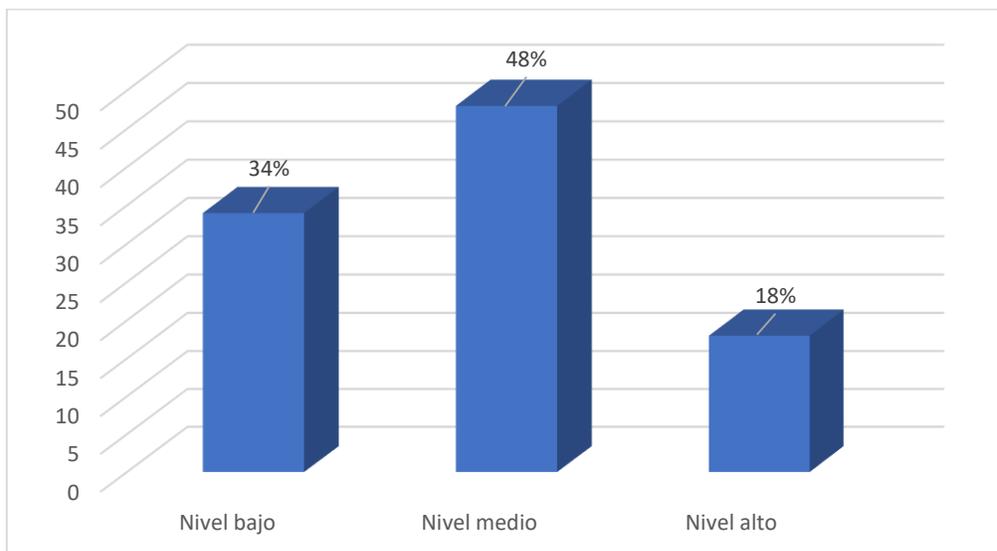
Tabla 4

Gestión del talento humano

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nivel bajo	17	34.0	34.0
Nivel medio	24	48.0	82.0
Nivel alto	9	18.0	100.0
Total	50	100.0	

Figura 1

Gestión del talento humano



En la tabla N° 4, de 50 trabajadores de instituto de educación superior público Abancay, se obtuvo un 18% de los encuestados muestra un nivel alto en referencia a la gestión del talento humano, mientras se observa que el 48% muestra un nivel medio, y por último se obtuvo que el 34% presenta un nivel bajo.

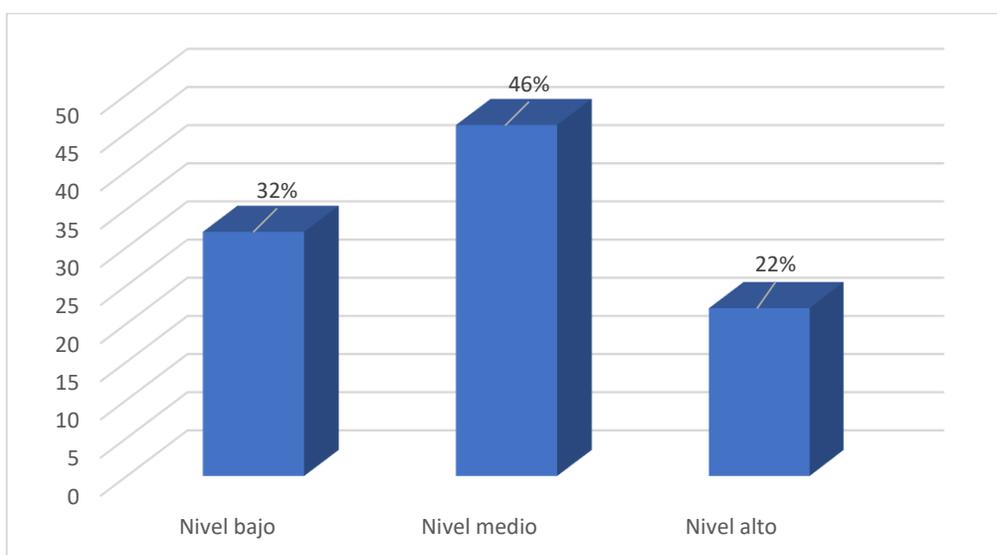
Tabla 5

Selección del personal

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nivel bajo	16	32.0	32.0
Nivel medio	23	46.0	78.0
Nivel alto	11	22.0	100.0
Total	50	100.0	

Figura 2

Selección del personal



En la tabla N° 5, de 50 trabajadores de instituto de educación superior público Abancay, se observa que el 22% muestra un nivel alto en referencia a la selección del personal, mientras el 46% se obtuvo un nivel medio, por otro lado, se observó que el 32% muestra un nivel bajo en base a la selección del personal.

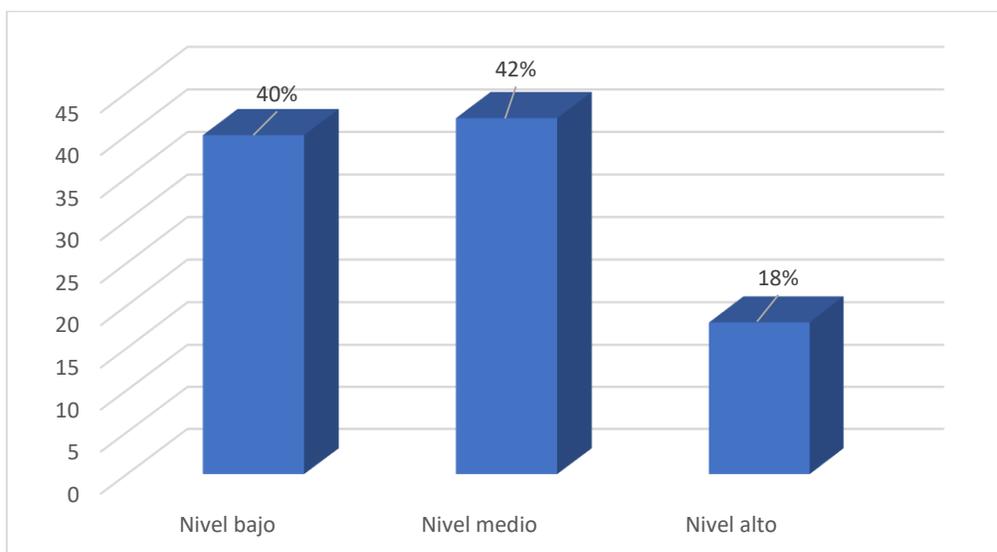
Tabla 6

Capacitación del personal

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nivel bajo	20	40.0	40.0
Nivel medio	21	42.0	82.0
Nivel alto	9	18.0	100.0
Total	50	100.0	

Figura 3

Capacitación del personal



En la tabla N° 6, de 50 trabajadores de instituto de educación superior público Abancay, se obtuvo que el 18% muestra un nivel alto en referencia a la capacitación del personal, mientras el 42% muestra un nivel medio en la capacitación del personal, por último, el 40% se muestra en un nivel bajo.

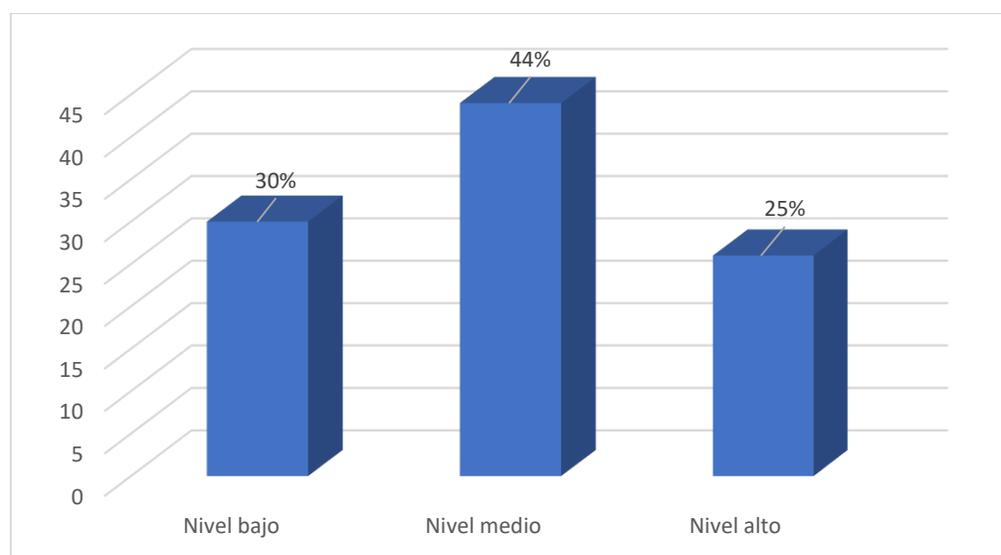
Tabla 7

Evaluación del personal

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nivel bajo	15	30.0	30.0
Nivel medio	22	44.0	74.0
Nivel alto	13	26.0	100.0
Total	50	100.0	

Figura 4

Evaluación del personal



En la tabla N° 7, de 50 trabajadores de instituto de educación superior público Abancay, se observa que el 26% de los encuestados muestra un nivel alto en referencia a la evaluación de personal, mientras un 44% muestra un nivel medio, y por último se observa que un 30% muestra un nivel bajo en referencia a la evaluación personal.

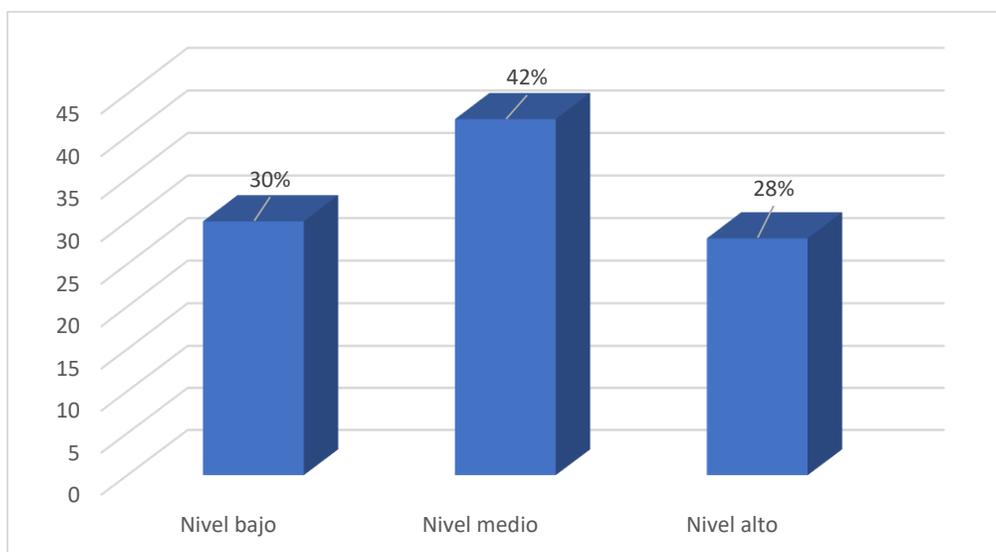
Tabla 8

Desempeño laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nivel bajo	15	30.0	30.0
Nivel medio	21	42.0	72.0
Nivel alto	14	28.0	100.0
Total	50	100.0	

Figura 5

Desempeño laboral



En la tabla N° 8, de 50 trabajadores de instituto de educación superior público Abancay, se obtuvo un 28% de los encuestados muestra un nivel alto en referencia al desempeño laboral, mientras el 42% muestra un nivel medio, y por otro lado se observa que el 30% muestra un nivel bajo en referencia al desempeño laboral.

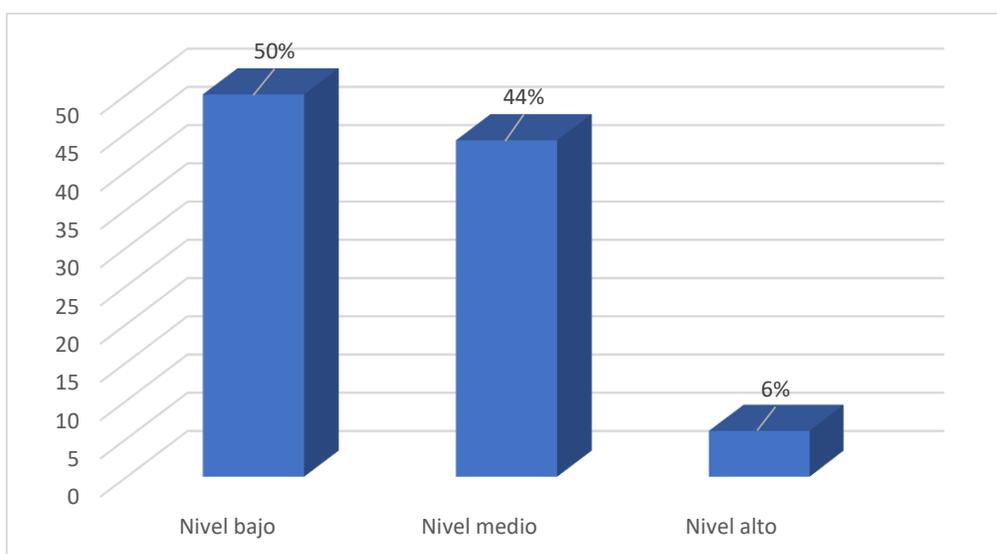
Tabla 9

Capacidad de trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nivel bajo	25	50.0	50.0
Nivel medio	22	44.0	94.0
Nivel alto	3	6.0	100.0
Total	50	100.0	

Figura 6

Capacidad de trabajo



En la tabla N° 9, de 50 trabajadores de instituto de educación superior público Abancay, se obtuvo que el 6% de los encuestados muestra un nivel alto en referencia a la capacidad de trabajo, mientras que el 44% muestra un nivel medio, y por otro lado un 50% de los encuestados muestra un nivel bajo.

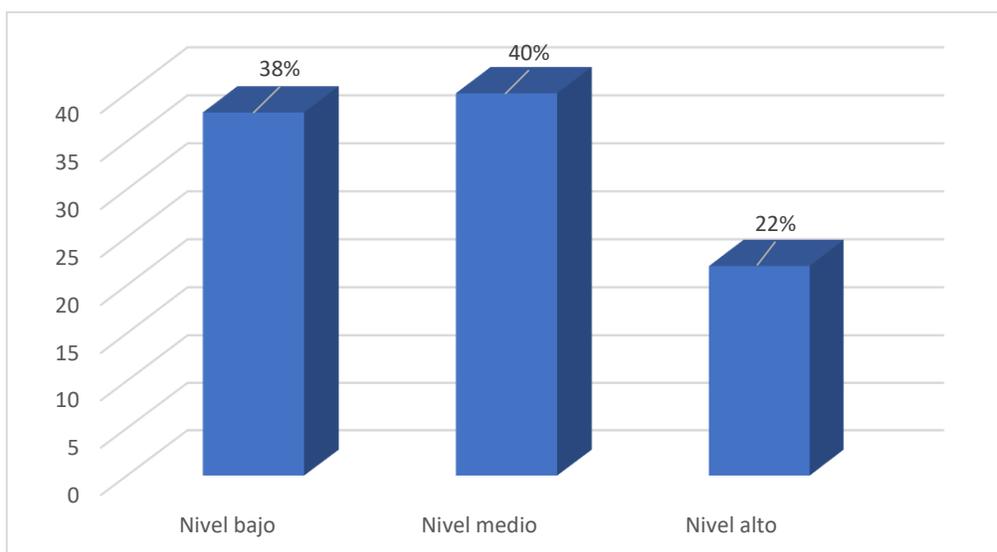
Tabla 10

Desenvolvimiento

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nivel bajo	19	38.0	38.0
Nivel medio	20	40.0	78.0
Nivel alto	11	22.0	100.0
Total	50	100.0	

Figura 7

Desenvolvimiento



En la tabla N° 10, de 50 trabajadores de instituto de educación superior público Abancay, se obtuvo que el 22% de los encuestados muestra un nivel alto en referencia al desenvolvimiento, mientras el 40% muestra un nivel medio, por otro lado, el 38% de los encuestados muestra un nivel bajo en base al desenvolvimiento.

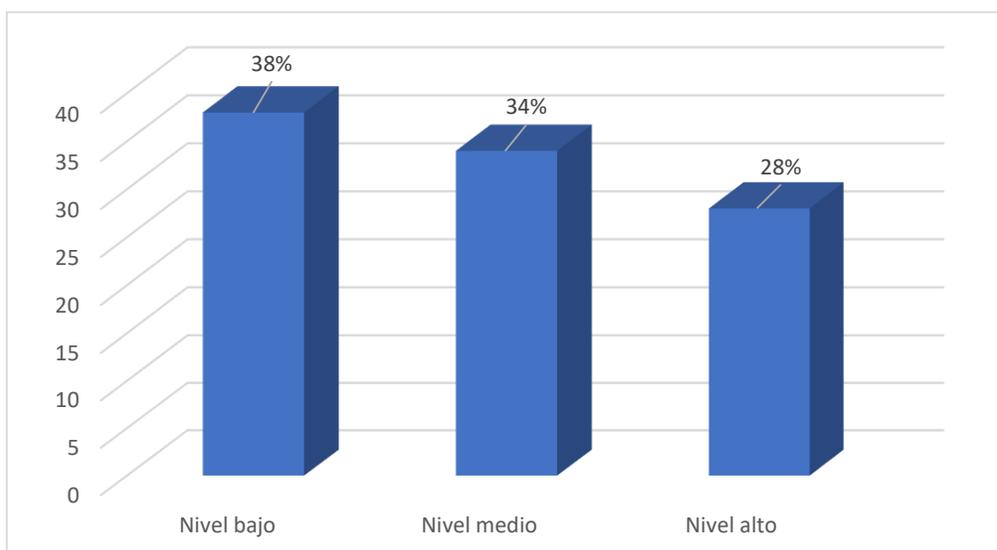
Tabla 11

Metas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nivel bajo	19	38.0	38.0
Nivel medio	17	34.0	72.0
Nivel alto	14	28.0	100.0
Total	50	100.0	

Figura 8

Metas



En la tabla N° 11, de 50 trabajadores de instituto de educación superior público Abancay, se obtuvo que el 28% de los encuestados muestra un nivel alto en referencia a las metas, mientras el 34% muestra un nivel medio, y por otro lado se obtuvo un 38% de nivel bajo en referencia las metas.

Análisis inferencial

- **Prueba de normalidad**

Tabla 12*Prueba de normalidad*

	<u>Kolmogorov-Smirnov^a</u>		
	Estadístico	gl	Sig.
Desempeño laboral	.210	50	.000
Gestión del talento humano	.249	50	.000

a. Corrección de significación de Lilliefors.

En la tabla N°12 se muestra los resultados del contraste de la prueba de normalidad de las variables desempeño laboral y gestión del talento humano mediante la prueba de Kolmogorov- Smirnov. Esta prueba es pertinente para obtener la normalidad de los datos, según el valor de Sig. = 0.00 menor a 0.05 (nivel de error), se concluye que los datos no siguen la curva de normalidad. Igualmente, ocurre con los datos de gestión del talento humano. Por lo tanto, se decide utilizar el coeficiente de correlación no paramétrico Rho de Spearman, de acuerdo a la regla de decisión de la prueba de normalidad.

Prueba de Hipótesis

- **Prueba de hipótesis General**

H0: La gestión del talento humano **No** se asocia significativamente con en el desempeño laboral del personal administrativo en el instituto de Educación Superior Público Abancay en el año 2021

H1: La gestión del talento humano se asocia significativamente con en el desempeño laboral del personal administrativo en el instituto de Educación Superior Público Abancay en el año 2021.

Tabla 13*Correlación entre gestión del talento humano y desempeño laboral*

			Gestión del talento humano	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coeficiente de correlación	1.000	0,751**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	50	50
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	0,751**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	50	50

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En la tabla Nª13, se muestra la relación entre la gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo en el instituto de Educación Superior Público Abancay en el año 2021, de acuerdo con el coeficiente Rho de Spearman igual a 0.751, indica que existe una relación alta y positiva; es decir, un incremento de la gestión del talento humano, en la mismo sentido, incrementará el desempeño laboral del personal administrativo en el instituto de Educación Superior Público Abancay en el año 2021. Además, la Significancia bilateral es 0.00 menor a 0.05; por lo se puede inferir con suficiente certeza estadística que se acepta la hipótesis de la investigación con un nivel de significancia al 95%.

- **Primera hipótesis específica**

H0: La gestión del talento humano **no** tiene una asociación significativa en la capacidad de trabajo del personal administrativo en el Instituto de Educación Superior Público Abancay en el año 2021.

H1: La gestión del talento humano tiene una asociación significativa en la capacidad de trabajo del personal administrativo en el Instituto de Educación Superior Público Abancay en el año 2021.

Tabla 14*Correlación entre gestión de talento humano y capacidad del trabajo*

			Gestión del talento humano	Capacidad del trabajo
Rho de <u>Spearman</u>	Gestión del talento humano	Coeficiente de correlación	1.000	,352*
		Sig. (bilateral)		.012
		N	50	50
	Capacidad del trabajo	Coeficiente de correlación	,352*	1.000
		Sig. (bilateral)	.012	
		N	50	50

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

En la tabla N^a14, se muestra la asociación entre la gestión del talento humano y capacidad del trabajo del personal administrativo en el instituto de Educación Superior Público Abancay en el año 2021, de acuerdo con el coeficiente Rho de Spearman igual a 0.352, indica que existe una asociación muy baja y positiva; es decir, un incremento de la gestión del talento humano, en la mismo sentido, incrementará la capacidad del trabajo del personal administrativo en el instituto de Educación Superior Público Abancay en el año 2021. Además, la Significancia bilateral es 0.012 menor a 0.05; por lo con suficiente certeza estadística se acepta la hipótesis uno con un nivel de significancia al 95%.

- **Segunda hipótesis específica**

H0: La gestión del talento humano tiene una asociación significativa con el desenvolvimiento del personal administrativo en el Instituto de Educación Superior Público Abancay en el año 2021

H1: La gestión del talento humano tiene una asociación significativa con el desenvolvimiento del personal administrativo en el Instituto de Educación Superior Público Abancay en el año 2021

Tabla 15*Correlación entre gestión de talento humano y desenvolvimiento*

			Gestión del talento humano	Desenvolvimiento
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coeficiente de correlación	1.000	0,544**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	50	50
	Desenvolvimiento	Coeficiente de correlación	0,544**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	50	50

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En la tabla N^a14, se muestra la asociación entre la gestión del talento humano y el desenvolvimiento del personal administrativo en el instituto de Educación Superior Público Abancay en el año 2021, de acuerdo con el coeficiente Rho de Spearman igual a 0.544, indica que existe una asociación moderada y positiva; es decir, un incremento de la gestión del talento humano, en la mismo sentido, incrementará el desenvolvimiento del personal administrativo en el instituto de Educación Superior Público Abancay en el año 2021. Asimismo, la Significancia bilateral es 0.00 menor a 0.05; por lo con suficiente certeza estadística se acepta la hipótesis de la investigación con un nivel de significancia al 95%.

- **Tercera hipótesis específica**

H0: La gestión del talento humano **no** tiene una asociación significativa con el cumplimiento de metas del personal administrativo en el Instituto de Educación Superior Público Abancay en el año 2021.

H1: La gestión del talento humano tiene una asociación significativa con el cumplimiento de metas del personal administrativo en el Instituto de Educación Superior Público Abancay en el año 2021.

Tabla 16

Correlación entre gestión de talento humano y metas

			Gestión del talento humano	Metas
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coeficiente de correlación	1.000	,606**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	50	50
	Metas	Coeficiente de correlación	,606**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	50	50

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En la tabla N^a14, Se mostró la relación entre la gestión del talento y el logro de metas por parte del personal administrativo del Instituto de Educación Superior Pública Abancay en 2021, según un coeficiente Rho de Spearman de 0,606, indicando una relación sistema alto y positivo; lo que significa que el fortalecimiento de la gestión del talento aumentará, de igual forma, el logro de metas por parte del personal administrativo del Instituto de Educación Superior Pública Abancay, 2021. De igual manera, la significación bilateral es pequeña, más de 0.00 que de 0.0544; Por lo tanto, con suficiente certeza estadística, la hipótesis de investigación se acepta al 95% de nivel de significancia..

V. DISCUSIÓN

El resultado obtenido sobre la relación entre talento humano y desempeño laboral demuestra que existe una asociación positiva y alto con un Rho Spearman de 0.751, es decir, un incremento de la gestión del talento humano, en el mismo sentido, incrementará el desempeño laboral del personal administrativo. Según Flores et al. (2017) se encontró que el talento humano y desempeño laboral en la Alcaldía del municipio de las Sabanas en el primer semestre del 2016 fue negativa y fue evidente en los procesos de captación y selección del personal causados por el incumplimiento del reglamento interno.

Existe una correlación positiva y débil entre los resultados obtenidos en la relación entre la gestión del talento y el desempeño del personal administrativo con Spearman Rho igual a 0.352, mostrando que la potenciación de la gestión del talento. Es decir, incrementará el desarrollo del personal directivo. Por otro lado, Sopiah et al. (2020) encontraron en su estudio que los talentos y habilidades de las enfermeras indonesias tienen un impacto positivo en el desempeño laboral y la gestión de los empleados.

Los resultados de la asociación entre la gestión del talento humano y el desenvolvimiento del personal administrativo existen una asociación moderada positiva con un Rho de Spearman igual a 0.544, con estos datos nos indican que la existencia del incrementar el desenvolvimiento del personal administrativo en el instituto de Educación Superior. Por otra parte Pang y Lu (2018) encontraron en su investigación demostró que el desempeño laboral y la remuneración tuvieron un impacto favorable en las dimensiones del desempeño financiero, en tanto la autonomía y el entorno laboral, tuvieron un impacto favorable en las dimensiones de desempeño no financieras.

Los resultados de la asociación entre la gestión de talento humano y el cumplimiento de las metas nos indican una asociación alta y positiva con e Rho de Spearman 0.606. Estos resultados se derivan de encuestas realizadas a los empleados de la empresa lo cual indica que incrementará el cumplimiento de metas del personal administrativo de la institución de educación superior. Por otra parte, la

investigación de Para Pang y Lu (2018) demostraron que el desempeño laboral y la remuneración tuvieron un impacto favorable en las dimensiones del desempeño financiero, en tanto la autonomía y el entorno laboral, tuvieron un impacto favorable en las dimensiones de desempeño no financieras.

VI. CONCLUSIONES

1. En conclusión, de la investigación se pudo determinar que, si existe una asociación entre el talento humano y desempeño laboral del personal administrativo en el instituto de Educación Superior Público Abancay en el año 2021, con un 0.751 que significa positiva y alto, esto nos indica que existirá un incremento en el desempeño laboral.
2. Se determinó la asociación de la gestión del talento humano y la capacidad de trabajo del personal administrativo en el Instituto de Educación Superior Público Abancay en el año 2021, en un 0.342 que significa una asociación baja y positiva entre los resultados obtenidos por lo tanto hay una existencia de incremento en el ámbito de desempeño laboral.
3. Se determinó la asociación de la gestión de talento humano y desenvolvimiento del personal administrativo en el Instituto de Educación Superior Público Abancay en el año 2021, en un 0.544 que significa modernamente positiva, esto nos indica que abra un incremento en el desenvolvimiento en los trabajadores de la empresa.
4. Se determinó la asociación de la gestión del talento humano y el cumplimiento de metas del personal administrativo en el Instituto de Educación Superior Público Abancay en el año 2021, en un 0.606, esto nos indica que existe una asociación positiva y alta por lo tanto existirá una incrementación en el cumplimiento de los objetivos.

VII. RECOMENDACIONES

- Respecto al talento humano y desempeño laboral del personal administrativo se recomienda a la organización aplicar nuevas estrategia y tecnologías para el desempeño laboral.
- En cuanto a la gestión del talento humano y la capacidad de trabajo del personal administrativo se recomienda a la empresa dar capacitación constante y las herramientas adecuadas a los empleados para que haya mayor producción de trabajo.
- Se recomienda en cuanto a la asociación de la gestión del talento humano y desenvolvimiento del personal administrativo, se recomienda a la organización ceder equipos de protección personal adecuada moderna, de calidad y dotar herramientas tecnológicas a los trabajadores de la empresa.
- Respecto a la gestión del talento humano y el cumplimiento de metas del personal administrativo, se recomienda a la organización dar motivación monetaria o anímicamente para que cumplan sus metas los trabajadores de la empresa

BIBLIOGRAFÍA

- Alvarado G., W. R. (2014). *EL RECLUTAMIENTO Y SU SELECCION DE PERSONAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES EN LA EMPRESA CALZADO "GAMOS" DE LA CIUDAD DE AMBATO, PROVINCIA DE TUNGURAHUA.*
- Anlesinya, A., & Amponsah-Tawiah, K. (2020). Towards a responsible talent management model. *European Journal of Training and Development*, 44(2/3), 279–303. <https://doi.org/10.1108/EJTD-07-2019-0114>
- Aponte P., Edith S.; Hernández N., L. E. (2020). *SELECCIÓN DE PERSONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LA EMPRESA AUTOMOTRIZ A.S.T S.A.C, 2019.*
- Ayala G., K. J. (2020). *La gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral de la cadena de boticas Inkafarma en la provincia de Huancayo.* 111.
- Bautista, R., Cienfuegos, R., & Aquilar, J. (2020). El Desempeño Laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 7(1), 54–60. <https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>
- Bendezú-Pacífico, K. (2020). Gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los trabajadores de una institución educativa privada. *Investigación Valdizana*, 14(1), 22–28. <https://doi.org/10.33554/riv.14.1.494>
- Bernal, C. (2016). *Metodología de la investigación administración, economía, humanidades y ciencias sociales.* PEARSON.

- Bertolami, Mariana; Artes, Rinaldo; Gonzalves, Pedro J.; Lazzarini, S. (2018). *Sobrevivencia de empresas nacientes: Influencia del capital humano, social, prácticas gerenciales y género.*
- Billikopf E., G. (2021). *Capacitación de personal.*
- Bohlander, George W., Snell, Scott A.; Morris, S. S. (2017). *Administración de Recursos Humanos.*
- Castro, Karen, & Delgado, J. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral, Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo 2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 2. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.107
- Castro, Karla, Luna, K., & 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. <https://doi.org/10.36390/telos221.13>
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano* (3rd ed.).
- Cooke, F. L., Schuler, R., & Varma, A. (2020). Human resource management research and practice in Asia: Past, present and future. *Human Resource Management Review*, 30(4), 100778. <https://doi.org/10.1016/j.hrmmr.2020.100778>
- Cruz, C. (2020). *Influencia de la Gestión del Talento Humano en el Desempeño Laboral de los colaboradores de la Institución Educativa Convenio Andrés Bello, periodo 2019.* Universidad Peruana los Andes.

- Delgado, S., Calvanapón, F., & Cárdenas, K. (2020). El estrés y desempeño laboral de los colaboradores de una red de salud. *REVISTA EUGENIO ESPEJO*, 14(2), 11–18. <https://doi.org/10.37135/ee.04.09.03>
- Díaz, A., & Prieto, M. (2016). *Relación entre la incapacidad laboral y el uso del Índice de Capacidad de Trabajo*. 62.
- Domínguez, M. (2020). *La Gestión del Talento Humano y su relación con la Satisfacción Laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Morales – 2019*. Universidad Peruana Unión.
- Esan. (2019). *¿Cómo diferenciar los objetivos de las metas?*
- Espinoza, R., Ramos, O., Espinoza, M., & Asca, P. (2021). El desempeño laboral e intención de rotación de los trabajadores de la Unidad de Recursos Humanos de la DRELM, un análisis cualitativo. *INNOVA Research Journal*, 6(1), 61–83. <https://doi.org/10.33890/innova.v6.n1.2021.1566>
- Fajardo, T., Fajardo, H., & Pinto, L. (2020). Gestión Estratégica Del Talento Humano En El Sector Salud De Ecuador. *Revista Científica Electrónica de Ciencias Humanas*, 47, 107–117.
- Fernandez, D. (2021). Gestión administrativa y desempeño laboral en una entidad educativa de Arequipa en la coyuntura de Covid-19. *Economía & Negocios*, 3(1), 47–62. <https://doi.org/10.33326/27086062.2021.1.1041>
- Flores, H., & Gonzalez, D. (2020). Ley servir y el desempeño laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali. *SCIÉENDO*, 23(2), 121–124. <https://doi.org/10.17268/sciendo.2020.017>

- Flores, L. (2019). *Gestión del talento humano y rentabilidad del sector hotelero de la región de Puno*. <https://doi.org/https://orcid.org/0000-0002-2946-8710>
- Flores, M., Velásquez, N., & Gómez, M. (2017). *Incidencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los trabajadores de la Alcaldía Las Sabanas municipio del departamento de Madriz en el primer semestre 2016*. UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE NICARAGUA.
- Fuentes, C. (2017). *Selección de personal y desempeño laboral en el área operativa del restaurante Edo Sushi Bar S.A.C., Surco, 2017*. 118.
- Gonzales M., M. (2015). *Selección de personal: Buscando al mejor candidato*. (1st ed.).
- Henríquez S., Jorge; Calderón C., V. (2012). *Diseño del proceso de evaluación del desempeño del personal y las principales tendencias que afectan su auditoría*. 30.
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. P. (2018). Metodología de la Investigación. Las rutas Cuantitativa Cualitativa y Mixta. In *universidad tecnologica laja Bajío*.
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018). Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. In *Mc Graw Hill* (Vol. 1, Issue Mexico).
- Jara, A., Asmat, N., Alberca, N., & Medina, J. (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(83), 20.
- Kido Cruz, A., & Kido Cruz, M. T. (2015). Modelos teóricos del capital humano y

señalización: Un estudio para México. *Contaduría y Administración*, 60(4), 723–734. <https://doi.org/10.1016/j.cya.2014.06.001>

Lumbreras-Guzmán, M., Hernández-Vicente, I. A., Méndez-Hernández, P., Dosamantes-Carrasco, L., Cervantes-Rodríguez, M., García-Elizalde, A., & Cortez-Yacila, H. (2019). Influencia de la calidad de vida laboral sobre el desempeño de trabajadores de hospitales públicos de México: una visión desde la gestión directiva. *Salud Pública de México*, 62(1, ene-feb), 87. <https://doi.org/10.21149/10247>

Majad R., M. A. (2016). *Gestión del Talento Humano en organizaciones educativas*.

Masri, N., & Suliman, A. (2019). Talent Management, Employee Recognition and Performance in the Research Institutions. *Studies in Business and Economics*, 14(1), 127–140. <https://doi.org/10.2478/sbe-2019-0010>

Montoya, C., & Boyero, M. (2016). the Human Resource Management As a Key Element and Quality Competitiveness Organizacional. *Redalyc*, 20(16), 20. http://revistacientifica.fce.unam.edu.ar/URLdelDocumento:http://revistacientifica.fce.unam.edu.ar/index.php?option=com_content&view=article&id=422&Itemid=90

Oliva, Z. (2018). *Gestión del talento humano y satisfacción laboral del personal de la Dirección Distrital de Defensa Pública y Acceso a la Justicia San Martín, 2018*. Universidad Cesar Vallejo.

Palmar G., Rafael S.; Valero U., J. M. (2014). *Competencias y desempeño laboral de los gerentes en los institutos autónomos dependientes de la Alcaldía del*

municipio Mara del estado Zulia 1 Competences and working performance of the managers in the autonomous institutions dependent of the mayoralty of.

Pang, K., & Lu, C.-S. (2018). Organizational motivation, employee job satisfaction and organizational performance. *Maritime Business Review*, 3(1), 36–52. <https://doi.org/10.1108/MABR-03-2018-0007>

Piza, N., Amaiquema, F., & Beltrán, G. (2019). Métodos y técnicas en la investigación cualitativa. Algunas precisiones necesarias. *Conrado*, 5.

Quintana, S. (2020). *La operacionalización de variables: “Clave” para armar una tesis.*

Ramírez, R., Espindola, C., Ruíz, G., & Hugueth, A. (2019). Gestión del Talento Humano: Análisis desde el Enfoque Estratégico. *Información Tecnológica*, 30(6), 167–176. <https://doi.org/10.4067/S0718-07642019000600167>

Ravichandran, K., Al-Mansor, A., Mohd, A., & Elsadig, A. (2020). *Talent management practices impact on Malaysian SMIs managers job performance.* 17(1), 1–26.

Rivero, Andrea G.; Dabos, G. E. (2017). *Estudios Gerenciales.*

Rodríguez-Marulanda, K., & Lechuga-Cardozo, J. (2019). Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, 87(87), 79–101. <https://doi.org/10.21158/01208160.n87.2019.2452>

Rodríguez-Sánchez, J.-L., González-Torres, T., Montero-Navarro, A., & Gallego-

- Losada, R. (2020). Investing Time and Resources for Work–Life Balance: The Effect on Talent Retention. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(6), 1920. <https://doi.org/10.3390/ijerph17061920>
- Rojas C., M. (2015). Tipos de Investigación científica: Una simplificación de la complicada incoherente nomenclatura y clasificación. *REDVET. Revista Electrónica de Veterinaria*, 16.
- Rosales Q., N. (2015). *Gestión del Potencial Humano y su relación con el Desempeño Laboral de los trabajadores de la cooperativa de ahorro y crédito San Pedro de Andahuaylas, agencia principal, Apurímac-2015.*
- Santamaria, Á., Hernández, H., & Niebles, W. (2020). Gestión estratégica de talento humano: su influencia sobre la satisfacción laboral en el sector hotelero de la costa caribe colombiana. *Revista Espacios*, 41(38), 16.
- Sila, E., & Širok, K. (2018). The Importance of Employee Satisfaction: A Case Study of a Transportation and Logistics Service Company. *Management*, 111–136. <https://doi.org/10.26493/1854-4231.13.111-136>
- Siliceo A, A. (2004). *Capacitación y desarrollo de personal.*
- Silva-Giraldo, C., Dugarte-Mendoza, J., & Rueda-Mahecha, Y. (2021). El talento humano, una perspectiva desde la gerencia en las mipymes. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, 89. <https://doi.org/10.21158/01208160.n89.2020.2814>
- Sopiah, S., Kurniawan, D., Nora, E., & Narmaditya, B. (2020). Does Talent Management Affect Employee Performance?: The Moderating Role of Work

Engagement. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(7), 335–341. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no7.335>

Universidad César Vallejo. (2020). “Código de etica en investigacion.” *Vicerrectorado de Investigación*, 1–16. <https://es.scribd.com/document/509036811/Codigo-de-etica-en-Investigacion-UCV>

Valeriano T., V. (2018). *Gestión de Talento Humano y su Relación con el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Caja Rural de Ahorro y Crédito los Andes S.A. Ayaviri-2018*. 101.

Vasquez, A. (2018). *GESTION DEL TALENTO HUMANO Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA IMAGINATIVA COMERCIAL S.A.C. MAGDALENA DEL MAR. LIMA.PERÚ 2017* (Vol. 5).

Vasquez, K. (2018). *Clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Transcargos Paucar´s S.R.L., Ate 2018*. Universidad Cesar Vallejo.

Zapana C., Guissela; Cutisaca A., D. (2017). *INFLUENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL, DE LOS TRABAJADORES DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE TRANSPORTES COMUNICACIONES VIVIENDA Y CONSTRUCCIÓN PUNO, 2015*.

ANEXOS

Anexo 1: Operacionalización de la Variable

Variab les / Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
VI: Gestión en el Talento Humano El conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos, incluidos reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño (Arapa, 2018).	La variable gestión talento humano y sus dimensiones se medirán por medio de una encuesta dirigido trabajadores del instituto de educación superior tecnológico público Abancay.	Selección del personal	*Competencias *perfil *experiencia	Siempre = 3 A veces = 2 Nunca = 1
		Capacitación del personal	*personal *Profesional *Social	
		Evaluación del personal	*Supervisión *Acompañamiento *Monitoreo	
VD: Desempeño Laboral El desempeño es la capacidad de responder a demandas complejas y llevar a cabo tareas diversas de forma adecuada. La cual supone una combinación de habilidades, prácticas, conocimientos, motivación, valores éticos, actitudes, emociones y otros	La variable desempeño laboral y sus dimensiones se medirán por medio de una encuesta dirigido a trabajadores del Instituto de Educación Superior tecnológico Público Abancay.	Capacidad de trabajo	*Cumplimiento de responsabilidades *Logro de objetivos *Experiencia	Alta (48-60) Media (34-47) Baja (20-33)
		Desenvolvimiento	*Capacidad de involucrarse *Aptitudes *Destrezas	

componentes sociales y de comportamiento que se movilizan conjuntamente para lograr una acción eficaz			*Comunicación
		Metas	*Personales *Profesionales *Laborales

Anexo 2: Matriz de consistencia

Título: GESTIÓN EN EL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO Laboral EN EL INSTITUTO DE EDUCACION SUPERIOR TECNOLOGICO PUBLICO ABANCAY				
Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Variable /Independiente	Diseño de la investigación
¿En qué medida se asocian la gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo en el instituto de Educación Superior Público Abancay en el año 2021?	Determinar la asociación entre el talento humano y desempeño laboral del personal administrativo en el instituto de Educación Superior Público Abancay en el año 2021	La gestión del talento humano se asocia significativamente con en el desempeño laboral del personal administrativo en el instituto de Educación Superior Público Abancay en el año 2021	Variable independiente: Gestión del talento humano	Diseño de la investigación No experimental
			*selección del personal *Capacitación del personal *Evaluación del personal	Corte Transversal Alcance de la investigación Correlacional. Enfoque
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicas	Variable Dependiente:	Cuantitativo
PE1: ¿Cómo se asocian la gestión del talento humano	OE1: Determinar la asociación de la gestión	HE1: La gestión del talento humano tiene una asociación	Desempeño laboral	Tipo de datos

<p>y la capacidad de trabajo del personal administrativo en el instituto de Educación Superior Público Abancay en el año 2021?</p> <p>PE2: ¿Cómo se asocian la gestión del talento humano y el desenvolvimiento del personal administrativo en el instituto de Educación Superior Público Abancay en el año 2021?</p> <p>PE3: ¿Cómo se asocian la gestión del talento humano y el cumplimiento de metas del personal administrativo en el instituto de Educación Superior Público Abancay en el año 2021??</p>	<p>del talento humano y la capacidad de trabajo del personal administrativo en el Instituto de Educación Superior Público Abancay en el año 2021.</p> <p>OE2: Determinar la asociación de la gestión del talento humano y desenvolvimiento del personal administrativo en el Instituto de Educación Superior Público Abancay en el año 2021.</p> <p>OE3: Determinar la asociación de la gestión del talento humano y el cumplimiento de metas del personal administrativo en el Instituto de Educación Superior Público Abancay en el año 2021.</p>	<p>significativa en la capacidad de trabajo del personal administrativo en el Instituto de Educación Superior Público Abancay en el año 2021.</p> <p>HE2: La gestión del talento humano tiene una asociación significativa con el desenvolvimiento del personal administrativo en el Instituto de Educación Superior Público Abancay en el año 2021.</p> <p>HE3: La gestión del talento humano tiene una asociación significativa con el cumplimiento de metas del personal administrativo en el Instituto de Educación Superior Público Abancay en el año 2021.</p>	<p>*Capacidad de trabajo</p> <p>* Desenvolvimiento</p> <p>* Cumplimiento de metas</p>	<p>Fuente primaria-Encuesta</p> <p>Población: personal del Instituto de Educación Superior Público tecnológico Abancay.</p> <p>Muestra: 50 trabajadores del Instituto de Educación Superior Público Abancay.</p>
--	---	--	---	--

Anexo 3: Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO

Objetivo: Determinar cómo incide la gestión del talento humano en el desempeño laboral del personal del Instituto de Educación Superior Público tecnológico Abancay.

Instrucción: Usted debe marcar con una (X), su respuesta de acuerdo a las afirmaciones propuestas. La tabla mostrada para el desarrollo de la encuesta, presenta el significado de la escala mencionada.

I. DATOS GENERALES

1. Género:

a) Femenino ()

b) Masculino ()

2. Edad:

Menos de 25 años ()

b) De 26 a 35 años ()

c) De 36 a 45 años ()

d) De 46 a más años ()

4. Grado de instrucción:

- a) Sin nivel
- b) Preescolar
- c) Primaria
- d) Secundaria
- e) Superior

3. Tiempo de servicio:

II. VARIABLE DEPENDIENTE: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Para evaluar las variables marcar una "X" en el casillero de su preferencia del ítem correspondiente la siguiente escala.

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

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	ESCALAS				
	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN SELECCIÓN DEL PERSONAL					
1. El personal que labora en la institución posee las competencias que el puesto de trabajo exige.					
2. La selección del personal obedece a las necesidades y demandas del puesto de trabajo					
3. El perfil profesional es un requisito indispensable en la selección del personal.					
4. La selección del personal evalúa prioritariamente el perfil profesional del aspirante					
5. La experiencia del profesional en los procesos de selección garantiza un buen desempeño laboral.					
DIMENSIÓN CAPACIDAD DEL PERSONAL					
6. Las capacitaciones que se desarrollan en la institución mejoran las habilidades personales de los trabajadores.					
7. La capacitación a nivel personal del trabajador mejora el clima institucional.					
8. Los eventos de capacitación atienden el desarrollo profesional de los trabajadores.					
9. La capacitación a nivel social del trabajador mejora un clima institucional adecuado al interior de la institución.					
10. La capacitación a nivel social del personal, Contribuye a la comunicación empática entre los trabajadores.					
DIMENSIÓN EVALUACIÓN PERSONAL					
11. La supervisión de las actividades programadas es muy frecuente en la institución.					
12. La supervisión permite mejorar el desempeño laboral de los trabajadores.					
13. Es frecuente programar el monitoreo de las actividades					
14. Los procesos de monitoreo aseguran la efectividad de las actividades programadas					
15. Es frecuente los procesos de acompañamiento al personal.					
16. El acompañamiento mejora los niveles de productividad.					

Fuente: Elaboración propia

II. VARIABLE INDEPENDIENTE: DESEMPEÑO LABORAL

Para evaluar las variables marcar una "X" en el casillero de su preferencia del ítem correspondiente la siguiente escala.

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

DESEMPEÑO LABORAL	ESCALAS				
	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN CAPACIDAD DEL TRABAJO					
1. ¿Se le brinda un grado de autonomía en el desarrollo de su trabajo?					
2. ¿Le otorgan oportunidad para asumir nuevos retos en su puesto de trabajo?					
3. ¿Usted brinda facilidades ante cualquier dificultad en su puesto de trabajo?					
4. ¿Identifica rápidamente las necesidades del público en general?					
5. En la empresa la experiencia de Ud. hace que se pueda superar los obstáculos					
DIMENSIÓN DESENVOLVIMIENTO					
6. Se involucra en las actividades programadas por la Institución.					
7. Se involucra Ud. en actividades relacionadas directamente con lo planificado por su área					
8. Ud. muestra aptitud para integrarse al equipo					
9. Cumple con las responsabilidades especificadas en la descripción de puesto de trabajo					
10. En la empresa Ud. comparte información laboral con sus compañeros de trabajo					
11. En la empresa Ud. cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo					
12. Conoce Ud. que en la empresa existen los suficientes canales de comunicación					
DIMENSIÓN METAS					
13. Se evidencia que el personal que labora en la institución alcanza satisfacer sus metas personales.					
14. El trabajador está satisfecho con la labor que realiza en la institución.					
15. Las metas profesionales del trabajador son atendidas por el personal directivo.					
16. La entidad provee de todos los materiales para que los trabajadores logren alcanzar sus metas profesionales					
17. Se proporcionar materiales y recursos con la finalidad de que el trabajador alcance sus metas laborales.					
18. Las metas laborales que posee cada trabajador es motivo de atención del personal directivo					

Fuente: Elaboración propia

Anexo 4: Carta de validación de instrumentos

Validador 1



CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Mag. Félix Pataca Rodríguez

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Me es grato dirigirme a usted para expresarle mi saludo y reconocimiento, así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO, en la sede Lima Norte, siendo requisito la validación de instrumento, para proceder con la recolección de información necesaria para el desarrollo eficiente de mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: “**Gestión en el Talento Humano y Desempeño Laboral en el Instituto De Educación Superior Tecnológico Público Abancay-2021**”, 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 temas de gestión pública e investigación científica.

Al presente expediente de validación, adjunto:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

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

Atentamente,

Nombres y apellidos

Luis Alberto Hinojosa Ramírez

DNI: 42753251

Definición conceptual de las variables y dimensiones

Variable 1: Gestión en el Talento Humano

El conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos, incluidos reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño (Arapa, 2018).

Dimensiones:

- **Dimensión 1:** Selección del personal
- **Dimensión 2:** Capacitación del personal
- **Dimensión 3:** Evaluación del personal

Variable 2: Desempeño Laboral

El desempeño es la capacidad de responder a demandas complejas y llevar a cabo tareas diversas de forma adecuada. La cual supone una combinación de habilidades, prácticas, conocimientos, motivación, valores éticos, actitudes, emociones y otros componentes sociales y de comportamiento que se movilizan conjuntamente para lograr una acción eficaz

Dimensiones:

- **Dimensión 1:** Capacidad de trabajo
- **Dimensión 2:** Desenvolvimiento
- **Dimensión 3:** Metas

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Título: "Gestión en el Talento Humano y Desempeño Laboral en el Instituto De Educación Superior Tecnológico Público Abancay-2021"

Variables / Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
VI: Gestión en el Talento Humano El conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos, incluidos reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño (Arapa, 2018).	La variable gestión talento humano y sus dimensiones se medirán por medio de una encuesta dirigido a trabajadores del instituto de educación superior tecnológico público Abancay.	Selección del personal	*Competencias *perfil *experiencia	Esca la Likert: 1= Totalmente en desacuerdo 2= En desacuerdo 3= Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 4= De acuerdo 5= Totalmente de acuerdo
		Capacitación del personal	*personal *Profesional *Social	
		Evaluación del personal	*Supervisión *Acompañamiento *Monitoreo	
VD: Desempeño Laboral El desempeño es la capacidad de responder a demandas complejas y llevar a cabo tareas diversas de forma adecuada. La cual supone una combinación de habilidades, prácticas, conocimientos, motivación, valores éticos, actitudes, emociones y otros componentes sociales y de comportamiento que se movilizan conjuntamente para lograr una acción eficaz	La variable desempeño laboral y sus dimensiones se medirán por medio de una encuesta dirigido a trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Abancay.	Capacidad de trabajo	*Cumplimiento de responsabilidades *Logro de objetivos *Experiencia	Esca la Likert: 1= Totalmente en desacuerdo 2= En desacuerdo 3= Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 4= De acuerdo 5= Totalmente de acuerdo
		Desenvolvimiento	*Capacidad de involucrarse *Aptitudes *Destrezas *Comunicación	
		Metas	*Personales *Profesionales *Laborales	

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE GESTIÓN EN EL TALENTO HUMANO

Nº	GESTIÓN EN EL TALENTO HUMANO	Pertinencia ^{a1}		Relevancia ^{a2}		Claridad ^{a3}		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Selección de Personal							
1	¿El personal que labora en la institución posee las competencias que el puesto de trabajo exige?							
2	¿La selección del personal obedece a las necesidades y demandas del puesto de trabajo?							
3	¿El perfil profesional es un requisito indispensable en la selección del personal?							
4	¿La selección del personal evalúa prioritariamente el perfil profesional del aspirante?							
5	¿La experiencia del profesional en los procesos de selección garantiza un buen desempeño laboral?							
	DIMENSIÓN 2: Capacitación del Personal							
6	¿Las capacitaciones que se desarrollan en la institución mejoran las habilidades personales de los trabajadores?							
7	¿La capacitación a nivel personal del trabajador mejora el clima institucional?							
8	¿Los eventos de capacitación atienden el desarrollo profesional de los trabajadores?							
9	¿La capacitación a nivel social del trabajador mejora un clima institucional adecuado al interior de la institución?							
10	¿La capacitación a nivel social del personal, Contribuye a la comunicación empática entre los trabajadores?							

DIMENSIÓN 3: Evaluación del Personal		Si	No	Si	No	Si	No
11	¿La supervisión de las actividades programadas es muy frecuente en la institución?						
12	¿La supervisión permite mejorar el desempeño laboral de los trabajadores?						
13	¿Es frecuente programar el monitoreo de las actividades?						
14	¿Los procesos de monitoreo aseguran la efectividad de las actividades programadas?						
15	¿Es frecuente los procesos de acompañamiento al personal?						
16	¿El acompañamiento mejora los niveles de productividad?						

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mag. Félix Pataca Rodríguez

DNI: 40445269

Especialidad del validador: Magister en Gestión Pública

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

.....de.....del 2021

Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión 1: Capacidad de trabajo								
1	¿Se le brinda un grado de autonomía en el desarrollo de su trabajo?							
2	¿Le otorgan oportunidad para asumir nuevos retos en su puesto de trabajo?							
3	¿Usted brinda facilidades ante cualquier dificultad en su puesto de trabajo?							
4	¿Identifica rápidamente las necesidades del público en general?							
5	¿En la empresa la experiencia de Ud. hace que se pueda superar los obstáculos?							
Dimensión 2: Desarrollo								
6	¿Se involucra en las actividades programadas por la Institución?							
7	¿Se involucra Ud. en actividades relacionadas directamente con lo planificado por su área?							
8	¿Ud. muestra aptitud para integrarse al equipo?							

9	¿Cumple con las responsabilidades especificadas en la descripción de puesto de trabajo?							
10	¿En la empresa Ud. comparte información laboral con sus compañeros de trabajo?							
11	¿En la empresa Ud. cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo?							
12	¿Conoce Ud. que en la empresa existen los suficientes canales de comunicación?							
	Dimensión 3: Metas	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
13	¿Se evidencia que el personal que labora en la institución alcanza satisfacer sus metas personales?							
14	¿El trabajador está satisfecho con la labor que realiza en la institución?							
15	¿Las metas profesionales del trabajador son atendidas por el personal directivo?							
16	¿La entidad provee de todos los materiales para que los trabajadores logren alcanzar sus metas profesionales?							
17	¿Se proporcionar materiales y recursos con la finalidad de que el trabajador alcance sus metas laborales?							
18	¿Las metas laborales que posee cada trabajador es motivo de atención del personal directivo?							

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mag. Félix Pataca Rodríguez

DNI: 40445269

Especialidad del validador: Magister en Gestión Pública

.....de.....del 2021

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

Validador 2



CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Mag. María Antonieta Rosada Silva

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Me es grato dirigirme a usted para expresarle mi saludo y reconocimiento, así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO, en la sede Lima Norte, siendo requisito la validación de instrumento, para proceder con la recolección de información necesaria para el desarrollo eficiente de mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: “**Gestión en el Talento Humano y Desempeño Laboral en el Instituto De Educación Superior Tecnológico Público Abancay-2021**”, 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 temas de gestión pública e investigación científica.

Al presente expediente de validación, adjunto:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

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

Atentamente,

Nombres y apellidos

Luis Alberto Hinojosa Ramírez

DNI: 42753251

Definición conceptual de las variables y dimensiones

Variable 1: Gestión en el Talento Humano

El conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos, incluidos reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño (Arapa, 2018).

Dimensiones:

- **Dimensión 1:** Selección del personal
- **Dimensión 2:** Capacitación del personal
- **Dimensión 3:** Evaluación del personal

Variable 2: Desempeño Laboral

El desempeño es la capacidad de responder a demandas complejas y llevar a cabo tareas diversas de forma adecuada. La cual supone una combinación de habilidades, prácticas, conocimientos, motivación, valores éticos, actitudes, emociones y otros componentes sociales y de comportamiento que se movilizan conjuntamente para lograr una acción eficaz

Dimensiones:

- **Dimensión 1:** Capacidad de trabajo
- **Dimensión 2:** Desenvolvimiento
- **Dimensión 3:** Metas

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Título: "Gestión en el Talento Humano y Desempeño Laboral en el Instituto De Educación Superior Tecnológico Público Abancay-2021"

Variables / Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
VI: Gestión en el Talento Humano El conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos, incluidos reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño (Arapa, 2018).	La variable gestión talento humano y sus dimensiones se medirán por medio de una encuesta dirigido a trabajadores del instituto de educación superior tecnológico público Abancay.	Selección del personal	*Competencias *perfil *experiencia	Esca la Likert: 1= Totalmente en desacuerdo 2= En desacuerdo 3= Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 4= De acuerdo 5= Totalmente de acuerdo
		Capacitación del personal	*personal *Profesional *Social	
		Evaluación del personal	*Supervisión *Acompañamiento *Monitoreo	
VD: Desempeño Laboral El desempeño es la capacidad de responder a demandas complejas y llevar a cabo tareas diversas de forma adecuada. La cual supone una combinación de habilidades, prácticas, conocimientos, motivación, valores éticos, actitudes, emociones y otros componentes sociales y de comportamiento que se movilizan conjuntamente para lograr una acción eficaz	La variable desempeño laboral y sus dimensiones se medirán por medio de una encuesta dirigido a trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Abancay.	Capacidad de trabajo	*Cumplimiento de responsabilidades *Logro de objetivos *Experiencia	Esca la Likert: 1= Totalmente en desacuerdo 2= En desacuerdo 3= Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 4= De acuerdo 5= Totalmente de acuerdo
		Desenvolvimiento	*Capacidad de involucrarse *Aptitudes *Destrezas *Comunicación	
		Metas	*Personales *Profesionales *Laborales	

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE GESTIÓN EN EL TALENTO HUMANO

Nº	GESTIÓN EN EL TALENTO HUMANO	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Selección de Personal							
1	¿El personal que labora en la institución posee las competencias que el puesto de trabajo exige?							
2	¿La selección del personal obedece a las necesidades y demandas del puesto de trabajo?							
3	¿El perfil profesional es un requisito indispensable en la selección del personal?							
4	¿La selección del personal evalúa prioritariamente el perfil profesional del aspirante?							
5	¿La experiencia del profesional en los procesos de selección garantiza un buen desempeño laboral?							
	DIMENSIÓN 2: Capacitación del Personal							
6	¿Las capacitaciones que se desarrollan en la institución mejoran las habilidades personales de los trabajadores?							
7	¿La capacitación a nivel personal del trabajador mejora el clima institucional?							
8	¿Los eventos de capacitación atienden el desarrollo profesional de los trabajadores?							
9	¿La capacitación a nivel social del trabajador mejora un clima institucional adecuado al interior de la institución?							
10	¿La capacitación a nivel social del personal, Contribuye a la comunicación empática entre los trabajadores?							

DIMENSIÓN 3: Evaluación del Personal		Si	No	Si	No	Si	No
11	¿La supervisión de las actividades programadas es muy frecuente en la institución?						
12	¿La supervisión permite mejorar el desempeño laboral de los trabajadores?						
13	¿Es frecuente programar el monitoreo de las actividades?						
14	¿Los procesos de monitoreo aseguran la efectividad de las actividades programadas?						
15	¿Es frecuente los procesos de acompañamiento al personal?						
16	¿El acompañamiento mejora los niveles de productividad?						

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mag. María Antonieta Rosada Silva **DNI:** 31010096

Especialidad del validador: Magister en Gestión Pública

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

.....de.....del 2021

Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión 1: Capacidad de trabajo								
1	¿Se le brinda un grado de autonomía en el desarrollo de su trabajo?							
2	¿Le otorgan oportunidad para asumir nuevos retos en su puesto de trabajo?							
3	¿Usted brinda facilidades ante cualquier dificultad en su puesto de trabajo?							
4	¿Identifica rápidamente las necesidades del público en general?							
5	¿En la empresa la experiencia de Ud. hace que se pueda superar los obstáculos?							
Dimensión 2: Desarrollo		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
6	¿Se involucra en las actividades programadas por la Institución?							
7	¿Se involucra Ud. en actividades relacionadas directamente con lo planificado por su área?							
8	¿Ud. muestra aptitud para integrarse al equipo?							

9	¿Cumple con las responsabilidades especificadas en la descripción de puesto de trabajo?							
10	¿En la empresa Ud. comparte información laboral con sus compañeros de trabajo?							
11	¿En la empresa Ud. cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo?							
12	¿Conoce Ud. que en la empresa existen los suficientes canales de comunicación?							
	Dimensión 3: Metas	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
13	¿Se evidencia que el personal que labora en la institución alcanza satisfacer sus metas personales?							
14	¿El trabajador está satisfecho con la labor que realiza en la institución?							
15	¿Las metas profesionales del trabajador son atendidas por el personal directivo?							
16	¿La entidad provee de todos los materiales para que los trabajadores logren alcanzar sus metas profesionales?							
17	¿Se proporcionar materiales y recursos con la finalidad de que el trabajador alcance sus metas laborales?							
18	¿Las metas laborales que posee cada trabajador es motivo de atención del personal directivo?							

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mag. María Antonieta Rosada Silva DNI: 31010096

Especialidad del validador: Magister en Gestión Pública

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

.....de.....del 2021

Validador 3



CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Mag. Ceferino Alfredo Apaza Aguilar

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Me es grato dirigirme a usted para expresarle mi saludo y reconocimiento, así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO, en la sede Lima Norte, siendo requisito la validación de instrumento, para proceder con la recolección de información necesaria para el desarrollo eficiente de mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: “**Gestión en el Talento Humano y Desempeño Laboral en el Instituto De Educación Superior Tecnológico Público Abancay-2021**”, 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 temas de gestión pública e investigación científica.

Al presente expediente de validación, adjunto:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

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

Atentamente,

Nombres y apellidos

Luis Alberto Hinojosa Ramírez

DNI: 42753251

Definición conceptual de las variables y dimensiones

Variable 1: Gestión en el Talento Humano

El conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos, incluidos reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño (Arapa, 2018).

Dimensiones:

- **Dimensión 1:** Selección del personal
- **Dimensión 2:** Capacitación del personal
- **Dimensión 3:** Evaluación del personal

Variable 2: Desempeño Laboral

El desempeño es la capacidad de responder a demandas complejas y llevar a cabo tareas diversas de forma adecuada. La cual supone una combinación de habilidades, prácticas, conocimientos, motivación, valores éticos, actitudes, emociones y otros componentes sociales y de comportamiento que se movilizan conjuntamente para lograr una acción eficaz

Dimensiones:

- **Dimensión 1:** Capacidad de trabajo
- **Dimensión 2:** Desenvolvimiento
- **Dimensión 3:** Metas

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Título: "Gestión en el Talento Humano y Desempeño Laboral en el Instituto De Educación Superior Tecnológico Público Abancay-2021"

Variables / Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
VI: Gestión en el Talento Humano El conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos, incluidos reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño (Arapa, 2018).	La variable gestión talento humano y sus dimensiones se medirán por medio de una encuesta dirigido a trabajadores del instituto de educación superior tecnológico público Abancay.	Selección del personal	*Competencias *perfil *experiencia	Escala Likert: 1= Totalmente en desacuerdo 2= En desacuerdo 3= Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 4= De acuerdo 5= Totalmente de acuerdo
		Capacitación del personal	*personal *Profesional *Social	
		Evaluación del personal	*Supervisión *Acompañamiento *Monitoreo	
VD: Desempeño Laboral El desempeño es la capacidad de responder a demandas complejas y llevar a cabo tareas diversas de forma adecuada. La cual supone una combinación de habilidades, prácticas, conocimientos, motivación, valores éticos, actitudes, emociones y otros componentes sociales y de comportamiento que se movilizan conjuntamente para lograr una acción eficaz	La variable desempeño laboral y sus dimensiones se medirán por medio de una encuesta dirigido a trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Abancay.	Capacidad de trabajo	*Cumplimiento de responsabilidades *Logro de objetivos *Experiencia	Escala Likert: 1= Totalmente en desacuerdo 2= En desacuerdo 3= Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 4= De acuerdo 5= Totalmente de acuerdo
		Desenvolvimiento	*Capacidad de involucrarse *Aptitudes *Destrezas *Comunicación	
		Metas	*Personales *Profesionales *Laborales	

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE GESTIÓN EN EL TALENTO HUMANO

Nº	GESTIÓN EN EL TALENTO HUMANO	Pertinencia ^{a1}		Relevancia ^{a2}		Claridad ^{a3}		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Selección de Personal							
1	¿El personal que labora en la institución posee las competencias que el puesto de trabajo exige?							
2	¿La selección del personal obedece a las necesidades y demandas del puesto de trabajo?							
3	¿El perfil profesional es un requisito indispensable en la selección del personal?							
4	¿La selección del personal evalúa prioritariamente el perfil profesional del aspirante?							
5	¿La experiencia del profesional en los procesos de selección garantiza un buen desempeño laboral?							
	DIMENSIÓN 2: Capacitación del Personal							
6	¿Las capacitaciones que se desarrollan en la institución mejoran las habilidades personales de los trabajadores?							
7	¿La capacitación a nivel personal del trabajador mejora el clima institucional?							
8	¿Los eventos de capacitación atienden el desarrollo profesional de los trabajadores?							
9	¿La capacitación a nivel social del trabajador mejora un clima institucional adecuado al interior de la institución?							
10	¿La capacitación a nivel social del personal, Contribuye a la comunicación empática entre los trabajadores?							

DIMENSIÓN 3: Evaluación del Personal		Si	No	Si	No	Si	No
11	¿La supervisión de las actividades programadas es muy frecuente en la institución?						
12	¿La supervisión permite mejorar el desempeño laboral de los trabajadores?						
13	¿Es frecuente programar el monitoreo de las actividades?						
14	¿Los procesos de monitoreo aseguran la efectividad de las actividades programadas?						
15	¿Es frecuente los procesos de acompañamiento al personal?						
16	¿El acompañamiento mejora los niveles de productividad?						

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mag. Ceferino Alfredo Apaza Aguilar **DNI:** 31033630

Especialidad del validador: Magister en Gestión Pública

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

.....de.....del 2021

Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión 1: Capacidad de trabajo								
1	¿Se le brinda un grado de autonomía en el desarrollo de su trabajo?							
2	¿Le otorgan oportunidad para asumir nuevos retos en su puesto de trabajo?							
3	¿Usted brinda facilidades ante cualquier dificultad en su puesto de trabajo?							
4	¿Identifica rápidamente las necesidades del público en general?							
5	¿En la empresa la experiencia de Ud. hace que se pueda superar los obstáculos?							
Dimensión 2: Desarrollo		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
6	¿Se involucra en las actividades programadas por la Institución?							
7	¿Se involucra Ud. en actividades relacionadas directamente con lo planificado por su área?							
8	¿Ud. muestra aptitud para integrarse al equipo?							
9	¿Cumple con las responsabilidades especificadas en la descripción de puesto de trabajo?							

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mag. Ceferino Alfredo Apaza Aguilar DNI: 31033630

Especialidad del validador: Magister en Gestión Pública

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

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

***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



Mp. Ceferino Apaza Aguilar
DIRECTOR GENERAL
INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR
TECNOLÓGICO PÚBLICO ALAMEDA

Firma del Experto Informante

.....de.....del 2021