UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Gestión del talento para competencias laborales en los colaboradores de una unidad de gestión educativa local, Lambayeque

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Santisteban Llauce, Maria Mariela (orcid.org/ 0000-0001-6022-1428)

ASESOR:

Dr. Villon Prieto, Rafael Damian (orcid.org/ 0000-0002-5248-4858)

LINEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo Económico, empleo y emprendimiento

Chiclayo –Perú

2022

Dedicatoria

A mis abuelos Catalina Niño López (+) y Santiago Llauce Llontop, quienes inculcaron en mí valores, ejemplo de esfuerzo y valentía y de no temer a las adversidades porque Dios está conmigo.

A mis padres Jaime Santisteban Peche (+) y Martha Llauce Niño, por demostrarme siempre su amor y cariño.

Agradecimiento

El principal agradecimiento a Dios quien me ha guiado y me ha dado la fortaleza para seguir adelante.

A toda mi familia porque con sus oraciones y consejos hicieron de mí una mejor persona.

Y al Dr. Villón, por su asesoría y apoyo constante en el desarrollo de esta investigación.

Índice de contenido

Carátula……. i

Dedicatoria ii

Agradecimiento iii

Índice de contenido iv

Índice de tablas v

Resumen.....vi

I. INTRODUCCIÓN 1

II. MARCO TEÓRICO..... 4

III. METODOLOGÍA..... 14

3.1. Tipo y diseño de investigación 14

3.2. Variables y Operacionalización..... 14

3.3. Población, muestra y muestreo..... 16

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos 17

3.5. Procedimientos 17

3.6. Método de análisis de datos 17

3.7. Aspectos éticos..... 18

IV. RESULTADOS..... 19

V. DISCUSIÓN..... 32

VI. CONCLUSIONES 38

VII. RECOMENDACIONES..... 39

VIII.PROPUESTA..... 40

REFERENCIAS..... 40

ANEXOS 50

Índice de tablas

Tabla 1: *Dimensión integración* 19
Tabla 2: *Dimensión organización* 20
Tabla 3: *Dimensión recompensa* 21
Tabla 4: *Dimensión desarrollo* 22
Tabla 5: *Dimensión retención* 23
Tabla 6: *Dimensión supervisión* 24
Tabla 7: *Variable gestión del talento* 25
Tabla 8: *Dimensión motivación laboral* 26
Tabla 9: *Dimensión desempeño laboral* 27
Tabla 10: *Dimensión capacidad laboral* 28
Tabla 11 : *Variable competencias laborales* 29
Tabla 12: *Análisis de la variable gestión del talento* 30
Tabla 13: *Análisis de la variable competencias laborales* 31

Resumen

En la presente investigación se tuvo como objetivo general determinar las dimensiones de la gestión del talento que influyen en las competencias laborales en los colaboradores de una unidad de gestión educativa local - Lambayeque, teniendo un tipo de investigación básica, utilizando el enfoque cuantitativo y un diseño no experimental: transversal descriptivo simple, explicativo, longitudinal y propositivo, estuvo compuesta por una población de cincuenta y seis colaboradores de las diferentes oficinas que conforman esta institución, la muestra fue cincuenta y seis colaboradores, se utilizó como técnica de recopilación de datos la encuesta y como instrumento dos cuestionarios compuestos por cincuenta y cinco ítems en total, para obtener información respecto a cada variable de estudio, los instrumentos fueron validados a través de juicio de expertos, teniendo como resultados principales que la variable gestión del talento obtuvo un nivel bajo representado por el sesenta y cuatro por ciento y en cuanto a la variable competencias laborales se obtuvo un nivel bajo representado por el cincuenta y cuatro por ciento, los cuales reflejan que la institución no está desarrollando una eficiente gestión de talento que permita incrementar las competencias laborales, requiriendo la aplicación de estrategias que permitan mejorar la situación a través de una propuesta.

Palabras clave: Organización y gestión, aptitud, capacidad, desarrollo de las habilidades, creatividad.

Abstract

In the present investigation, the general objective was to determine the dimensions of talent management that influence labor competencies in the collaborators of a local educational management unit - Lambayeque, having a type of basic research, using the quantitative approach and a design. non-experimental: cross-sectional simple descriptive, explanatory, longitudinal and purposeful, it was composed of a population of fifty-six collaborators from the different offices that make up this institution, the sample was fifty-six collaborators, the survey was used as a data collection technique and as an instrument two questionnaires composed of fifty-five items in total, to obtain information regarding each study variable, the instruments were validated through expert judgment, having as main results that the talent management variable obtained a low level represented for sixty-four percent As for the labor competencies variable, a low level was obtained, represented by fifty-four percent, which reflects that the institution is not developing an efficient talent management that allows increasing labor competencies, requiring the application of strategies that to improve the situation through a proposal**.**

Keywords: Organization and management, fitness, ability, skills development, creativity.

I. INTRODUCCIÓN

A través de esta investigación se buscó analizar los factores que afectan en la productividad teniendo en cuenta que los factores humanos son la principal fuente de generación de competencias laborales, ya que la gestión del talento humano en nuestro país se ubica en el lugar cincuenta y nueve de sesenta y uno países analizados; así que esto, fue una llamada de alerta que nos impulsó a indagar en la investigación sobre gestión del talento en busca de habilidades profesionales, ya que para esta sociedad, simboliza un desafío para la organización, debido al cambio constante en las diferentes economías y sociedades, por nombrar algunos.

A nivel internacional, se realizó las siguientes investigaciones, según su artículo de investigación Ahmadzadeh et al. (2020) indicaron que existió una influencia significativa entre factores como la captación de talentos, la conservación de talentos, desarrollo de los talentos y la satisfacción laboral, en su artículo de investigación Friday y Sunday (2019) argumentaron que la gestión del talento tiene una importante conexión positiva significativa con el desempeño y el nivel de compromiso de los empleados, presentaron en su artículo de investigación Amran et al. (2019) refiriendo que, si la organización se desempeña bien en temas ambientales, las relaciones con la sociedad y las prácticas del mercado mejoran, en su libro de investigación Jara (2018) precisó que los líderes deben poder tratarse y orientarse con ética e igualdad, por lo que la gestión del talento cobra importancia como herramienta para mejorar las variables gerenciales.

En su trabajo de investigación Lora et al. (2020) plantearon que cuando se aplica un modelo de gestión de capacidades, se debe basarse en los conocimientos y habilidades existentes, con el objetivo de crear eficiencia en el proceso de captación de talento en diversas industrias, en su trabajo de investigación Poovathingal y Kumar (2018) describieron que el desarrollo de diferentes habilidades con base en cada organización de diferentes gobiernos y países ayuda a identificar con precisión las necesidades específicas que se aplican en la capacitación necesaria y la medición del desempeño de cada empleado, en su artículo de investigación Mosquera (2021) plantea que este es el proceso estratégico de gestión de los gerentes de una organización y que es el proceso de optimizar el trabajo productivo de las personas con el fin de incrementar la

eficiencia de cada trabajador, y evaluar su perfil como empatía, eficiencia, responsabilidades, habilidades, etc., en su producto de investigación Reyes et al. (2021) mostraron que la gestión de talentos humanos son procesos importantes para el avance y aumento de la empresa, donde las personas son la razón de ser de la organización, la experiencia y las decisiones que toman día a día suponen una ventaja competitiva y crean el ambiente de trabajo del mercado, en su trabajo de investigación Claus (2019) indicaron que un nuevo linaje de profesionales de la gestión del talento está desarrollando una pila de recursos humanos que incorpora otros marcos de gestión como el pensamiento de diseño, la gestión ágil, la economía del comportamiento y el análisis para aumentar sus competencias de recursos humanos.

En el contexto nacional, se tuvo en cuenta las investigaciones siguientes, en su tesis de investigación Muñoz (2021) señaló que la aplicación de la gestión de talento es importante, porque proporciona resultados positivos como el compromiso organizacional, porque existe un efecto causal que surge del conjunto de acciones que realiza el directivo, en este sentido, depende en gran medida de su preparación en el puesto, nos presentó en su artículo de investigación Aguirre (2021), refirió que es importante que se valore el buen accionar de los trabajadores y esto se manifiesta en los resultados positivos, y que sea reconocidos, solo así se sentirán valorados por la empresa, y también en su tesis de investigación, Flores y Rodrigo (2018) encontraron una conexión positiva importante entre los programas de formación y el nivel de competencias laborales de los trabajadores, sugiriendo que al ser proactivo, los trabajadores consideran la habilidad más avanzada, tiene la capacidad de despertar, crear oportunidades y mejorar resultados.

En el ámbito local tuvimos en su tesis de investigación, según Monteza (2019) señaló que es importante que el personal esté motivado de diversas formas para que estén capacitados para suplir las brechas que siempre existen en su vida laboral, en su portal web El Ministerio de trabajo (2022) señaló que la competencia laboral está basada en la evaluación libre y tiene una manera voluntaria con el fin de permitir ser evaluado y de saber el nivel de desempeño laboral, orientado a eliminar y/o las carencias en el trabajo a través capacitaciones y actualizaciones.

En esta investigación se planteó el siguiente problema: Cómo las dimensiones de la gestión del talento influyen en las competencias laborales en los colaboradores de una unidad de gestión educativa local - Lambayeque, pues este trabajo tuvo por propósito contribuir en el mejoramiento de la gestión actual del recurso humano que existe en la región, así como identificar el nivel de calificación de la fuerza laboral y administrar el personal talentoso para que los directivos puedan dirigir de manera efectiva y eficiente sus objetivos, lograr estabilidad y productividad, la justificación es que permitió identificar las dimensiones que influyen entre dos variables claves en la mejora del desempeño laboral para mejorar la productividad de los miembros de una institución, así como medir el nivel de competencias laborales y gestión del talento, para que los directivos puedan dirigir con eficacia y eficiencia las consignas de sus metas y lograr estabilidad y productividad, además, servirá de ejemplo como un trabajo real de investigación de campo, y por supuesto, como una herramienta para lograr mejores resultados para lograr estrategias y atraer mejor talento.

El objetivo general fue determinar las dimensiones de la gestión del talento que influyen en las competencias laborales en los colaboradores de una unidad de gestión educativa local - Lambayeque; y los específicos fueron: identificar la dimensión de integración de gestión del talento y su influencia en las competencias laborales de los colaboradores de la misma entidad; analizar la dimensión de organización de la gestión del talento y su influencia en las competencias laborales de los colaboradores de la misma entidad; estudiar la dimensión de recompensa de la gestión del talento y su influencia en las competencias laborales de los colaboradores de la misma entidad; explicar la dimensión de desarrollo de la gestión de talento y su influencia en las competencias laborales de los colaboradores de la misma entidad; describir la dimensión de retención de la gestión del talento y su influencia en las competencias laborales de los colaboradores de la misma entidad; describir la dimensión de supervisión de la gestión del talento y su influencia en las competencias laborales de los colaboradores de la misma entidad. La hipótesis general del estudio fue la siguiente: se determinaron las dimensiones de la gestión del talento que influyen en las competencias laborales de los colaboradores de la unidad de gestión educativa local – Lambayeque.

II. MARCO TEÓRICO

En el presente apartado de investigación se buscó el sustento teórico, los cuales guardaron relación con las variables. La información revisada y encontrada es la siguiente:

En el ámbito internacional en su artículo de investigación Silva et al. (2021) se abarca la variable gestión del talento, detallaron como objetivo analizar la percepción gerencial relacionada con la gestión del talento en las micro, pequeñas y medianas organizaciones, se ejecutó un estudio descriptivo con enfoque mixto y diseño transversal no experimental; concluyó que gran parte de la relación entre las dos partes está determinada por la visión de responsabilidad, lealtad, capacidad, ambiente de trabajo, condiciones salariales y contribución de los colaboradores en las decisiones a tomar, estoy utilizando este referente porque abarca la variable gestión del talento, tipo, enfoque y diseño que serán motivo en mi investigación.

En su artículo de investigación Farndale et al. (2019) abarcan la variable gestión del talento, señalaron como objetivo estudiar la gestión del talento humano, cuestionamientos, desafíos y retos, los resultados de la investigación demostraron que al permitir una gestión eficaz del talento, la orientación general apunta a los emprendedores, utilizaron el método descriptivo y tipo de investigación cualitativa, concluyeron que debido a que están surgiendo diferentes valores, suposiciones, lealtades y filosofías en el campo en evolución de la gestión del talento, responder preguntas sobre el valor es el desafío central que ahora debe abordarse para el campo para seguir desarrollándose, este referente lo estoy utilizando en mi investigación porque utiliza a la variable gestión del talento y el método descriptivo los cuales se abarcarán en mi estudio de investigación.

En su artículo de investigación King y Vaiman (2019), se abarca la variable gestión del talento, tuvieron como objetivo, identificar tres cambios clave necesarios para permitir prácticas eficaces de gestión del talento y sugerir un marco para futuras investigaciones, utilizaron el método descriptivo, y tipo de investigación cuantitativo, concluyendo que la mayoría de las empresas ahora están expandiendo sus operaciones a través de las regiones, muchas de ellas compiten a nivel mundial, existen en un contexto externo, este referente lo estoy

utilizando porque utiliza la variable gestión del talento, método y tipo de investigación que serán motivo de esta investigación.

En su tesis de investigación Púm (2018) se abarca la variable competencias laborales, la finalidad era establecer la proporción de las competencias laborales en la evaluación de logros de los empleados de la entidad de la exploración, el estudio es de ejemplar descriptivo, enfoque cuantitativo, se concluye que veintidós trabajadores tienen alta calificación en habilidades específicas que se han establecido para la organización y la proporción de habilidades en las que trabajan. Una vez determinado el desempeño de los empleados, se debe implementar un programa de capacitación en habilidades específicas para que se fortalezcan e involucren en la fuerza laboral, proceso de mejora y desarrollo, se tomó este referente en mi investigación porque utiliza la variable competencias laborales, tipo y enfoque los cuales se estudiarán en mi investigación.

En su artículo de investigación, Bohórquez et. al (2020) se abarca la variable competencias laborales, la finalidad fue analizar la estimulación y rendimiento profesional de los participantes, es un estudio probabilístico en términos del enfoque cualitativo y cuantitativo, con un conjunto de estudios de exploración y descripción, concluye que existe un adecuado grado de motivación, el cual influirá positivamente en el desempeño de los colaboradores, este referente lo estoy utilizando porque utiliza la variable competencias laborales, método y tipo de investigación que serán motivo de esta investigación.

En el ámbito nacional, se tiene en su libro de investigación Pérez (2022) se abarca la variable competencias laborales, su finalidad era plantear una idea de motivación extrínseca para las competencias laborales de los trabajadores de la institución de la indagación, con métodos cuantitativos, básico y descriptivo con propuesta, la técnica es la encuesta y se aplicó un cuestionario, concluyó que las competencias laborales de estos trabajadores está en un nivel medio y que se debe proponer un plan motivacional extrínseca, con la cual se lograría a que califiquen a un nivel alto, este referente lo estoy utilizando porque utiliza la variable competencias laborales, método cuantitativo, básico, descriptivo con propuesta, técnica la encuesta y aplicó un cuestionario los mismos desarrollados en este estudio.

En su tesis de investigación Dávila (2018) se abarca la variable gestión del talento, consideró su finalidad era obtener un diagnóstico del área del talento humano, se propuso estrategias para perfeccionar los procesos del talento humano, esta investigación fue exploratorio, descriptivo, y se utilizó a la entrevistas y encuestas como instrumentos, concluyendo la falta visión estratégica, la falta de una efectiva gestión del talento dentro de la institución, proponiendo una idea estratégica, se llenarán los vacíos al apoyar y así potenciar y aumentar la productividad y sostenibilidad de la institución, se tuvo en cuenta este referente porque se utilizó la variable gestión del talento y metodología, consideradas en la investigación.

De acuerdo a su tesis de investigación Huaccha y Machado (2019) se abarca la variable competencias laborales tuvieron como finalidad decidir la conexión entre la enseñanza y las competencias laborales de los trabajadores en la entidad de la investigación, concluyó de que hay una conexión verdadera entre formación y competitividades profesionales en los trabajadores, utilizaron el tipo de averiguación correlacional, descriptivo, aplicativo y método cuantitativo, diseño no experimental, se tuvo en cuenta este referente porque utilizó la variable competencias laborales, tipo, método, y diseño motivos para mi investigación.

En su trabajo de investigación Castillo (2019), se abarcó la variable gestión del talento, planteó como finalidad expresar la percusión de la gestión del talento humano en las ganancias en la empresa de investigación, el diseño fue no experimental, método deductivo, analítico, para la recopilación de datos se utilizó la técnica del cuestionario, concluyendo que la gestión del talento humano en esta institución es defectuoso, proporcionando un servicio inapropiado la cual origina reclamos, sanciones de manera que afecta la productividad, estoy mencionando este referente porque utilizó la variable gestión del talento, diseño y técnica de recolección de datos el cuestionario, considerados en mi investigación.

En relación al contexto local, se tiene en su tesis de investigación Huiman (2022) se abarca la variable gestión del talento, su finalidad era trazar un ejemplo de gestión de talento, energía humana para realizar la renta efectiva para expertos en el lugar de vacunación en el primer grado de cuidado en la institución de la investigación, tipo básica, descriptiva, explicativa, propositiva con corte transversal, metodología cuantitativa, concluyendo que la guía de gestión del

talento humano hará el desarrollo de empleo individual de la institución de la investigación, se tomó este referente porque utiliza la misma variable gestión del talento, metodología y tipo que se estudiarán en la investigación.

De acuerdo a su tesis de investigación Muñoz (2021) se abarca la variable gestión del talento, tuvo como objetivo proponer para perfeccionar el desempeño laboral, teniendo un tipo de investigación descriptivo, propositivo, método cuantitativo, y un diseño no experimental transversal, culminó proponer los planes de gestión del talento humano, permitiendo con estos planes que la organización mejorar y puede competir de manera más efectiva, este referente lo estoy utilizando porque analiza la misma variable, tipo, método y diseño en el presente estudio.

En su tesis de investigación Tello (2021) se abarca la variable competencias laborales, señaló como finalidad plantear una guía de competencias laborales para enriquecer el ocupación profesional de los empleados públicos en la institución, de la exploración, tipo descriptivo propositivo, enfoque cuantitativo y de diseño no experimental, concluyó que es fundamental aplicar una guía de habilidades profesionales permitiendo mejorar el rendimiento del funcionario local, este referente lo estoy indicando en mi investigación porque utiliza la misma variable competencias laborales, tipo, enfoque y diseño.

En su tesis de investigación Linares y Saavedra (2019) se abarca la variable competencias laborales, tuvo como objetivo estudiar los planes de formación empleado para reforzar las disputas laborales del talento humano de la institución de la investigación, fue de tipo descriptiva, explicativa, con una metodología cuantitativa, concluyeron que en la comunidad de conocimiento y desarrollo del gobierno moderno puede entenderse como uno de los talentos de las personas que hace que las operaciones sean fáciles de obtener y mejorar las habilidades, destrezas, actitudes y conocimientos relacionados con el trabajo, este referente lo estoy utilizando porque abarca la variable de competencias laborales, tipo y metodología, en mi investigación.

Continuando con el sustento teórico de esta investigación abarcaremos parte del marco conceptual, para la variable gestión del talento tenemos en el Diccionario de la lengua española (2001) gestión proviene del latín gestío, que hace referencia a la acción y respuesta con el fin de operar o administrar una actividad, y gestionar es la realización de actividades para que pueda llevarse a cabo el

enfoque comercial o cualquier aspiración, por lo general de carácter gerencial, es decir, son métodos documentales, y también abundan las definiciones de gestión del talento humano, aquí se considerarán las más adecuadas para el estudio. Comenzaremos con Maciariello y Linkletter, (2012) donde expresa Peter Drucker, que la gestión del talento incluye técnicas de control que facilitan la implementación efectiva de las habilidades y capacidades humanas en el contexto de una organización.

En su trabajo de investigación para Chiavenato (2009) refiere que la gestión del talento comprende un grupo de prácticas y políticas primordiales en la dirección y guía de puestos directivos que están íntimamente relacionadas con el desempeño de los recursos humanos, la eficiencia, la eficacia y sus capacidades, incluyendo el reclutamiento, la selección y el desarrollo de personas y evaluación del desempeño. En su investigación Dessler (2013) conceptualiza la gestión del talento humano como un grupo de enunciados de política que autorizan orientar componentes relacionados al espacio con las analogías humanitarias a través del trabajo gerencial y organizacional, particularmente la propuesta de reunión, capacitación, requerimientos económicos y la provisión de un servicio satisfactorio en el ambiente de trabajo en un grado de convivencia para los individuos que laboran en la institución.

Si hablamos de las particularidades de la Gestión del talento humano, Jericó (2008) se establece sobre los elementos del talento individual, según el cual establece 3 componentes esenciales: competencia, compromiso y acción, capacidad de integrar conocimientos, saber hacer, actitudes o habilidades, compromiso de ser el motor para entregar lo máximo posible y no pasar a otra empresa, y la acción que indica innovación continua y pronta toma de decisiones.

En su trabajo de investigación para Maciariello y Linkletter (2012) afirmar que la gestión del talento humano está basado por 5 puntos como son: integridad y valores, referidos al comportamiento, la responsabilidad, la honestidad y la ética moral, el trato justo, por ejemplo, la dignidad, el respeto y cultura, las personas y su desarrollo, incluido el crecimiento, la cooperación y la dinámica; Fortalezas y oportunidades relacionadas con situaciones, prácticas, formación, desempeño, futuro, resultados, recursos, prioridades, comunicación y confianza; desempeño y resultados en relación a aportes, efectividad, fallas y errores; autonomía asociada a la autoconciencia y al avance, mientras que en este estudio la

variable gestión del talento se calculó a partir de los seis puntos identificados por Chiavenato (2009) para una buena gestión de este recurso: integración, organización, recompensa, desarrollo, retención y verificar o supervisión.

La gestión del talento comienza con la integración, que, según Chiavenato (2009), es la vista de ingreso que se despliega a los aspirantes cuyos distintivos y habilidades en su perfil se corresponden con las necesidades futuras de la organización. Kontz y Wehrish (2007) señalan el surgimiento de dos procesos importantes: el reclutamiento, que implica la implementación de una serie de actividades destinadas a atraer candidatos calificados para trabajar en una organización, por así decirlo, es un conjunto de actividades dirigidas a la atracción de candidatos, en su revista de investigación para Robbins et al. (2013) sugirieron que la selección, entendida como el proceso de identificación del candidato más adecuado para el puesto, tiene el potencial para desempeñarse mejor en el puesto.

Según en su investigación para Chiavenato (2007) afirma que el aspecto o dimensión organización o colocación de personas incluye la incorporación de nuevos trabajadores a la organización, algunas empresas siguen una guía de división del trabajo y segmentación de tareas rudimentario, primitivo y burocrático mientras que otras siguen una guía organizado, basado en una visión de sistemas, aquí se tiene en cuenta la orientación a las personas, con los programas de socialización de los empleados y su integración a la cultura organizacional, el modelado de puestos o el diseño organizacional y de puestos, que se ocupa de cómo se diseñan, organizan y evalúan los puestos de trabajo en una organización, implica observar sistemáticamente el comportamiento de un individuo mientras realiza un trabajo, y esta es una técnica de gestión muy importante en las actividades de gestión, así también con respecto a la evaluación del desempeño Ruiz et al. (2013) determinan que es un proceso continuo y sistemático que implementa la organización para medir el valor que el empleado le aporta, este proceso se caracteriza por la evaluación del empleado en un momento determinado, en su trabajo de investigación Alles (2007) señaló que los enfoques más interesantes y modernos están en la evaluación de 360 grados, que es una herramienta para el crecimiento humano, cuya implementación requiere un gran compromiso de la organización y sus creadores.

Para Chiavenato (2009), las recompensas son un aspecto adecuado para dirigir a las personas sobre la compensación, la retroalimentación o el aprendizaje de cómo se están desempeñando dentro de una empresa u organización. Otros autores denominan retribución a este aspecto, en su investigación para Stein et al. (2014), afirman que las perspectivas altamente complejas del asunto de capitales de personas señalan al sistema de recompensas y la compensación, técnicamente una ventaja sobre otros sistemas que se ocupan de los recursos humanos.

La retribución a los colaboradores consta de aspectos básicos como son la remuneración, que demuestra ser motivante para los empleados, ya que la continuidad de los empleados en una determinada organización depende en gran medida de la remuneración por el logro de metas, objetivos, ya que las personas que trabajan en las organizaciones esperan que la buena dedicación y perseverancia produzcan beneficios, se ofrecen programas de incentivos a cada miembro en función de su desempeño, que incluyen no solo ingresos, vacaciones, bonificaciones y ascensos a puestos superiores, sino también beneficios como trabajos de seguridad laboral, pasar a trabajos más desafiantes o conducir a una carrera profesional, la prestación de servicio incluye atención médica, entrevistas, asignaciones o programas otorgados, entre otras cosas; para Chiavenato (2009), estas ventajas y servicios estimulan la organización de trabajadores en la organización.

En proporción a la dimensión desarrollo de las personas, para Chiavenato (2009) enfatizó que los individuos, poseen habilidades que les permite aprender y desarrollarse de manera increíble hay una habilidad increíble, y lo más importante de todo esto está en la educación, según la capacitación para Chiavenato (2009), significa el proceso de revisión del sistema de comportamiento para que los empleados alcancen los propósitos de la entidad y aumenten su alcance a fin para lograr ganancias, imaginación y descubrimiento; en este mismo contexto para Robbins y Decenzo (2009) manifiesta que la capacitación es un experimento de aprender a crear cambios en las personas para aumentar su capacidad de trabajar y el crecimiento de los individuos con las entidades, por tanto es resaltante según la perspectiva de vista de Chiavenato (2009), manifiesta que los administrativos de hoy, es posible

administrar el progreso equitativo de una organización y sus empleados en la actividad diaria.

Según su investigación para Florencia (2016) el quinto aspecto de la gestión del talento es la retención de personas, los procesos de retención de talento dentro de una organización que buscan crear trabajadores motivados y felices, brindarles comodidad física y social, y alentarlos a unirse y acompañar a comprometerse e identifiquen con ella, según su revista de investigación para Chiavenato (2009) nos refiere de dos pilares que la componen una las relaciones con los empleados, las cuales son de mucha relevancia los cuales posibilitan el trabajo en equipo, asimismo la limpieza, seguridad y calidad de vida, teniendo siempre presente que los colaboradores pasan la mayor parte de su tiempo en las organizaciones e ahí la importan que existan las condiciones necesarias para que se desenvuelvan mejor y el otro pilar es la supervisión de las personas, señala que la formación radica en proporcionar seguimiento, apoyo y normas, asegurando el comportamiento de los colaboradores dentro de los términos en la que el empleado pueda tener control e independencia para alcanzar metas y resultados.

En su revista de investigación para Spencer y Spencer (2018), manifiesta que la competencia es una propiedad esencial de cada persona, la del desempeño y/o la calidad en el desempeño en su ocupación o puesto, en este mismo contexto para Alles (2010) describe a la competencia como el atributo de carácter que se manifiestan en el comportamiento, atributos que contribuyen al desempeño exitoso en el ámbito laboral, para Chiavenato (2009), la competencia laboral en el trabajo tiene una dependencia de las habilidades y conocimientos necesarios para trabajar con eficacia, porque el conocimiento está relacionado con el conocimiento y el aprendizaje, estos se implementan cuando se usan las causas de formación de aprendizaje a través de estos los seres humanos desenvolverse mejor permitiéndose trabajar de manera efectiva.

Para clasificarlas, podemos categorizarlas en habilidades básicas, generales y especializadas. Mertens (1996) señala que los fundamentos se refieren a las habilidades que las personas podemos adquirir durante nuestra primera formación en lectura, escritura y expresión oral, las competencias generales son aquellas que tienen que ver con la calidad de la profesión, una habilidad específica es una función de la experiencia en algo, para actualizar aparatos o

software, en su revista para Alles (2010) manifiesta que para realizar la medición del nivel de competencia inicial, intermedia y ejecutiva es necesario tener en cuenta, pues a su juicio, la competencia debe medirse según los tipos de puestos y trabajos que se realizarán sobre el individuo en dicho puesto, no basta la figura general para la medición, manifestando que los lugares de trabajo tienen propiedades diferentes según la institución en donde se compite, por lo que la medición debe realizarse por niveles.

En su revista de investigación para Herzberg et al. (1959) manifiesta con respecto a la motivación laboral muestran que los seres humanos se ven afectados por dos factores: factores de higiene o factores extrínseco relacionados con el ambiente en el que los individuos se desenvuelven y fuera de su control, aquí los beneficios del estatus social, las condiciones ambientales materiales, el salario y la fiscalización, los incentivos o intrínsecos, son más intensos y solidos cuando son modelos y estos están relacionados con la justificación subjetiva, incluyendo la satisfacción laboral, la competencia profesional, el progreso profesional y la organización asociada, en este mismo contexto para Arias y Heredia (2006) definen la motivación laboral como una circunstancia interior capaz de activar y dirigir nuestros pensamientos, asociado a todas las áreas de capacidad para crear, mantener la conducta y enfocado a un solo objetivo, provocando diversos grados de activación o intensidad de la conducta, en cuanto a la dimensión desempeño laboral en el lugar de trabajo. Según su investigación para Chiavenato (2002) plantea que es el comportamiento de los empleados en la búsqueda de metas fijas; esta constituye la estrategia del individuo para alcanzar las metas de la institución, por lo que será una combinación de su proceder con las consecuencias obtenidas, según su revista de investigación para Sánchez (2006) manifiesta que la capacidad de personal significa extraer todo el potencial de los profesionales tanto individualmente como en grupo para que se sientan realmente parte de la organización. También se puede decir que es la medición de la calidad y cantidad del trabajo realizado, creatividad y logro de las metas planificadas. Sobre Responsabilidad, Polo (2019) afirma que la responsabilidad incluye todos los aspectos que conducen a la acción: deseos, sentimientos, ideales y pensamientos, acciones e inacciones, el contexto en el que vivimos y el sujeto que somos, para conocimiento del comportamiento de los recursos humanos, en

su trabajo de investigación para Pasquel y Urdanigue (2015), la capacidad del equipo nos dice que nos permite ver la evolución del trabajo requerido y, si se está realizando con un número de recursos, medir cómo están organizados para abordar el desafío específico y las soluciones de enfoque para ese problema en particular.

En su trabajo de investigación para Le Boterf (2000) conceptualizó la dimensión capacidad laboral como un avatar construido a partir de conceptos tales como conocimientos, habilidades precisas, capacidades, recursos y todos los demás elementos presentes en el trabajo que realiza un empleado en una organización que usa componentes adicionales como son documentos, e informes y otros medios utilizables dentro de su entorno de igual forma, Bunk (1994) señaló que es la capacidad que posee una persona, sumada al mundo cognitivo, con las habilidades y preparación adecuadas e idóneas para el desempeño de una ocupación, de modo que pueda resolver las diversas dificultades que se le presenten con varias iniciativas, al mismo tiempo que promueven el pensamiento independiente y la flexibilidad para adaptarse a su trabajo y entorno laboral, esta dimensión comprende: orientación hacia el logro, según Bandura (citado por Villar 1991), la determina como el nivel de motivación que surge de la autoeficacia que condiciona los esfuerzos de un individuo para alcanzar metas y superar obstáculos, así también comprende la dedicación, Flores et al. (2015) manifiesta que la dedicación se refiere a tener un alto nivel de motivación en el trabajo y experimentar significado, emoción, inspiración, orgullo y desafío, y por último tenemos a las habilidades operativas, según Louffat (2005) señala que son las competencias necesarias para que una persona desempeñe una función con eficacia y eficiencia, también manifiesta que la habilidad operativa es la actitud para llevar a cabo una diligencia la cual tiene como finalidad lograr los objetivos propuestos, en este mismo contexto para Moncada (2013) manifiesta que las habilidades operativas son las habilidades que posee todo individuo para realizar una actividad y conseguir su finalidad establecidas anticipadamente, estas habilidades se forman a través de los ejercicios diarios y a través de los entrenamientos seguidos.

III. METODOLOGÍA

En su libro de estudio Sabino (2000) consideró que la metodología consta en el estudio de varias técnicas claras que se exploran en estudios.

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.2. Tipo de investigación: Nos detalló en su libro Carrasco (2006) manifiesta que este tipo de estudio no son las que se pueden aplicar de forma inmediata, sino que más bien busca ampliar los conocimientos científicos del investigador, de acuerdo a la indagación Hernández et al. (2014) manifestaron que este tipo de investigación de enfoque cuantitativo es la que se realiza a través de un grupo sucesiones que son de forma secuencial y probatoria.

Diseño de investigación: señaló en su libro de indagación Hernández et al. (2014) el diseño no experimental, es el diseño de investigación que analiza las variables sin manipularlas, observando las apariencias de un entorno natural a otro, por eso en esta investigación correspondió al diseño no experimental, transversal descriptivo, longitudinal y propositiva.

3.2. Variables y Operacionalización

En su investigación Herrera (2016) manifestó que variable como eso que hace la diferencia y sufre algunos cambios, es decir distingue por ser inalterable, no estable y cambiable, para esta investigación se tuvo en consideración las dos variables que fueron objetos de la presente investigación, como es la variable independiente gestión del talento y la variable dependiente competencias laborales.

En su artículo de investigación Medina (2014) para este autor operacionalización de las variables se define como la transformación de una variable teórica y que es dificultosa en variables empíricas que pueden ser medibles y observables.

Definición conceptual: En su artículo de investigación Artigas y Robles (2010) manifestaron que la definición conceptual es el concepto teórico que se encarga de la variable que regularmente se sustrae se extrae del autor que regularmente es consultado para la investigación, refiriendo las variables del proyecto, sustentaron en su trabajo de investigación Maciariello y Linkletter (2012) refiere que la gestión del talento es la comprobación de

sistemas que permiten promover un desempeño competente de las contiendas y la destreza de los seres humanos, en el entorno de las organizaciones, continuando con la siguiente variable competencias laborales, en su libro de investigación Alles (2010) argumentó que son cualidades de carácter, devenidas en conductas, que generalmente se desempeñan exitosamente en un puesto de trabajo.

- **Definición operacional:** De acuerdo a su libro de investigación Tamayo y Tamayo (2003) manifestaron que la definición operacional es importantes y necesarias para realizar un trabajo de investigación, puesto que la información debe de ser reunida y a la vez observable.

  Respecto a la variable gestión del talento se logra medir por medio de sus dimensiones: integración, organización, recompensa, desarrollo, retención y supervisión, y con respecto a la variable competencias laborales se mide mediante las dimensiones: motivación laboral, desempeño laboral y capacidad laboral.
- **Indicadores:** Según Serna (2005) refiere que los indicadores son procesos o actividades que te permiten medir el desempeño en un determinado momento e indican en que magnitud se están logrando las finalidades, con respecto a ello la variable gestión del talento tiene como indicadores: reclutamiento y selección, diseño organizacional y de puestos, evaluación del desempeño, remuneración, incentivos, prestaciones de servicios, capacitación, desarrollo de las personas y de las organizaciones, relación con los empleados, la higiene, seguridad y calidad de vida, brindar seguimiento, acompañamiento y orientación, y sobre la variable competencias laborales sus indicadores son los siguientes: factores extrínsecos, factores motivacionales, capacidad de personal, capacidad de equipo, responsabilidad, orientación hacia el logro, dedicación y habilidades operativas.
- **Escala de medición:** nos presentó en su investigación Sánchez y Reyes (2009) plantearon como la forma que una variable puede ser dimensionada o calculada, en esta presente investigación se empleó la escala de medición ordinal tipo Likert.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. **Población:** para Vara (2012) manifestó este investigador que la población es el origen principal que tiene todo investigador para cumplir con sus finalidad en su estudio proyectadas, también se dice que es el grupo de colaboradores a quienes se realizara la investigación, en este estudio la población estuvo constituida por cincuenta y seis trabajadores de una unidad de gestión educativa local – Lambayeque.

- **Criterio de inclusión:** Nos destallaron en su artículo de investigación Arias et al. (2016) inclusión son todos los individuaos o agrupaciones sociales que puedan tener las mismas posibilidades y oportunidades, dependiente de su religión, raza, cultura o necesidades, para la realización del estudio estuvieron incluidos todos los colaboradores que se encontraron laborando.
- **Criterio de exclusión**: también nos indicaron en su artículo para Arias et al. (2016) manifiesta este autor que es la manera de separación la que se expresa de manera negativa de un grupo social con respecto a otro, es lo opuesto a la inclusión, en esta investigación estuvieron excluidas las personas porque se encontraron de vacaciones, de licencia o con descanso médico.

3.3.2. **Muestra:** sustenta en su investigación López (2004) como la parte de la población en la que se centrara la investigación, en la presente investigación la muestra correspondió a cincuenta y seis colaboradores de una unidad de gestión educativa local – Lambayeque.

3.3.3. Muestreo: Nos precisó Arias (2006) es la manera como se calcula la muestra; en este trabajo se usó el muestreo probabilístico y el método escogido fue el aleatorio simple debido a que todos los colaboradores tuvieron igual oportunidad de participar en la investigación.

3.3.4. **Unidad de análisis:** En su investigación nos argumentó Balcells (1994) es una fracción de los datos o comunicaciones que sirven como elementos básicos pata la investigación**,** en el presente estudio

la unidad de análisis consistió el total de servidores de esta institución de Lambayeque.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En su investigación para Arias (2006) manifestó que se trata de diferentes formas de obtener información por parte del investigador, las cuales serán de mucha utilidad en su investigación, en su revista para Bernal (2010) argumentó que una de las técnicas más usadas para la recopilación de datos es la encuesta la encuesta, puesto que nos permite realizar un cuestionario con las preguntas que se le realizara a los investigados, en esta investigación la técnica que se utilizó para recoger los datos será la encuesta, en su investigación Hernández et al. (2014) refirieron que instrumentos son recursos utilizados para recopilar indagación sobre los temas a investigar, en el presente estudio se utilizaron el cuestionario, tipo Likert para el estudio de las variables: gestión del talento 32 ítems y competencias laborales 23 ítems.

3.5. Procedimientos

En su libro de investigación Melinkoff (1990) manifestó este autor que los procedimientos son movimientos que le permiten al investigador a especificar cada una de sus actividades a realizar con la finalidad de aminorar las posibles equivocaciones, en este trabajo se solicitó el consentimiento con una solicitud para poder investigar sin algún inconveniente y se aplicaron los cuestionarios a los colaboradores, tal como se adjunta en anexos, los cuales fueron de forma presencial y virtual, luego se procedió a la tabulación de datos y su registro en una matriz para su respectivo análisis con el software de Microsoft Excel.

3.6. Método de análisis de datos

En su revista para Encinas (1993) manifestó que los análisis de datos son procesos de transformación y que permiten examinar la información existente con la finalidad de identificar las tendencias y patrones para la eficiente toma de decisiones, en este trabajo de investigación se aplicó la estadística descriptiva e inferencial, se aplicó Excel, para elaborar la base de elementos y obtener gráficos de los niveles de las variables con sus respectivas dimensiones.

3.7. Aspectos éticos

En su revista de investigación para Aldana (2008) manifiesta que hoy en día el requerimiento humano necesita de cambios de actitudes como tranquilidad ante las cosas y principio para el cambio, los cuales nos permitirán tener una actitud diferente frente a lo bueno y lo malo como una actitud que debe de perdurar por siempre. en una sociedad como la actual, todo profesional debe desarrollarse en un ambiente disciplinario y muy cambiante por lo que sus acciones deben ser el fiel reflejo de una ética de calidad, estas conductas éticas le van a permitir a todo profesional a desenvolverse en una sociedad que esta plagada de cambios constantes por las nuevas tecnologías que se dan en estos últimos tiempos, en esta investigación se tuve en cuenta los principios éticos y lo que se tuvo siempre presente son el respeto a las personas, a la privacidad, a la autonomía y respeto a la justicia.

IV. RESULTADOS

A través de esta parte detallamos los resultados alcanzados de los datos hallados y procesados sobre la gestión del talento para competencias laborales en una unidad de gestión educativa local – Lambayeque.

Respecto a la dimensión de integración de la variable de la gestión del talento, me lleva a buscar los puntos necesarios que el individuo necesita para integrar o ser parte de la entidad o institución, como me reporta el cálculo de la aplicación del instrumento hay una tendencia que siempre es necesario que esté informado, y esto permite que la propuesta que se está dando mediante esta investigación a la entidad sea viable para la mejora continua de esta.

Tabla 1:
Dimensión integración

Escala de Valoración	**Cantidad**	**%**
Nunca	9	4%
Casi Nunca	27	12%
A veces	84	38%
Casi Siempre	54	24%
Siempre	50	22%
TOTAL	**224**	**100%**

Nota: De acuerdo a lo que se presenta en la tabla uno los trabajadores encuestados de esta institución el 46% manifestaron que la institución cumple con esta dimensión, mientras que el 16% señalaron que nunca general se cumple, evidenciándose que aún existe un porcentaje por mejorar en cuanto a la integración o para ser parte de la institución.

Sobre la dimensión de organización de personas de la variable de la gestión del talento, me lleva a buscar los asuntos necesarios para que la institución oriente al individuo y este se desenvuelva en sus diversos roles, responsabilidades o cargos, como me reporta el cálculo de la aplicación del instrumento hay una tendencia que siempre es necesario para alcanzar los objetivos establecidos y esto permite que la propuesta que se está dando mediante esta investigación a la entidad sea óptima para la mejora continua de esta unidad.

Tabla 2:
Dimensión organización

Escala de Valoración	**Cantidad**	**%**
Nunca	9	3%
Casi Nunca	47	17%
A veces	87	31%
Casi Siempre	83	30%
Siempre	54	19%
TOTAL	**280**	**100%**

Nota: De acuerdo a lo que se presenta en la tabla dos el 49% de los encuestados de esta institución, manifestaron que casi general se evidencia la organización como dimensión, mientras que un 20% señalaron la falta de organización, dando la certeza que falta efectuar una adecuada organización y me permite formular propuestas para mejorar esta dimensión.

Con respecto a la dimensión recompensa de la variable independiente, me lleva a indagar puntos claves para que la entidad o institución realice para recompensar e incentivar a los individuos que laboran en ella, como me reporta el cálculo de la aplicación del instrumento hay una tendencia alta que es necesario que esté informado, y esto permite que la propuesta que se está dando mediante esta investigación a la entidad sea viable para la mejora continua de esta, también es necesario recalcar que en las dependencias públicas no se utilizan sistemas de recompensas en base al desempeño como en las dependencias del sector privado.

Tabla 3:
Dimensión recompensa

Escala de Valoración	**Cantidad**	**%**
Nunca	97	25%
Casi Nunca	91	23%
A veces	112	28%
Casi Siempre	69	18%
Siempre	23	6%
TOTAL	**392**	**100%**

Nota: Como se visualiza en la tabla tres con respecto a los resultados el nivel de cumplimiento de la dimensión de recompensa se observa que un 24% de los encuestados de esta institución, señalaron que se cumplen esta dimensión, mientras que un 48% de los encuestados, evidenciando que es necesario proponer alternativas a fin de perfeccionar el compromiso profesional de los colaboradores con la institución en cuestión.

Con relación a la dimensión de desarrollo de las personas de la variable de la gestión del talento, me conlleva a buscar aspectos esenciales que el individuo necesita para desarrollarse y capacitarse profesionalmente en la entidad o institución, como me reporta el cálculo de la aplicación del instrumento hay una tendencia que es necesario que esté informado, y esto permite que la propuesta que se está dando mediante esta investigación a la entidad sea viable para la mejora continua de esta.

Tabla 4:
Dimensión desarrollo

Escala de Valoración	**Cantidad**	**%**
Nunca	58	13%
Casi Nunca	145	32%
A veces	153	34%
Casi Siempre	50	11%
Siempre	42	10%
TOTAL	**448**	**100%**

Nota: De acuerdo a la tabla cuatro, los encuestados de esta institución se orientan a una tendencia alta con un 45%, lo cual se refleja la poca disposición que posee el funcionario para poder atender en el desarrollo de sus colaboradores con la institución, por lo que a través de este enfoque se realizan las propuestas para poder potenciar la dimensión en mención.

En relación a la dimensión de retención de las personas de la variable de la gestión del talento, me conlleva a buscar elementos necesarios que el individuo necesita para sentirse cómodo físicamente y socialmente en la entidad o institución, como me reporta el cálculo de la aplicación del instrumento hay una tendencia que es necesario que esté informado, y esto permite que la propuesta que se está dando mediante esta investigación a la entidad sea viable para la mejora continua de esta.

Tabla 5:
Dimensión retención

Escala de Valoración	**Cantidad**	**%**
Nunca	37	13%
Casi Nunca	75	27%
A veces	119	42%
Casi Siempre	39	14%
Siempre	10	4%
TOTAL	**280**	**100%**

Nota: De acuerdo a lo que se presenta en la tabla cinco se puede apreciar en los resultados que la máxima inclinación se inclina en el segmento a veces con 42% de los encuestados y el 40% señala que nunca se cumple esta dimensión, con los resultados obtenidos me permite efectuar propuestas para la retención de los colaboradores en la entidad, a fin de comprometerse e identificarse con ella.

Con respecto a la dimensión de supervisión de personas de la variable de la gestión del talento, me conlleva a buscar aspectos indispensables para que la entidad proporcione capacitación, apoyo y dirección al individuo, como me reporta el cálculo de la aplicación del instrumento hay una tendencia que es necesario que esté informado, y esto permite que la propuesta que se está dando mediante esta investigación a la entidad sea viable para la mejora continua de esta.

Tabla 6:
Dimensión supervisión

Escala de Valoración	**Cantidad**	**%**
Nunca	24	14%
Casi Nunca	61	36%
A veces	51	31%
Casi Siempre	17	10%
Siempre	15	9%
TOTAL	**168**	**100%**

Nota: De acuerdo a lo que se presenta en la tabla seis con respecto a la dimensión de supervisión, se señala que hay una tendencia mayor que se inclina con el 50% de los encuestados manifestaron que nunca general se cumple con la capacitación, apoyo y dirección, mientras que un 19% de estos colaboradores manifestaron que casi siempre se cumple con lo mencionado, evidenciándose la carencia de esta dimensión por parte de la institución, por lo cual a raíz de este enfoque es necesario implementar las propuestas dadas para esta institución.

Respecto a la variable independiente Gestión del talento, me lleva a buscar los puntos necesarios para la buena administración y gestión de actividades que permitan al individuo desempeñarse correctamente en su puesto de trabajo, como me reporta el cálculo de la aplicación del instrumento hay una tendencia que siempre es necesario que esté informado, y esto permite que la propuesta que se está dando mediante esta investigación a la entidad sea viable para la mejora continua de esta.

Tabla 7:
Variable gestión del talento

Escala de Valoración	**Cantidad**	**%**
Nunca	42	6%
Casi Nunca	135	20%
A veces	222	33%
Casi Siempre	154	23%
Siempre	119	18%
TOTAL	**672**	**100%**

Nota: De acuerdo a lo que se presenta en la tabla siete nos indica con respecto a los resultados que el 41% de los encuestados, señalan que casi general se evidencia la variable de gestión del talento, sin embargo, el 33% manifestaron que a veces se denota la tendencia, por lo que se logra verificar que también existe un valor destacado en este segmento, por lo que es importante poner en marchar las propuestas hacia la institución.

Con respecto a la dimensión motivación laboral, me conlleva a indagar aspectos indispensables para que el individuo pueda ejercer con ánimo o ganas sus funciones en la entidad, como me reporta el cálculo de la aplicación del instrumento hay una tendencia que es necesario que esté informado, y esto permite que la propuesta que se está dando mediante esta investigación a la entidad sea viable para la mejora continua de esta.

Tabla 8:
Dimensión motivación laboral

Escala de Valoración	**Cantidad**	**%**
Nunca	62	16%
Casi Nunca	76	19%
A veces	120	31%
Casi Siempre	83	21%
Siempre	51	13%
TOTAL	**392**	**100%**

Nota: De acuerdo a lo que se presenta en la tabla ocho el 34% de los encuestados señalaron que casi general se cumple esta dimensión, sin embargo, también muestra que la línea en la dimensión de motivación el alcance nunca con el 35% de los encuestados, es decir se muestra una disconformidad respecto a la motivación laboral en la entidad por lo que mi propuesta está en cambiar estos porcentajes en esta entidad.

En relación a la dimensión desempeño laboral de la variable competencias laborales, me lleva a buscar los puntos esenciales que el individuo necesita para desarrollarse en la institución de forma óptima permitiendo que se logren las metas de esta entidad, como me reporta el cálculo de la aplicación del instrumento hay una tendencia que siempre es necesario que esté informado, y esto permite que la propuesta que se está dando mediante esta investigación a la entidad sea viable para la mejora continua de esta.

Tabla 9:
Dimensión desempeño laboral

Escala de Valoración	**Cantidad**	**%**
Nunca	20	4%
Casi Nunca	66	13%
A veces	218	43%
Casi Siempre	162	32%
Siempre	38	8%
TOTAL	**504**	**100%**

Nota: De acuerdo a lo que se presenta en la tabla nueve el 40% de los encuestados de esta entidad, señalan que casi general se evidencia la dimensión de desempeño laboral, sin embargo, el 43% manifestaron que a veces no se cumple esta dimensión en la entidad, logrando verificar que se denota la tendencia, por lo que es importante poner en marchar las propuestas para perfeccionar el trabajo de los colaboradores.

Con respecto a la dimensión capacidad laboral, me lleva a buscar los puntos necesarios que el individuo necesita para desarrollar sus conocimientos, habilidades y capacidades en la entidad o institución, como me reporta el cálculo de la aplicación del instrumento hay una tendencia que siempre es necesario que esté informado, y esto permite que la propuesta que se está dando mediante esta investigación a la entidad sea viable para la mejora continua de esta.

Tabla 10:
Dimensión capacidad laboral

Escala de Valoración	**Cantidad**	**%**
Nunca	4	1%
Casi Nunca	66	17%
A veces	167	43%
Casi Siempre	126	32%
Siempre	29	7%
TOTAL	**392**	**100%**

Nota: De acuerdo a lo que se presenta en la tabla diez se visualiza en los resultados que el 43% los encuestados de esta entidad, señalan que a veces se evidencia la dimensión de capacidad laboral, es decir se denota en la mayor tendencia, por lo que es necesario poner en marchar las propuestas para potenciar esta dimensión.

En razón a la variable dependiente competencias laborales, me lleva buscar puntos necesarios que le permita al individuo con sus conocimientos y habilidades desenvolverse en su labor con éxito, como me reporta el cálculo de la aplicación del instrumento hay una tendencia que siempre es necesario que esté informado, y esto permite que la propuesta que se está dando mediante esta investigación a la entidad sea viable para la mejora continua de esta.

Tabla 11 :
Variable competencias laborales

Escala de Valoración	**Cantidad**	**%**
Nunca	86	7%
Casi Nunca	208	16%
A veces	505	39%
Casi Siempre	371	29%
Siempre	118	9%
TOTAL	**1288**	**100%**

Nota: De acuerdo como se presenta en la tabla once se contempla en los resultados un 39% de los encuestados de esta entidad, señalan que a veces se evidencian las competencias laborales en la entidad, siendo esta la parte predominante donde se denota que es la mayor tendencia, por lo que es necesario implementar las propuestas para el buen funcionamiento de la entidad.

En cuanto a las escalas de valoración sobre los niveles de la variable de la gestión del talento, se precisan las valoraciones de las dimensiones que conformar la variable en cuestión de esta institución.

Tabla 12:
Análisis de la variable gestión del talento

Niveles	**Cantidad**	**%**
Nivel Bajo	36	64%
Nivel Medio	18	32%
Nivel Alto	2	4%
TOTAL	**56**	**100%**

Nota: De acuerdo a lo que se presenta en la tabla doce se percibe que, del total de encuestados, podemos definir que los colaboradores presentan un nivel bajo con el 64% y con el 32% se visualiza con un nivel medio, precisándose que la mayoría de los colaboradores encuestados presentan un nivel bajo respecto a esta variable, por lo tanto, son datos alarmantes que permite realizar propuestas en mi investigación en beneficio de la institución, colaboradores y usuarios.

En cuanto a las escalas de valoración sobre los niveles de la variable competencias laborales, se precisan las valoraciones de las dimensiones que conformar la variable en cuestión de esta entidad a fin de que permitan al individuo desempeñarse correctamente en su puesto de trabajo

Tabla 13:
Análisis de la variable competencias laborales

Niveles	**Cantidad**	**%**
Nivel Bajo	30	53%
Nivel Medio	25	45%
Nivel Alto	1	2%
TOTAL	**56**	**100%**

Nota: De acuerdo a lo que se presenta en la tabla trece se aprecia que el nivel bajo predomina en los datos procesados con el 53%, por lo tanto, es una alerta que permite realizar propuestas en mi investigación las cuales son coherentes para la mejora de los colaboradores y de la institución.

.

V. DISCUSIÓN

Respecto al objetivo específico identificar la dimensión de integración de gestión del talento y su influencia en las competencias laborales de los colaboradores de la misma entidad, se pudo verificar los resultados donde se mostraron que el 46% de los colaboradores encuestados percibieron esta dimensión dentro de la institución; sin embargo, hay otro segmento del 16% que no la percibe, lo que significa que existe un porcentaje por mejorar en cuanto a la integración o para ser parte de la entidad o institución; también se presenta la perspectiva del nivel alcanzado después del proceso aplicado a esta información ubicándolo en el nivel medio con un porcentaje del 68% quiere decir que no se practica adecuadamente la integración, manifestando su desagrado de la mayoría de los colaboradores, esto se debe a la falta capacitación a los colaboradores lo que origina que estos no cumplan su función de acuerdo a las normas estipuladas por la institución o que también puede deberse a la mala posibilidad que se contrate mal a los empleados.

Este resultado se relaciona con la investigación de Aredo (2019), quien planteó como finalidad definir si existía alguna relación entre la integración y la productividad, determinó en sus resultados que el 51.5% de los trabajadores se obtuvo el nivel medio, los resultados similares, entonces se puede resaltar que está entidad no está funcionando de acuerdo a los procedimientos dadas por la autoridades y esto se debe a la mala selección de su personal o que existe una inadecuada capacitación o inducción a su personal que recién se incorpora a realizar sus actividades lo cual trae consigo de que esta institución no esté funcionando eficientemente

Asimismo estas disertaciones se relaciona con la teoría de Werther y Davis (2008) señalan estos autores que la administración del talento humano debe de proponer a que los componentes de esta institución deben de adecuarse a los parámetros que rigen en esta entidad de los cuales son miembros y que deben siempre tener presente la visión y misión de su entidad, deben de realizar las reglamentos que están propuestas y colocarse en el entorno de los fines estratégicos de la institución; los cuales se pueden lograr si se realiza un buena concepción de la gestión del talento humano como es reclutamiento del personal,

las capacitaciones, la conservación y conservabilidad de los trabajadores permitiendo que la entidad logre sus éxitos.

Respecto al objetivo específico analizar la dimensión de organización de la gestión del talento y su influencia en las competencias laborales de los colaboradores de la misma entidad, se obtuvieron como resultados un 49% de los colaboradores encuestados de esta institución manifestaron que casi general se evidencia la organización como dimensión, mientras que un 20% señalaron la falta de organización, también se presenta la perspectiva del nivel alcanzado después del proceso aplicado a esta información ubicándolo en el nivel medio con un porcentaje del 57%, dando la certeza que falta efectuar una adecuada organización para que la institución oriente al individuo y este se desenvuelva en sus diversos roles, responsabilidades o cargos, este resultado se relaciona con la investigación de Muñoz (2021) la finalidad de este investigador era la de plantear métodos para perfeccionar el desempeño de los colaboradores de una institución, tuvo como resultados que un 45.3% con un nivel medio para la dimensión de organización, con un nivel alto con un 31.3% para esta dimensión En su investigación realizada por Robbins (2004) menciona este autor sobre el desempeño laboral que los colaboradores deben de manifestar sus experiencias profesionales que han adquirido en el trascurso de los periodos de tiempo, las experiencias o destrezas mismas adquiridas a través de los tiempos, en su trabajo de investigación para Álvarez (2018) este autor menciona que Las organizaciones han estudiado los arreglos organizacionales y sus esquemas, y comprenden las comparaciones en medio de postulados de la escuela estructural, la escuela tradicional, enfoque de estilos y enfoque estocástico en cuanto a la contribución de este enfoque al análisis de aspectos de la organización, y podemos identificar la ausencia de tal aspecto estructura básica, que ayuda a los empleados a dirigir su trabajo, para lograr las metas de la organización.

Respecto al objetivo específico estudiar la dimensión de recompensa de la gestión del talento y su influencia en las competencias laborales de los colaboradores de la misma entidad, se observó en sus resultados que la mayor tendencia porcentualmente se inclinó en el segmento nunca general con un 48% de los encuestados, también se presenta la perspectiva del nivel alcanzado después del proceso aplicado a esta información ubicándolo en el nivel bajo con

un porcentaje del 73%, evidenciando que es necesario proponer alternativas a fin de mejorar el compromiso laboral de los colaboradores con la institución, este resultado se relaciona con la investigación de Silvera (2021) sin embargo, su objetivo específico es determinar si existen diferencias significativas entre niveles de dimensiones estructurales por ubicación, consideración, agradecimiento y apoyo, así como patrones de recompensa y derecho.

De acuerdo con la teoría de Chávez citada por Borrero (2019), muestra que la recompensa es generalmente un incentivo para realizar una determinada acción, y en este sentido, el concepto de proceso de recompensa del empleado está relacionado con el precio o recompensa, por esta razón, el reconocimiento en las organizaciones se incorpora a un conjunto de procesos que posibilitan la motivación y satisfacción de los empleados, motivando a los empleados a desempeñar sus funciones laborales, cuanto más se involucren en los negocios, de igual manera el resultado será positivo y beneficioso en las organizaciones.

Respecto al objetivo específico explicar la dimensión de desarrollo de la gestión de talento y su influencia en las competencias laborales de los colaboradores de la misma entidad**,** sus resultados se orientan a que el 21 % es siempre general se denota la referida dimensión, pero se observa que la tendencia alta es nunca general con el 45%, también se presenta la perspectiva del nivel alcanzado después del proceso aplicado a esta información ubicándolo en el nivel bajo con un porcentaje del 73%, lo cual se refleja la poca disposición que posee el funcionario para poder atender en el desarrollo de sus colaboradores con la institución, por lo que a través de este enfoque se realizan las propuestas para poder potenciar la dimensión en mención. Estos resultados se relacionan con la investigación de Montoya (2021) en su disertación titulada Gestión de Recursos Humanos y Desempeño Funcional en Nutrición en el Hospital San José, Chincha Alta, 2021, donde muestra que el 90% de los datos indican una acumulación de una cantidad de declaraciones de mucha disconformidad y con insatisfacción de los encuestados, esta posición implica que las actividades de desarrollo del talento humano requieren mayor esfuerzo para mejorar la formación interna y de desarrollo personal de los colaboradores.

Asimismo estas disertaciones se relaciona con la teoría de Batista y Estupiñán (2018) refiere que el desarrollo y capacitación esforzarse por evaluar y mejorar el desempeño de cada empleado para que las actividades realizadas se realicen

de manera efectiva y puedan contribuir al éxito de la empresa, de igual forma, también busca capacitar y motivar al grupo de trabajo periódicamente para lograr resultados óptimos, y siempre buscar retroalimentación para futuras mejoras, lo que en su teoría Semren (2017) demuestra que el desarrollo de los empleados es el desarrollo de estrategias con el objetivo de apoyar a los empleados, tales como: capacitación, desarrollo organizacional y personal, cada uno, lo que la empresa invertirá es apoyo y motivación a sus empleados para hacerlos competitivos en sus roles y puestos de trabajo y así gozar de un alto grado de efectividad interna y externa.

Respecto al objetivo específico describir la dimensión de retención de la gestión del talento y su influencia en las competencias laborales de los colaboradores en la misma entidad**,** se pudo verificar los resultados donde se mostraron que el la mayor tendencia se inclina en el segmento a veces con 42% de los colaboradores encuestados también se presenta la perspectiva del nivel alcanzado después del proceso aplicado a esta información ubicándolo en el nivel bajo con un porcentaje del 55%, dando la convicción de la necesidad de que el individuo necesita para sentirse cómodo físicamente y socialmente en la entidad o institución, así como efectuar propuestas para la retención de los colaboradores en la entidad, a fin de comprometerse e identificar con ella.

Este resultado se relaciona con la investigación de Enríquez y Perca (2021) entre ellos, el 41,7% dijo que no era adecuado restringir la población, en la ciudad de San Sebastián Cusco, 2021, mientras que el 1,2% dijo que no fue suficiente, y el 7,1% dijo que no estaba satisfecho, y estas tesis están relacionadas con la teoría de Batista y Estupiñán (2018) donde demostraron que el mantenimiento de los recursos humanos es ciertamente un proceso muy complejo para los responsables del mismo, sin embargo, es un proceso necesario, ya que todas las organizaciones en este mundo se esfuerzan por progresar y lograr el éxito deseado o sus metas u objetivos están plasmados en planes de acción, recursos en la empresa para que puedan aportar más a medida que sigue creciendo.

Martínez y Sánchez (2018) también enfatizan que la retención de empleados es la promoción de acciones efectivas para crear una cultura de desarrollo de carrera y un buen clima organizacional, lo cual es una característica de la comunicación. La buena transmisión, labor en conjunto y las condiciones de trabajo óptimas ayudan a los empleados a sentirse comprometidos, la empresa

y sus objetivos, así mismo De León (2013) explica que la retención de empleados es un procedimiento mediante el cual se incentiva a los empleados a desempeñar sus funciones de manera consistente dentro de la organización por un período prolongado, utilizando las técnicas y herramientas de retención más adecuadas.

Respecto al objetivo específico describir la dimensión de supervisión de la gestión del talento y su influencia en las competencias laborales de los colaboradores de la misma entidad, se mostró que hay una tendencia mayor que se inclina con el 50% de los participantes encuestados de una unidad de gestión educativa local Lambayeque, manifestaron que nunca general se cumple con la capacitación, apoyo y dirección, mientras que un 19% de estos colaboradores manifestaron que siempre general se cumple con lo mencionado, también se presenta la perspectiva del nivel alcanzado después del proceso aplicado a esta información ubicándolo en el nivel bajo con un porcentaje del 96%, evidenciándose la carencia de esta dimensión por parte de la institución, por lo cual a raíz de este enfoque es necesario implementar las propuestas dadas para esta institución, estos resultados se relacionan con la investigación de Enríquez y Percca (2021) Indicó que el 46.4% de los trabajadores encuestados indicó que el proceso de formación del personal fue insuficiente, mientras que el 23.8% dijo que el proceso consideró que el proceso fue regular, además el 20.2% lo consideró adecuado y el 9.5% consideró que la formación humana fue muy adecuada, lo cual es importante, por qué la tendencia más grande está relacionada con mis resultados, estos argumentos están relacionados con la teoría de Chiavenato (2018) que afirma que monitorear a las personas significa monitorear actividades y actividades para garantizar la implementación completa de aspiraciones, obtención de finalidad y la importancia de este aspecto es que estudia una amplia gama de actividades del supervisa y dirige el trabajo con el fin de lograr la máxima eficiencia, y entonces esto es un elemento esencial de cualquier organismo de la que depende la eficacia de la labor, el producto, lo íntegro y la formación de una buena actitud de los empleados.

Respecto al objetivo general determinar las dimensiones de la gestión del talento que influyen en las competencias laborales en los colaboradores de una unidad de gestión educativa local Lambayeque, se observó en los resultados que el 41% de los encuestados, nos señala que siempre general se evidencia la variable de

gestión del talento, sin embargo, el 33% manifestaron que a veces se denota la tendencia, también se presenta la perspectiva del nivel alcanzado después del proceso aplicado a esta información ubicándolo en el nivel bajo con un porcentaje del 64%, con un nivel medio de 32% y con un nivel alto del 4%, por lo que se logra verificar que también existe un valor destacado en este segmento, por lo que es importante poner en marchar las propuestas hacia la institución para la buena administración y gestión de actividades que permitan al individuo desempeñarse correctamente en su puesto de trabajo.

Estos hallazgos se relacionan con una encuesta realizada por Vera (2022) con el objetivo específico de determinar el momento existente de la gestión del talento en el sector de recursos humanos de la Dirección Regional de Comercio Exterior y Turismo de Lambayeque, mostrando que la conciencia de los participantes en este campo es 50% bajo, 10% en nivel intermedio, 40% en nivel alto, estos argumentos están relacionados con la teoría de Schuler et al. (2011) cuando explicó que las actividades involucradas en atraer, seleccionar, desarrollar y retener a los excelentes situados en papeles valiosos consideraban la gestión del talento, así como la teoría de la gestión del talento. Rabino et al. (2015), los beneficios de la gestión del talento no se pueden subestimar porque el triunfo de una institución se sujeta de la gestión del talento, los estudios describen que la gestión eficaz del talento crea una trayectoria profesional para los empleados talentosos, lo que beneficiará a la organización en términos de calidad del trabajo y, como consecuencia, eficiencia.

VI. CONCLUSIONES

1. Se concluyó que se identificó el aspecto integrador de la gestión del talento y su impacto en las habilidades empresariales de los cooperantes, el cual estuvo presente en un promedio del 68%.
2. Se puede analizar el aspecto organizacional de la gestión del talento y su impacto en las competencias laborales del empleado, con una media del 57%.
3. Se puede estudiar el aspecto de recompensa de la gestión del talento y su impacto en las habilidades profesionales de los empleados, ya que es tan bajo como 73%
4. Puede explicar la tendencia de desarrollo de la gestión del talento y su efecto en las habilidades profesionales de los empleados, mostrando un bajo nivel del 73%,
5. Conclusión de que el aspecto de retención de la gestión del talento y su efecto en la capacidad de los empleados se ha descrito y calificado como bajo en un 55 %
6. El aspecto de supervisión de la gestión del talento y su impacto en las habilidades profesionales de los empleados puede describirse como tan bajo como 96%.
7. Se ha identificado como conclusión que aspectos de la gestión del talento inciden en las competencias laborales de los servidores de la Unidad de Gestión Educativa Local – Lambayeque, ubicándose en un 64% bajo, un 32% medio y un 4% alto.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se sugiere una práctica adecuada para la selección y reclutamiento a fin de mejorar la integración del personal en la institución y garantizar un alto nivel en las competencias laborales y lograr las metas previstas.
2. Se recomienda efectuar una adecuada organización para que la institución oriente al colaborador y este se desenvuelva en sus diversos roles, responsabilidades o cargos.
3. Se recomienda implementar en lo posible y de acuerdo a normas, una política de estímulos a fin de mejorar el compromiso laboral de los colaboradores con la institución.
4. Se deben establecer programas regulares de desarrollo y capacitación profesional que permitan a los empleados mejorar sus habilidades en cada área de la organización y así alcanzar las metas, objetivos, misión y visión de la organización en los plazos establecidos.
5. Se recomienda establecer programas de capacitación y desarrollo profesional de forma frecuente, que permita a los colaboradores mejorar sus competencias en cada área respectiva de la institución y así la institución conquiste obtener sus fines, propósitos, cometido y posición dentro de plazos determinados.
6. Se sugiere que se debe dar a conocer la misión, visión por parte de la entidad a los trabajadores y los mecanismos para poder llegar a lograrlos, así como fomentar las metas propuestas y mejorar la atención al público.
7. Se recomienda seguir mejorando la gestión del talento para potenciar las competencias laborales en los colaboradores, así mismo fomentar una cultura de aprendizaje y trabajo en equipo, se solicita a los posteriores indagadores a partir de esta averiguación a averiguar nuevas medidas o sugerencias de mejoría.

VIII. PROPUESTA

La presente propuesta diseñada en mi investigación, tiene como fin lograr una adecuada gestión del talento que permita mejorar las competencias en los colaboradores de la unidad de gestión educativa local – Lambayeque, ya que en las últimas décadas se está enfatizando a la gestión del talento como un eje primordial para las entidades por lo que permite poseer con el personal idóneo para llegar obtener las metas trazadas.

La propuesta que propongo para realizar mi investigación partiendo de los pilares son las seis dimensiones que componen este trabajo, integración, organizar, recompensar, desarrollo de personas, retención y supervisión de personas seguimiento, que conduce a una gestión eficiente y eficaz. enfoque de contribución a la organización, por lo que comenzamos por diagnosticar la situación actual donde la variable independiente es la gestión del talento, y tenemos: insuficiente selección de empleados, empleados sin capacitación, empleados sin compromiso, insatisfacción laboral, ante esto, muchas de las estrategias propuestas pueden ser utilizadas para remediar la dificultad de la gestión del talento, tenemos: establecer adecuado proceso de selección, establecer adecuado proceso de selección, motivar al personal para que esté en constante capacitación, plantear políticas de estímulos, brindar lugares adecuados de trabajo, equipos y materiales necesarios; brindar, seguimiento y control al talento humano; y desarrollo del liderazgo.

Todas estas estrategias, han permitido crear un proceso cíclico y que perdure en el tiempo mediante una adecuada selección del personal, que reciba inducción y capacitación con respecto a sus funciones y responsabilidades y reciban el monitoreo, apoyo y seguimiento, para así mejorar las competencias laborales y constituya la mejora en la entidad, además este proceso implica la planeación, organización, dirección y control, así mismo involucra la intervención de todos los representantes que tienen participación inmediata con el argumento de gestión del talento de la unidad de gestión educativa local - Lambayeque, por ello es que se considera al Director como máxima autoridad de la entidad y al responsable de la coordinación del área de recursos humanos.

Todas mi propuesta tiene una base social, epistemológico se refiere al talento humano es una descripción importante del trabajo que juegan los empleados

para conseguir los propósitos de la entidad, al promover, reconocido por el director, al mismo tiempo, para aprovechar estas capacidades para lograr la efectividad de la organización, y axiológicos se organiza de acuerdo con los principios, el valor y los principios morales, el derecho a reconocer y recompensar el trabajo digno que hace, estar satisfecho con el trabajo que realiza y el tratamiento, en el marco de su desarrollo, sobre el éxito de los objetivos y visión de la organización.

Para darle mayor sostenibilidad a la propuesta se ha considerado algunos principios necesarios dentro de la entidad, autoridad, que es el representante legal de la institución, equidad conocida como una virtud de las instituciones donde se aplica la justicia en todos los procesos, en el caso particular de la gestión del talento humano en la organización para actuar con democracia; eficiencia y compromiso, así como los aportes: teórico porque estoy generando un nuevo constructo, resultado, práctico porque es de fácil aplicación, económico, y está preparado para todo nivel; social porque va a mejorar el servicio y gestión pública porque se está dando una perspectiva nueva de mejora continua para el bienestar de la población.

Asimismo, los lineamientos que se han aplicado en la presente propuesta está enfocada a sistemas administrativos del sector público, tenemos a la Ley N° 27658 - Ley de Modernización de la Gestión del Estado, porque posee como principios básicos el desarrollo de un servicio de calidad que sea eficaz en las empresas y, el bienestar de las individuos, la gestión de los recursos humanos, por mencionar todo lo que es inherente a los empleados del sector público, que es decir, las normas que rigen a los empleados que trabajan en diversas agencias estatales.

REFERENCIAS

Aguirre, C. (2021). ¿Cómo incrementar la productividad en equipos de trabajo remoto? Diario Andina, https://andina.pe/agencia/noticia-como-incrementarproductividad-equipos-trabajo-remoto-864129.aspx

Ahmadzadeh, M., Cheshneh, E., y Sheihaki, M. (2020). The Effects of Talent Management on Employees Performance in Oil Jam Petrochemical Complex (Oil JPC): The Mediating Role of Job Satisfaction. International Journal of Economics and Finance, 8(6), 226-230. DOI: 10.5539/ijef. v8n6p226

Alles, M. (2010). Dirección Estratégica de recursos humanos: Gestión por Competencias. Casos, obtenido de https://updla.ent.sirsidynix.net/client/es_PE/lima/search/results?qu=Direcci%C3%B3n+Estrat%C3%A9gica+de+Recursos+Humanos.+Gesti%C3%B3n+por+Competencias&te=&lm=CENTRAL_LIMA

Amran, A., Magbool, M., Nejati, M., y Jayaraman, K. (2016). Corporate sustainable business practices and talent attraction. Sustainability Accounting, Management and Policy Journal, 7(4), 539-559. DOI:10.1108/SAMPJ-06-2015-0042

Aredo, J. (2019). La integración de personal y la productividad laboral de los colaboradores de la Gerencia Regional de Transportes y Comunicaciones La Libertad. Tesis Maestría. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/31334

Arias, F. y Heredia, V. (2006). Administración de recursos humanos para el alto desempeño. Editorial: México, D.F.: Trillas, 2006, r. Obtenido de https://www.worldcat.org/title/administracion-de-recursos-humanos-para-el-alto-desempeno/oclc/958383198#borrow

Balcells J. (1994) La Investigación Social. Introducción a Los Métodos y las Técnicas, escuela Superior de Relaciones Públicas, Barcelona. Obtenido de https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=13170

Batista, N., y Estupiñán, J. (2018). Gestión empresarial y posmodernidad. Bélgica: Pons Publishing House. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?id=RjxvDwAAQBAJ&printsec=fr

ontcover&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false

Bernal, C. (2010). Metodología de la Investigación (3ra ed.). Colombia: Pearson. Obtenido de https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf

Bertalanffy, L. (1968). General System Theory: foundations, development, applications. Recuperado de http://library.mpibberlin.mpg.de/toc/ze_2006_1242.pdf

Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., y Benavides Rodríguez, A. (2020). La motivación y desempeño laboral: El capital humano como factor clave en una organización. Universidad y Sociedad. Obtenido de https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/1599/1606

Borrero, R. (2019). Procesos de gestión del talento humano en el sector educativo gerencial de Colombia. Koinonia, IV (7), 293 – 307. https://orcid.org/0000- 0003-4326-9176

Bunk, G. (1994). The transmission of competences in the professional training and improvement of the RFA. Revista europea de formación profesional (1), 8-14. Recuperado de https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=131116

Carrasco, S. (2006). Metodología de la investigación científica: Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación. Obtenido de https://www.academia.edu/26909781/Metodologia_de_La_Investigacion_Cientifica_Carrasco_Diaz_1_

Chiavenato, I. (2009). Gestión del talento humano. Obtenido de https://www.academia.edu/35952063/CHIAVENATO_Idalberto._Gestión_del_talento _humano. _3ra_Edición. _McGraw Hill

Claus, L. (2019). HR disruption—Time already to reinvent talent management. Willamette University, Atkinson Graduate School of Management, 900 State Street, Salem, OR 97301, Estados Unidos. Obtenido de https://doi.org/10.1016/j.brq.2019.04.002

Dávila, E. (2018). Plan estratégico de gestión humana para la integración y mejora de sus procesos (Tesis de posgrado, Universidad del

Pacífico). ¿Obtenido de https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/2449/Enrique_Te sis_Mae stria_2018.pdf?sequence=1

Del Barrios, K. Olivero, E. y Figueroa, B. (2020). Conditions of human talent management that favor the development of dynamic capabilities. Información Tecnológica 31 (2), págs. 55-62. Obtenido de http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642020000200055

Dessler, G. (2013). Human Resource Management. New Jersey: Pearson. Article obtenido de https://www.scirp.org/(S(351jmbntvnsjt1aadkozje))/reference/referencespapers.aspx?referenceid=3017467

Encinas, I. (1993). Análisis de los datos e interpretación de los resultados. S.A. Mundi-Prensa Libros. ISBN: 9788471144096. Obtenido de file:///C:/Users/Mariela%20Santisteban/Downloads/Dialnet-TeoriaYTecnicasEnLaInvestigacionEducacional-5056917%20(1).pdf

Farndale, E., Morley, M. y Valverde, M. (2019). Gestión del talento: ¿Quo Vadis? BRQ Business Research Quarterly, 22(3), 155-159. Obtenido de https://doi.org/10.1016/j.brq.2019.06.001

Florencia, M. (2016). Modelo de gestión de talento humano para mejorar el desempeño laboral del IESS de Babahoyo. (Tesis de licenciatura, Universidad regional autónoma de los Andes Uniandes). Obtenido de http://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/4971

Friday, E., y Sunday, M. (2019). Talent Management and Worker's Commitment to Oil & Gas firms in Nigeria. Seisense Journal of Management, 2(3), 1-15. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/332545793_Talent_Management_and_Workers'_Commitment

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). Metodología de la Investigación. (6° ed.). Ciudad de México, México. McGraw Hill. Obtenido de https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf

Herzberg, F., Mausner, B. y Snyderman, B. (1959). The Motivation to Work. Obtenido de https://cdp.pageplace.de/cdp/public/publications/DT0135/

Huaccha, F y Machado N (2019). Capacitación y competencias laborales en los colaboradores de la UGEL Santa. Tesis. Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/40869/Huaccha_PFA-Machado_BNP.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Huiman, R. (2022) Gestión del talento humano para la contratación efectiva de Enfermería en el área Inmunización, Microred La Victoria- Chiclayo. Tesis doctoral. Obtenido de https://hdl.handle.net/20.500.12692/80259

IMD Word Competitiveness Center, (2016). Informe sobre Talento Mundial. Obtenido de https://www.imd.org/centers/world-competitiveness-center/

International Labour Organization (2019). Peruvian companies make progress in the inclusion of people with disabilities. Perú: https://www.ilo.org/actemp/news/WCMS_712175/lang--en/index.ht

Jones, E. y Chung, C. (2006). A methodology for measuring engineering knowledge worker productivity. Engineering Management Journal, 18(1): 32-38. Obtenido de https://doi.org/10.1080/10429247.2006.11431682

Kemppila, S. y Lonnqvist, A. (2003). Subjective Productivity Measurement. The Journal of American Academy of Business, 2(2): 531-537. Cambridge. Obtenido en https://www.researchgate.net/publication/228397441_Knowledge_work_productivity_assessment

King, K. y Vaiman, V. (2019). Habilitación de la gestión eficaz del talento a través de un enfoque macro-contingente: un marco para la investigación y la práctica. BRQ Business Research Quarterly, 22(3), 194–206. https://doi.org/10.1016/j.brq.2019.04.005

Le Boterf, G. (2000). La gestión por competencias. IDEA. Obtenido de http://www.guyleboterf-conseil.com/IDEA.PDF

Lora, H., Castilla S. y Góez M. (2020). La gestión por competencias como estrategia para el mejoramiento de la eficiencia y la eficacia organizacional. Recuperado de https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/saber/article/view/6291

Maciariello, J. y Linkletter, K. (2012). Peter Drucker y el arte perdido de la gerencia. Recuperado de https://studylib.es/doc/7830853/in_drucker-y-el-arte-perdido-de-lagerencia.indd

McMillan y Rodrik (2011) “Globalization, Structural Change and Productivity Growth” NBER Working Paper No. 17143, junio. 5. Obtenido de https://www.nber.org/system/files/working_papers/w17143/w17143.pdf

Medina, N. (2014). Las variables complejas en investigaciones pedagógicas. Revista Apuntes Universitarios, 5(2), 9 - 18. Recuperado de https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5198870.pdf [Links]

Mertens, L. (1996). Competencia laboral: sistemas, surgimiento y modelos. Recuperado de https://hdl.handle.net/11404/3627

Monteza, J. (2019). Gestión del talento humano, para mejorar el desempeño laboral del personal del área del nuevo código procesal penal, del poder judicial, Chiclayo, [Tesis de pregrado, Universidad Señor de Sipán]. ¿Obtenido de https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7652/Monte za%20Fuentes%20Juan%20Carlos.pdf?sequence=1

Mosquera, M. (2021) Management strategies and the management of human talent; Neutrosophy in continuous training models. Neutrosophic Computing and Machine Learning, vol. 18, July 2021, pp. 33+. Gale Academic OneFile, link.gale.com/apps/doc/A694120806/AONE?u=univcv&sid=bookmark-AONE&xid=843ccb18

Muñoz, R (2021). Gestión del Talento Humano para fortalecer el desempeño laboral de la empresa C&M Servicentros SAC – Chiclayo 2021. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/83401

Muñoz, S. (2021). Análisis de la gestión del talento humano en el Colegio de Alto Rendimiento de la región Moquegua, 2021, obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/86428

Pérez, J (2022). Plan de motivación extrínseca para las competencias laborales de trabajadores de la Municipalidad distrital de Chugur - Cajamarca. Tesis. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/78496/P%c3%a9rez_AJW-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Poovathingal, J. y Kumar, D. (2018). Quantifying the contribution of competencies toward performance. International Journal of Productivity and Performance Managemen, 67(4) 693-716. Obtenido de doi: https://doi.org/10.1108/IJPPM-12-2016-0267

Púm, K. (2018). Competencias laborales y evaluación del desempeño. (Tesis de grado), Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango - Guatemala. Obtenido de http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2018/05/43/Pum-Kinberly.pdf

Ramírez, R., Espindola, A., Ruíz, I. y Hugueth, M. (2019). Human talent management: Analysis from the strategic approach. Información Tecnológica 30 (6), págs. 167-176. Obtenido de https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-07642019000600167

Reyes, M., Gómez, A. y Ramos, E. (2021). Challenges of human talent management in times of the covid 19 pandemic. Universidad y Sociedad 13(6), pp. 232-236. Obtenido de file:///C:/Users/Mariela%20Santisteban/Downloads/2387-Texto%20del%20art%C3%ADculo-4667-1-10-20211111%20(1).pdf

Ríos, T. y Mendoza E. (2019). Human talent as competitive factor at touristic activity in Metropolitan Lima." Gestión en el tercer milenio, vol. 22, no. 43, Jan. -June 2019, pp. 83+. Gale Academic OneFile, link.gale.com/apps/doc/A629829461/AONE?u=univcv&sid=bookmark-AONE&xid=4ad9f6fe. Obtenido de DOI: https://doi.org/10.15381/gtm.v22i43.16957

Robbins, S., Decenzo, D. y Coulter, M. (2013). Fundamentos de Administración: Conceptos esenciales y aplicaciones (8a ed.). Recuperado de https://www.academia.edu/28751366/Fundamentos_de_administracion__Stephen_P._Robbins.pdf

Robbins, S. y Decenzo, D. (2009). Fundamentos de administración: Conceptos esenciales y Aplicaciones. Recuperado de http://crai.ucvlima.edu.pe/biblioteca/modulos/PrincipalAlumno.aspx

Sabino, C. (2000). El proceso de investigación. (Versión adobe digital). Recuperado de https://metodoinvestigacion.files.wordpress.com/2008/02/el-proceso-deinvestigacion_carlos-sabino.pdf

Sánchez, A., Martínez, R. y Moreno, J. (2017). Labor competency management within the context of the process of political and economic changes in Cuba. Innovar 27(66), pp. 169-184. Obtenido de https://doi.org/10.15446/innovar.v27n66.66811

Sánchez H. y Reyes C. (2009). Metodología y Diseños en la Investigación Científica. Lima: Visión Universitaria. Obtenido de https://isbn.cloud/9789972969539/metodologia-y-disenos-en-la-investigacion-cientifica/

Silva, C., Dugarte, J. y Rueda. (2021). El talento humano, una perspectiva desde la gerencia en las MiPymes Rev. esc.adm.neg no.89 Bogotá July/Dec. 2020 Epub Sep 13, 2021 https://doi.org/10.21158/01208160.n89.2020.2814

Spencer, L. M. by Spencer, S. M. (1993). Competence at Work: Models for superior performance. Recuperado de https://archive.org/details/competenceatwork00spen

Stein, G., Cervantes, A. y Cuadrado, M. (2014). Introducción a la gestión de personas. Criterios de sentido común. https://d396qusza40orc.cloudfront.net/gestionpersonas/lecture_slides/Sesion%205_IESE%20Nota%20Tecnica%20DPON%20121_Stein.pdf

Tello, M. (2021). Competencias laborales para el desempeño laboral del servidor público en el Gobierno Regional de Lambayeque. Tesis doctoral en Gestión Pública y Gobernabilidad. Tesis. Obtenido de

https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/42306/browse?type=auth or&value=Lluncor+Tello%2C+Marco+Antonio

Vara, A. (2012). Desde la idea hasta la sustentación: Siete pasos para una tesis exitosa. Un método efectivo para las ciencias empresariales. Lima, Perú: Instituto de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas. Obtenido de DOI: 10.13140/RG.2.1.2238.4080

Vega, N. (2016). Neocompetition, new approach to labor competition in occupational health. Revista Cubana de Educación Médica Superior 30 (3), págs. 627-638. Obtenido de https://www.scopus.com/results/results.uri?sort=plf-f&src=s&st1=Neocompetition%2cnew+approach+to+labor+competition+in+occupational+health&sid=36d21cae049c948f6d34f9bb0ec8fcfb&sot=b&sdt=b&sl=77&s=ALL%28Neocompetition%2c+new+approach+to+labor+competition+in+occupational+health%29&origin=searchbasic&editSaveSearch=&yearFrom=Before+1960&yearTo=Present&featureToggles=FEATURE_EXPORT_REDESIGN:0

Vera, A. (2022). Modelo por competencias para la gestión del talento humano de la Gerencia Regional de Comercio Exterior y Turismo Lambayeque. Tesis Maestría. Obtenido de https://hdl.handle.net/20.500.12692/78130

Werther y Davis, (2008). Administración de Personal y Recursos Humanos. México D.F. Editorial Mc. Graw Hill. Obtenido de https://www.academia.edu/13281568/Administracion_de_Personal_y_Recursos_Humanos_William_b_Werther_6ta_Edicion_PDF_1

ANEXOS

Tabla: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM	ESCALA DE MEDICIÓN	TÉCNICA/ INSTRUMENTO
Gestión del talento	Según Maciariello y Linkletter (2012), Peter Drucker refiere que la gestión del talento es el control de técnicas que permiten promover un desempeño eficiente de las competencias y habilidades humanas en el contexto de las organizaciones	La gestión del talento humano es un conjunto de procesos y prácticas que guían y direccionan a las personas, incluyendo su integración, organización, recompensa, desarrollo, retención y supervisión, para lograr un óptimo desempeño en beneficio de una entidad.	Integración	Reclutamiento y Selección	1, 2, 3, 4	Escala de Likert (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre	Encuesta/ cuestionario
			Organización	Diseño organizacional y de puestos	5, 6		
				Evaluación del desempeño	7, 8, 9		
			Recompensa	Remuneración	10, 11		
				Incentivos	12, 13, 14		
				Prestaciones de servicios	15, 16		
			Desarrollo	Capacitación	17, 18		
				Desarrollo de las personas y de las organizaciones	19, 20, 21, 22, 23, 24		
			Retención	Relación con los empleados	25, 26		
				La higiene, seguridad y calidad de vida	27, 28, 29		
			Supervisión	Brindar seguimiento, acompañamiento y orientación	30, 31, 32		
Competencias laborales	Para Alles (2010), son características de personalidad, devenidas en comportamientos, que generan un desempeño exitoso en un puesto de trabajo.	Es la ejecución de las funciones del personal de una institución, donde se toma en cuenta su motivación, desempeño y capacidad laboral para alcanzar los objetivos de la organización con eficiencia.	Motivación laboral	Factores extrínsecos	1, 2, 3, 4	Escala de Likert (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre	Encuesta/ cuestionario
				Factores motivacionales	5, 6, 7		
			Desempeño laboral	Capacidad de personal	8, 9, 10		
				Capacidad de equipo	11, 12, 13, 14		
				Responsabilidad	15, 16		
			Capacidad laboral	Orientación hacia el logro	17, 18, 19		
				Dedicación	20, 21		
				Habilidades operativas	22, 23		

Tabla: MATRIZ DE CONSISTENCIA

<table>
<tr><th>FORMULACIÓN DEL PROBLEMA</th><th>OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN</th><th>JUSTIFICACIÓN</th><th>HIPÓTESIS</th><th>VARIABLES</th><th>POBLACIÓN Y MUESTRA</th><th>ENFOQUE / NIVEL (ALCANCE) / DISEÑO</th><th>TÉCNICA / INSTRUMENTO</th></tr>
<tr><td>Problema Principal:

¿Cómo las dimensiones de la gestión del talento influyen en las competencias laborales en los colaboradores de una unidad de gestión educativa local – Lambayeque?</td><td>Objetivo General:

Determinar las dimensiones de la gestión del talento que influyen en las competencias laborales en los colaboradores de una unidad de gestión educativa local - Lambayeque

Objetivos Específicos:

1. Identificar la dimensión de Integración de la gestión del talento y su influencia en las competencias laborales de los colaboradores de la misma entidad.
2. Analizar la dimensión de organización de la gestión del talento y su influencia en las competencias laborales de los colaboradores de la misma entidad.
3. Estudiar la dimensión de recompensa de la gestión del talento y su influencia en las competencias laborales de los colaboradores de la misma entidad
4. Explicar la dimensión de desarrollo de la gestión de talento y su influencia en las competencias laborales de los colaboradores de la misma entidad.
5. Describir la dimensión de retención de la gestión del talento y su influencia en las competencias laborales de los colaboradores de la misma entidad.
6. Describir la dimensión de supervisión de la gestión del talento y su influencia en las competencias laborales de los colaboradores de la misma entidad.</td><td>Permitirá identificar las dimensiones que influyen entre dos variables claves en la mejora del desempeño laboral para mejorar la productividad de los miembros de una institución, así como medir los niveles de las competencias laborales y de gestión del talento de personas para que los directivos puedan dirigir los lineamientos de sus objetivos, con eficiencia y eficacia y obtener estabilidad y productividad, además, será un antecedente, como un trabajo de investigación de campo real y natural, que servirá como instrumento para obtener mejores resultados como estrategias para captar mejores profesionales.</td><td>se determinó las dimensiones de la gestión del talento humano, que influyen en las competencias laborales de los colaboradores de una unidad de gestión educativa local – Lambayeque.</td><td>V.I.: Gestión del Talento

V.D.: Competencias Laborales</td><td>UNIDAD DE ANÁLISIS

Colaboradores de UGEL Lambayeque

POBLACIÓN

Constituida por 56 colaboradores

MUESTRA

56 colaboradores</td><td>Enfoque de investigación:
Cuantitativo
Descriptivo
No experimental

Diseño de investigación:
Transversal</td><td>Técnica:
Encuesta

Instrumento:
Cuestionario (tipo escala de Likert)</td></tr>
</table>

Cuestionario de la Variable gestión del talento

Instrucciones: se requiere su participación anónima, lea detenidamente las preguntas planteadas y marque con un aspa (X) la alternativa que mejor valora según la tabla de valoración:

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

N°	Ítems	Escala de valoración				
		1	2	3	4	5
1	Cree usted que la evaluación de selección del personal contribuye a mejorar la calidad de los colaboradores					
2	Cree usted que el reclutamiento se realiza en forma pública y libre competencia					
3	Cree usted que la selección de los colaboradores está dada estrictamente por su nivel de estudios y experiencias					
4	Cree usted que existe injerencia para la selección de colaboradores					
5	Cree usted que la institución establece las funciones que debe desempeñar los colaboradores					
6	Cree usted que actualmente el horario que ha establecido la institución para los colaboradores es el que cumple con la realidad					
7	Cree usted que la identificación del colaborador con la institución, optimisa el rendimiento laboral					
8	Cree usted que la institución aplica medidas disciplinarias y otros a los colaboradores que incumplen sus responsabilidades					
9	Cree usted que la institución para medir el desempeño de los colaboradores se basa siempre en el resultado de su desempeño					
10	Cree usted que la institución cumple con el pago oportuno de la remuneración según el contrato establecido					
11	Cree usted que los colaboradores reciben su pago de acuerdo a lo establecido por ley					
12	Cree usted que existen incentivos económicos cuando uno realiza un trabajo excepcional					
13	Cree usted que la institución promueve estímulos con incentivos para lograr el compromiso					
14	Cree usted que la institución brinda las facilidades para la superación profesional de cada colaborador					
15	Cree usted que la institución cumple con la protección de su derechos de los colaboradores en todo momento					
16	Cree usted que la institución cumple con todos sus beneficio de ley					
17	Cree usted que la institución brinda capacitaciones constantes para mejorar el desempeño de los colaboradores y la mejora institucional					
18	Cree usted que la institución da facilidades a los colaboradores para capacitarse continuamente					
19	Cree usted que la institución ayuda a los colaboradores a ser eficientes.					
20	Cree usted que la institución promueve a los colaboradores.					
21	Cree usted que la institución brinda las herramientas necesarias a los colaborades para el trabajo que realiza					
22	Cree usted que la institución debe tener el conocimiento de los tiempos de trabajo para que cumplan los colaboradores con sus metas					
23	Cree usted que la institución realiza actividades para que los colaboradores sean agentes de cambio y sustento del buen funcionamiento de la institución					
24	Cree usted que la institución realiza actividades de integración para todos los colaboradores.					
25	Cree usted que la institución desarrolla una orientación de identificación con los colaboradores					
26	Cree usted que la comunicación entre los colaboradores de diferentes niveles se da frecuentemente					
27	Cree usted que la institución brinda un lugar adecuado de trabajo para los colaboradores					
28	Cree usted que la institución ayuda a los colaboradores a mantener los lugares de trabajo en óptimo estado					
29	Cree usted que la institución se preocupa por el libre tránsito de los colaboradores en los ambientes de trabajo					
30	Cree usted que la institución cumple con las capacitaciones iniciales de los colaboradores.					
31	Cree usted que la institución provee del capacitador para los colaboradores ingresantes.					
32	Cree usted que la institución debe continuamente orientar a los colaboradores de acuerdo a sus funciones.					

Cuestionario de la Variable competencias laborales

Objetivo: obtener información relevante sobre competencias laborales en una unidad de gestión educativa local – Lambayeque.

Instrucciones: se requiere su participación anónima, lea detenidamente las preguntas planteadas y marque con un aspa (X) la alternativa que mejor valora según la tabla de valoración:

ESCALA DE VALORACIÓN				
1	**2**	**3**	**4**	**5**
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	siempre

N°	Ítems	Escala de valoración				
		1	2	3	4	5
1	Cree usted que la institución busca los mecanismos para que los colaboradores trabajen con la perspectiva de la visión y misión de la entidad					
2	Cree usted que la institución cuenta con los ambientes adecuados para el buen funcionamiento de las labores de los colaboradores					
3	Cree usted que los colaboradores cuentan con las facilidades para cumplir con el horario de trabajo					
4	Cree usted que el colaborador cuenta con todos los recursos y equipos para realizar su trabajo.					
5	Usted cree que el colaborador debe de tener una actitud empática con sus compañeros en todo momento					
6	Cree usted que las tareas de su puesto de trabajo están de acuerdo con las funciones que le asignaron					
7	Cree usted que al cumplir sus metas la institución le otorgará beneficios adicionales					
8	Cree usted que los colaboradores aplican lo aprendido de las capacitaciones en su labor diaria					
9	Cree usted que los colaboradores están formados y capacitados para desarrollarse empaticamente en su puesto de trabajo.					
10	Cree usted que las áreas de trabajo cuentan con líderes que le dan viabilidad al trabajo diario					
11	Cree usted que el nivel de coordinación con el encargado del área y los colaboradores es adecuado y oportuno					
12	Cree usted que hay buena relación de trabajo en las áreas de la institución					
13	Cree usted que los colaboradores se identifican con sus compañeros para la mejora del desempeño de sus áreas correspondientes					
14	Cree usted que existe la participación conjunta de los colaboradores en cada una de las áreas para lograr sus metas correspondientes					
15	Cree usted que sus labores representan un alto nivel de colaboración para el logro de metas					
16	Cree usted que los colaboradores cumplen con los horarios establecidos de la institución					
17	Usted cree que la institución le ayuda para cumplir sus objetivos y metas asignadas a su puesto					
18	Cree usted que las tareas que desempeña corresponden a sus funciones asignadas					
19	Cree usted que les escuchan las propuestas que otorgan los colaboradores para mejorar las actividades diarias.					
20	Usted cree que los colaboradores entregan el trabajo asignado en los horarios establecidos					
21	Cree usted que los colaboradores realizan innovaciones para la mejora de su trabajo					
22	Cree usted que los colaboradores cuentan con los conocimientos para desarrollar sus labores en forma eficiente					
23	Cree usted que los colaboradores son profesionales y se desempeñan adecuadamente en sus labores asignadas.					

Ficha de validación de expertos

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Escuela de Posgrado - Programa Académico de Doctorado en Gestión Pública y Gobernabilidad

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN

GESTIÓN PÚBLICA

Validación de escala valorativa para evaluar el instrumento

Cuestionario sobre Gestión del Talento

Chiclayo, 21 de junio de 2022

Señor
Dr. MEREGILDO SILVA RAMIREZ
Chiclayo. -

De mi consideración:

Reciba el saludo institucional y personal y al mismo tiempo para manifestarle lo siguiente:

El suscrito está en la etapa del diseño del Proyecto de Investigación para el posterior desarrollo del mismo con el fin de obtener el grado de maestro/maestra en GESTIÓN PÚBLICA, y como parte del proceso de elaboración del proyecto se ha realizado un instrumento de recolección de datos, el mismo que por el rigor que se nos exige es necesario validar el contenido de dicho instrumento; por lo que, reconociendo su formación y experiencia en el campo profesional y de la investigación recurro a usted para que en su condición de EXPERTO emita su juicio de valor sobre la validez del mismo.

Para efectos de su análisis adjunto los siguientes documentos:

- Instrumento detallado con ficha técnica.
- Ficha de evaluación de validación.
- Cuadro de operacionalización de variables.
- Ficha de validación a juicio de expertos.

Sin otro particular quedo de usted.

Atentamente,

MARÍA MARIELA SANTISTEBAN LLAUCE
DNI: 43840481

Anexo 1: INSTRUMENTO

1 Nombre del instrumento:

Cuestionario sobre gestión del talento.

2 Autor original:

María Mariela Santisteban Llauce

3 Objetivo:

Determinar– las dimensiones de la gestión del talento que influyen en las competencias laborales en los colaboradores de una unidad de gestión educativa local - Lambayeque.

4 Estructura y aplicación:

El presente cuestionario está estructurado en base a 32 ítems, los cuales tienen relación con los indicadores y sus dimensiones correspondientes.

El instrumento será aplicado a una muestra de 56 colaboradores de una unidad de gestión educativa local - Lambayeque.

5 FICHA TÉCNICA INSTRUMENTAL

5.1 Nombre del instrumento:

Cuestionario sobre el proceso de gestión del talento.

5.2 Estructura detallada:

En esta sección se presenta una tabla en la cual se puede apreciar la variable, las dimensiones e indicadores que la integran.

5.2.1 Estructura

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Gestión del talento	Integración	Reclutamiento y Selección	1, 2, 3, 4
	Organización	Diseño organizacional y de puestos	5, 6
		Evaluación del desempeño	7, 8, 9
	Recompensa	Remuneración	10, 11
		Incentivos	12, 13, 14
		Prestaciones de servicios	15, 16
	Desarrollo	Capacitación	17, 18
		Desarrollo de las personas y de las organizaciones	19, 20, 21, 22, 23, 24
	Retención	Relación con los empleados	25, 26
		La higiene, seguridad y calidad de vida	27, 28, 29
	Supervisión	Brindar seguimiento, acompañamiento y orientación	30, 31, 32

Anexo 2: FICHA DE EVALUACIÓN DE VALIDACIÓN

ESCALA VALORATIVA PARA EVALUAR LA GESTIÓN DEL TALENTO

Autor/a: María Mariela Santisteban Llauce

MARQUE CON UN ASPA (X) LA ALTERNATIVA QUE MEJOR VALORA CADA ITEM:

(1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) A veces, (4) Casi siempre, (5) siempre

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valoración				
						1	2	3	4	5
Gestión del talento	Maciariello y Linkletter (2012), indicaron que Peter Drucker, refiere que la gestión del talento es el control de técnicas que permiten promover un desempeño eficiente de las competencias y habilidades humanas en el contexto de las organizaciones	La gestión del talento humano es un conjunto de procesos y prácticas que guían y direccionan a las personas, incluyendo su integración, organización, recompensa, desarrollo, retención y supervisión, para lograr un óptimo desempeño en beneficio de una entidad.	Integración	Reclutamiento y Selección	Cree usted que la evaluación de selección del personal contribuye a mejorar la calidad de los colaboradores					X
					Cree usted que el reclutamiento se realiza en forma pública y libre competencia					X
					Cree usted que la selección de los colaboradores está dada estrictamente por su nivel de estudios y experiencias					X
					Cree usted que existe injerencia para la selección de colaboradores					X
			Organización	Diseño organizacional y de puestos	Cree usted que la institución establece las funciones que debe desempeñar los colaboradores					X
					Cree usted que la institución actualmente el horario que a establecido para los colaboradores es el que cumple con la realidad					X
				Evaluación del desempeño	Cree usted que la identificación del colaborador con la institución, optimisa el rendimiento laboral					X
					Cree usted que la institución aplica medidas disciplinarias y otros a los colaboradores que incumplen sus responsabilidades					X
					Cree usted que la institución para medir el desempeño de los colaboradores se basa siempre en el resultado de su desempeño					X
			Recompensa	Remuneración	Cree usted que la institución cumple con el pago oportuno de la remuneración según el contrato establecido					X
					Cree usted que los colaboradores reciben su pago de acuerdo a lo establecido por ley					X
				Incentivos	Cree usted que existen incentivos económicos cuando uno realiza un trabajo excepcional					X
					Cree usted que la institución promueve estímulos con incentivos para lograr el compromiso					X
					Cree usted que la institución brinda las facilidades para la superación profesional de cada colaborador					X

				Prestaciones de servicios	Cree usted que la institución cumple con la protección de su derechos de los colaboradores en todo momento						x
					Cree usted que la institución cumple con todos sus beneficio de ley						x
			Desarrollo	Capacitación	Cree usted que la institución brinda capacitaciones constantes para mejorar el desempeño de los colaboradores y la mejora institucional						x
					Cree usted que la institución da facilidades a los colaboradores para capacitarse continuamente						x
				Desarrollo de las personas y de las organizaciones	Cree usted que la institución ayuda a los colaboradores a ser eficientes.						x
					Cree usted que la institución promueve a los colaboradores.						x
					Cree usted que la institución brinda las herramientas necesarias a los colaborades para el trabajo que realiza						x
					Cree usted que la institución debe tener el conocimiento de los tiempos de trabajo para que cumplan los colaboradores con sus metas						x
					Cree usted que la institución realiza actividades para que los colaboradores sean agentes de cambio y sustento del buen funcionamiento de la institución						x
					Cree usted que la institución debe realizar actividades de integración para todos los colaboradores.						x
			Retención	Relación con los empleados	Cree usted que la institución desarrolla una orientación de identificación con los colaboradores						x
					Cree usted que la comunicación entre los colaboradores de diferentes niveles se da frecuentemente						x
				La higiene, seguridad y calidad de vida	Cree usted que la institución brinda un lugar adecuado de trabajo para los colaboradores						x
					Cree usted que la institución ayuda a los colaboradores a mantener los lugares de trabajo en óptimo estado						x
					Cree usted que la institución se preocupa por el libre tránsito de los colaboradores en los ambientes de trabajo						x
			Supervisión	Brindar seguimiento, acompañamiento y orientación	Cree usted que la institución cumple con las capacitaciones iniciales de los colaboradores.						x
					Cree usted que la institución provee del capacitador para los colaboradores ingresantes.						x
					Cree usted que la institución debe continuamente orientar a los colaboradores de acuerdo a sus funciones.						x

Anexo 3: Matriz de operacionalización de la variable gestión del talento.

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Índice	Escala de medición	Técnica e instrumento
Gestión del talento	Maciariello y Linkletter (2012), indicaron que Peter Drucker, refiere que la gestión del talento es el control de técnicas que permiten promover un desempeño eficiente de las competencias y habilidades humanas en el contexto de las organizaciones	Es un conjunto de procesos y prácticas que guían y direccionan a las personas, incluyendo su integración, organización, recompensa, desarrollo, retención y supervisión, para lograr un óptimo desempeño en beneficio de una entidad.	Integración	Reclutamiento y Selección	1, 2, 3, 4	Escala de Likert (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre	Encuesta/ cuestionario
			Organización	Diseño organizacional y de puestos	5, 6		
				Evaluación del desempeño	7, 8, 9		
			Recompensa	Remuneración	10, 11		
				Incentivos	12, 13, 14		
				Prestaciones de servicios	15, 16		
			Desarrollo	Capacitación	17, 18		
				Desarrollo de las personas y de las organizaciones	19, 20, 21, 22, 23, 24		
			Retención	Relación con los empleados	25, 26		
				La higiene, seguridad y calidad de vida	27, 28, 29		
			Supervisión	Brindar seguimiento, acompañamiento y orientación	30, 31, 32		

Anexo 4: ficha de validación a juicio de expertos del proceso Gestión del Talento

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	Criterios de evaluación								Observaciones
				Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Gestión del Talento	Integración	Reclutamiento y Selección	Cree usted que la evaluación de selección del personal contribuye a mejorar la calidad de los colaboradores	x		x		x		x		
			Cree usted que el reclutamiento se realiza en forma pública y libre competencia	x		x		x		x		
			Cree usted que la selección de los colaboradores está dada estrictamente por su nivel de estudios y experiencias	x		x		x		x		
			Cree usted que existe injerencia para la selección de colaboradores	x		x		x		x		
	Organización	Diseño organizacional y de puestos	Cree usted que la institución establece las funciones que debe desempeñar los colaboradores	x		x		x		x		
			Cree usted que la institución actualmente el horario que a establecido para los colaboradores es el que cumple con la realidad	x		x		x		x		
		Evaluación del desempeño	Cree usted que la identificación del colaborador con la institución, optimisa el rendimiento laboral	x		x		x		x		
			Cree usted que la institución aplica medidas disciplinarias y otros a los colaboradores que incumplen sus responsabilidades	x		x		x		x		
			Cree usted que la institución para medir el desempeño de los colaboradores se basa siempre en el resultado de su desempeño	x		x		x		x		
	Recompensa	Remuneración	Cree usted que la institución cumple con el pago oportuno de la remuneración según el contrato establecido	x		x		x		x		
			Cree usted que los colaboradores reciben su pago de acuerdo a lo establecido por ley	x		x		x		x		
		Incentivos	Cree usted que existen incentivos económicos cuando uno realiza un trabajo excepcional	x		x		x		x		
			Cree usted que la institución promueve estímulos con incentivos para lograr el compromiso	x		x		x		x		
			Cree usted que la institución brinda las facilidades para la superación profesional de cada colaborador	x		x		x		x		
		Prestaciones de servicios	Cree usted que la institución cumple con la protección de su derechos de los colaboradores en todo momento	x		x		x		x		
			Cree usted que la institución cumple con todos sus beneficio de ley	x		x		x		x		
	Desarrollo	Capacitación	Cree usted que la institución brinda capacitaciones constantes para mejorar el desempeño de los colaboradores y la mejora institucional	x		x		x		x		
			Cree usted que la institución da facilidades a los colaboradores para capacitarse continuamente	x		x		x		x		
		Desarrollo de las personas y de las organizaciones	Cree usted que la institución ayuda a los colaboradores a ser eficientes.	x		x		x		x		
			Cree usted que la institución promueve a los colaboradores.	x		x		x		x		
			Cree usted que la institución brinda las herramientas necesarias a los colaborades para el trabajo que realiza	x		x		x		x		

			Cree usted que la institución debe tener el conocimiento de los tiempos de trabajo para que cumplan los colaboradores con sus metas	x		x		x		x		
			Cree usted que la institución realiza actividades para que los colaboradores sean agentes de cambio y sustento del buen funcionamiento de la institución	x		x		x		x		
			Cree usted que la institución debe realizar actividades de integración para todos los colaboradores.	x		x		x		x		
	Retención	Relación con los empleados	Cree usted que la institución desarrolla una orientación de identificación con los colaboradores	x		x		x		x		
			Cree usted que la comunicación entre los colaboradores de diferentes niveles se da frecuentemente	x		x		x		x		
		La higiene, seguridad y calidad de vida	Cree usted que la institución brinda un lugar adecuado de trabajo para los colaboradores	x		x		x		x		
			Cree usted que la institución ayuda a los colaboradores a mantener los lugares de trabajo en óptimo estado	x		x		x		x		
			Cree usted que la institución se preocupa por el libre tránsito de los colaboradores en los ambientes de trabajo	x		x		x		x		
	Supervisión	Brindar seguimiento, acompañamiento y orientación	Cree usted que la institución cumple con las capacitaciones iniciales de los colaboradores.	x		x		x		x		
			Cree usted que la institución provee del capacitador para los colaboradores ingresantes.	x		x		x		x		
			Cree usted que la institución debe continuamente orientar a los colaboradores de acuerdo a sus funciones.	x		x		x		x		

DR. MEREGILDO SILVA RAMIREZ

DNI: 27856219

ORCID: 0000-0003-1661-4421

6 INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

6.1 TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Gestión del talento para competencias laborales en los colaboradores de una unidad de gestión educativa local – Lambayeque.

7 NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario sobre el proceso gestión del talento

8 AUTORA:

María Mariela Santisteban Llauce

9 DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por lo tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES : APTO (Apto/ No Apto para su aplicación)

APROBADO : SI [x] NO [ ]

Chiclayo, 21 de junio de 2022

DR. MEREGILDO SILVA RAMIREZ
Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad
Matrícula de Colegio Profesional N° 53682
DNI: 27856219
ORCID: 0000-0003-1661-4421
Código SUNEDU: 7294127
Correo: meregildo.silva@untrm.edu.pe
Número de Celular: 978500215

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN

GESTIÓN PÚBLICA

Validación de escala valorativa para evaluar el instrumento

Cuestionario sobre Competencias Laborales

Chiclayo, 21 de junio de 2022

Señor
Dr. MEREGILDO SILVA RAMIREZ
Chiclayo. -

De mi consideración:

Reciba el saludo institucional y personal y al mismo tiempo para manifestarle lo siguiente:

El suscrito está en la etapa del diseño del Proyecto de Investigación para el posterior desarrollo del mismo con el fin de obtener el grado de maestro/maestra en GESTIÓN PÚBLICA, y como parte del proceso de elaboración del proyecto se ha realizado un instrumento de recolección de datos, el mismo que por el rigor que se nos exige es necesario validar el contenido de dicho instrumento; por lo que, reconociendo su formación y experiencia en el campo profesional y de la investigación recurro a usted para que en su condición de EXPERTO emita su juicio de valor sobre la validez del mismo.

Para efectos de su análisis adjunto los siguientes documentos:

- Instrumento detallado con ficha técnica.
- Ficha de evaluación de validación.
- Cuadro de operacionalización de variables.
- Ficha de validación a juicio de expertos.

Sin otro particular quedo de usted.

Atentamente,

María Mariela Santisteban Llauce
DNI. 43840481

Anexo 1: INSTRUMENTO

1 Nombre del instrumento:

Cuestionario sobre competencias laborales

2 Autor original:

María Mariela Santisteban Llauce

3 Objetivo:

Determinar las dimensiones de la gestión del talento que influyen en las competencias laborales en los colaboradores de una unidad de gestión educativa local - Lambayeque

4 Estructura y aplicación:

El presente cuestionario está estructurado en base a 23 ítems, los cuales tienen relación con los indicadores y sus dimensiones correspondientes.

El instrumento será aplicado a una muestra de 56 colaboradores de una unidad de gestión educativa local - Lambayeque.

5 FICHA TÉCNICA INSTRUMENTAL

5.1 Nombre del instrumento:

Cuestionario sobre el proceso de competencias laborales.

5.2 Estructura detallada:

En esta sección se presenta una tabla en la cual se puede apreciar la variable, las dimensiones e indicadores que la integran.

5.2.1 Estructura

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Competencias laborales	Motivación laboral	Factores extrínsecos	1, 2, 3, 4
		Factores motivacionales	5, 6, 7
	Desempeño laboral	Capacidad de personal	8, 9, 10
		Capacidad de equipo	11, 12, 13, 14
		Responsabilidad	15, 16
	Capacidad laboral	Orientación hacia el logro	17, 18, 19
		Dedicación	20, 21
		Habilidades operativas	22, 23

Anexo 2: FICHA DE EVALUACIÓN DE VALIDACIÓN

ESCALA VALORATIVA PARA EVALUAR LAS COMPETENCIAS LABORALES

Autor/a: María Mariela Santisteban Llauce

MARQUE CON UN ASPA (X) LA ALTERNATIVA QUE MEJOR VALORA CADA ITEM:

(1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) A veces, (4) Casi siempre, (5) siempre

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valoración				
						1	2	3	4	5
Competencias laborales	Para Alles (2010), son características de personalidad, devenidas en comportamientos que generan un desempeño exitoso en un puesto de trabajo	Es la ejecución de las funciones del personal de una institución, donde se toma en cuenta su motivación, desempeño y capacidad laboral para alcanzar los objetivos de la organización con eficiencia.	Motivación Laboral	Factores extrínsecos	Cree usted que la institución busca los mecanismos para que los colaboradores trabajen con la perspectiva de la visión y misión de la entidad					X
					Cree usted que la institución cuenta con los ambientes adecuados para el buen funcionamiento de las labores de los colaboradores					X
					Cree usted que los colaboradores cuentan con las facilidades para cumplir con el horario de trabajo					X
					Cree usted que el colaborador cuenta con todos los recursos y equipos para realizar su trabajo.					X
				Factores intrínsecos o motivacionales	Usted cree que el colaborador debe de tener una actitud empática con sus compañeros en todo momento					X
					Cree usted que las tareas de su puesto de trabajo están de acuerdo con las funciones que le asignaron					X
					Cree usted que al cumplir sus metas la institución le otorgará beneficios adicionales					X
			Desempeño Laboral	Capacidad de personal	Cree usted que los colaboradores aplican lo aprendido de las capacitaciones en su labor diaria					X
					Cree usted que los colaboradores están formados y capacitados para desarrollarse empaticamente en su puesto de trabajo.					X
					Cree usted que las áreas de trabajo cuentan con líderes que le dan viabilidad al trabajo diario					X
				Capacidad de equipo	Cree usted que el nivel de coordinación con el encargado del área y los colaboradores es adecuado y oportuno					X
					Cree usted que hay buena relación de trabajo en las áreas de la institución					X
					Cree usted que los colaboradores se identifican con sus compañeros para la mejora del desempeño de sus áreas correspondientes					X

					Cree usted que existe la participación conjunta de los colaboradores en cada una de las áreas para lograr sus metas correspondientes					X
				Responsabilidad	Cree usted que sus labores representan un alto nivel de colaboración para el logro de metas					X
					Cree usted que los colaboradores cumplen con los horarios establecidos de la institución					X
			Capacidad Laboral	Orientación hacia el logro	Usted cree que la institución le ayuda para cumplir sus objetivos y metas asignadas a su puesto					X
					Cree usted que las tareas que desempeña corresponden a sus funciones asignadas					X
					Cree usted que les escuchan las propuestas que otorgan los colaboradores para mejorar las actividades diarias.					X
				Dedicación	Usted cree que los colaboradores entregan el trabajo asignado en los horarios establecidos					X
					Cree usted que los colaboradores realizan innovaciones para la mejora de su trabajo					X
				Habilidades operativas	Cree usted que los colaboradores cuentan con los conocimientos para desarrollar sus labores en forma eficiente					X
					Cree usted que los colaboradores son profesionales y se desempeñan adecuadamente en sus labores asignadas.					X

Anexo 3: Matriz de operacionalización de la variable Competencias laborales

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Índice	Escala de medición	Técnica/ instrumento
Competencias laborales	Para Alles (2010), son características de personalidad, devenidas en comportamientos que generan un desempeño exitoso en un puesto de trabajo.	Es la ejecución de las funciones del personal de una institución, donde se toma en cuenta su motivación, desempeño y capacidad laboral para alcanzar los objetivos de la organización con eficiencia.	Motivación laboral	Factores extrínsecos	1, 2, 3, 4	Escala de Likert (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre	Encuesta/ cuestionario
				Factores motivacionales	5, 6, 7		
			Desempeño laboral	Capacidad de personal	8, 9, 10		
				Capacidad de equipo	11, 12, 13, 14		
				Responsabilidad	15, 16		
			Capacidad laboral	Orientación hacia el logro	17, 18, 19		
				Dedicación	20, 21		
				Habilidades operativas	22, 23		

Anexo 4: ficha de validación a juicio de expertos del proceso Competencias laborales

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	Criterios de evaluación								Observaciones
				Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Competencias laborales	Motivación Laboral	Factores extrínsecos	Cree usted que la institución busca los mecanismos para que los colaboradores trabajen con la perspectiva de la visión y misión de la entidad	X		X		X		X		
			Cree usted que la institución cuenta con los ambientes adecuados para el buen funcionamiento de las labores de los colaboradores	X		X		X		X		
			Cree usted que los colaboradores cuentan con las facilidades para cumplir con el horario de trabajo	X		X		X		X		
			Cree usted que el colaborador cuenta con todos los recursos y equipos para realizar su trabajo.	X		X		X		X		
		Factores intrínsecos o motivacionales	Usted cree que el colaborador debe de tener una actitud empática con sus compañeros en todo momento	X		X		X		X		
			Cree usted que las tareas de su puesto de trabajo están de acuerdo con las funciones que le asignaron	X		X		X		X		
			Cree usted que al cumplir sus metas la institución le otorgará beneficios adicionales	X		X		X		X		
	Desempeño Laboral	Capacidad de personal	Cree usted que los colaboradores aplican lo aprendido de las capacitaciones en su labor diaria	X		X		X		X		
			Cree usted que los colaboradores están formados y capacitados para desarrollarse empaticamente en su puesto de trabajo.	X		X		X		X		
			Cree usted que las áreas de trabajo cuentan con líderes que le dan viabilidad al trabajo diario	X		X		X		X		
		Capacidad de equipo	Cree usted que el nivel de coordinación con el encargado del área y los colaboradores es adecuado y oportuno	X		X		X		X		
			Cree usted que hay buena relación de trabajo en las áreas de la institución	X		X		X		X		
			Cree usted que los colaboradores se identifican con sus compañeros para la mejora del desempeño de sus áreas correspondientes	X		X		X		X		
			Cree usted que existe la participación conjunta de los colaboradores en cada una de las áreas para lograr sus metas correspondientes	X		X		X		X		
		Responsabilidad	Cree usted que sus labores representan un alto nivel de colaboración para el logro de metas	X		X		X		X		
			Cree usted que los colaboradores cumplen con los horarios establecidos de la institución	X		X		X		X		

	Capacidad Laboral	Orientación hacia el logro	Usted cree que la institución le ayuda para cumplir sus objetivos y metas asignadas a su puesto	X		X		X		X		
			Cree usted que las tareas que desempeña corresponden a sus funciones asignadas	X		X		X		X		
			Cree usted que les escuchan las propuestas que otorgan los colaboradores para mejorar las actividades diarias.	X		X		X		X		
		Dedicación	Usted cree que los colaboradores entregan el trabajo asignado en los horarios establecidos	X		X		X		X		
			Cree usted que los colaboradores realizan innovaciones para la mejora de su trabajo	X		X		X		X		
		Habilidades operativas	Cree usted que los colaboradores cuentan con los conocimientos para desarrollar sus labores en forma eficiente	X		X		X		X		
			Cree usted que los colaboradores son profesionales y se desempeñan adecuadamente en sus labores asignadas.	X		X		X		X		

DR. MEREGILDO SILVA RAMIREZ

DNI: 27856219

ORCID: 0000-0003-1661-4421

6 INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

6.1 TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Gestión del talento para competencias laborales en los colaboradores de una unidad de gestión educativa local – Lambayeque.

7 NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario sobre el proceso de competencias laborales

8 AUTORA:

María Mariela Santisteban Llauce

9 DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por lo tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES : APTO (Apto/ No Apto para su aplicación)

APROBADO : SI [X] NO [ ]

Chiclayo,19 de junio de 2022

DR. MEREGILDO SILVA RAMIREZ
Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad
Matrícula de Colégio Profesional N° 53682
DNI: 27856219
ORCID: 0000-0003-1661-4421
Código SUNEDU: 7294127
Correo: Meregildo.silva@untrm.edu.pe
Número de Celular: 978500215

Constancia de SUNEDU

PERÚ | Ministerio de Educación | Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria | Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	**SILVA RAMIREZ**
Nombres	**MEREGILDO**
Tipo de Documento de Identidad	**DNI**
Numero de Documento de Identidad	**27856219**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.**
Rector	**LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCION**
Secretario General	**SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL**
Director	**PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	**DOCTOR**
Denominación	**DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD**
Fecha de Expedición	**21/09/20**
Resolución/Acta	**0233-2020-UCV**
Diploma	**052-090396**
Fecha Matrícula	**04/01/2017**
Fecha Egreso	**19/01/2020**

Fecha de emisión de la constancia:
17 de Agosto de 2022

SUNEDU

Firmado digitalmente por: Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria
Motivo: Servidor de Agente automatizado.
Fecha: 17/08/2022 08:34:46-0500

CÓDIGO VIRTUAL 0000668320

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA
JEFA
Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.
Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.
(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN

GESTIÓN PÚBLICA

Validación de escala valorativa para evaluar el instrumento

Cuestionario sobre Gestión del Talento

Chiclayo, 20 de junio de 2022

Señor
Dr. JOHNNY CUEVA VALDIVIA
Chiclayo. -

De mi consideración:

Reciba el saludo institucional y personal y al mismo tiempo para manifestarle lo siguiente:

El suscrito está en la etapa del diseño del Proyecto de Investigación para el posterior desarrollo del mismo con el fin de obtener el grado de maestro/maestra en GESTIÓN PÚBLICA, y como parte del proceso de elaboración del proyecto se ha realizado un instrumento de recolección de datos, el mismo que por el rigor que se nos exige es necesario validar el contenido de dicho instrumento; por lo que, reconociendo su formación y experiencia en el campo profesional y de la investigación recurro a usted para que en su condición de EXPERTO emita su juicio de valor sobre la validez del mismo.

Para efectos de su análisis adjunto los siguientes documentos:

- Instrumento detallado con ficha técnica.
- Ficha de evaluación de validación.
- Cuadro de operacionalización de variables.
- Ficha de validación a juicio de expertos.

Sin otro particular quedo de usted.

Atentamente,

Nombres y apellidos

Anexo 1: INSTRUMENTO

1 Nombre del instrumento:

Cuestionario sobre gestión del talento.

2 Autor original:

María Mariela Santisteban Llauce

3 Objetivo:

Determinar las dimensiones de la gestión del talento que influyen en las competencias laborales en los colaboradores de una unidad de gestión educativa local - Lambayeque.

4 Estructura y aplicación:

El presente cuestionario está estructurado en base a 24 ítems, los cuales tienen relación con los indicadores y sus dimensiones correspondientes.

El instrumento será aplicado a una muestra de 80 colaboradores de una unidad de gestión educativa local - Lambayeque.

5 FICHA TÉCNICA INSTRUMENTAL

5.1 Nombre del instrumento:

Cuestionario sobre el proceso de gestión del talento.

5.2 Estructura detallada:

En esta sección se presenta una tabla en la cual se puede apreciar la variable, las dimensiones e indicadores que la integran.

5.2.1 Estructura

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Gestión del talento	Integración	Reclutamiento y Selección	4
	Organización	Diseño organizacional y de puestos	2
		Evaluación del desempeño	3
	Recompensa	Remuneración	2
		Incentivos	3
		Prestaciones de servicios	2
	Desarrollo	Capacitación	2
		Desarrollo de las personas y de las organizaciones	6
	Retención	Relación con los empleados	2
		La higiene, seguridad y calidad de vida	3
	Supervisión	Brindar seguimiento, acompañamiento y orientación	3

Anexo 2: FICHA DE EVALUACIÓN DE VALIDACIÓN

ESCALA VALORATIVA PARA EVALUAR LA GESTIÓN DEL TALENTO

Autor/a: María Mariela Santisteban Llauce

MARQUE CON UN ASPA (X) LA ALTERNATIVA QUE MEJOR VALORA CADA ITEM:
(1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) A veces, (4) Casi siempre, (5) siempre

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valoración				
						1	2	3	4	5
Gestión del talento	Según Maciariello y Linkletter (2012), Peter Drucker refiere que la gestión del talento es el control de técnicas que permiten promover un desempeño eficiente de las competencias y habilidades humanas en el contexto de las organizaciones	La gestión del talento humano es un conjunto de procesos y prácticas que guían y direccionan a las personas, incluyendo su integración, organización, recompensa, desarrollo, retención y supervisión, para lograr un óptimo desempeño en beneficio de una entidad.	Integración	Reclutamiento y Selección	Cree usted que la evaluación de selección del personal contribuye a mejorar la calidad de los colaboradores					X
					Cree usted que el reclutamiento se realiza en forma pública y libre competencia					X
					Cree usted que la selección de los colaboradores está dada estrictamente por su nivel de estudios y experiencias					X
					Cree usted que existe injerencia para la selección de colaboradores					X
			Organización	Diseño organizacional y de puestos	Cree usted que la institución establece las funciones que debe desempeñar los colaboradores					X
					Cree usted que la institución actualmente el horario que a establecido para los colaboradores es el que cumple con la realidad					X
				Evaluación del desempeño	Cree usted que la identificación del colaborador con la institución, optimisa el rendimiento laboral					X
					Cree usted que la institución aplica medidas disciplinarias y otros a los colaboradores que incumplen sus responsabilidades					X
					Cree usted que la institución para medir el desempeño de los colaboradores se basa siempre en el resultado de su desempeño					X
			Recompensa	Remuneración	Cree usted que la institución cumple con el pago oportuno de la remuneración según el contrato establecido					X
					Cree usted que los colaboradores reciben su pago de acuerdo a lo establecido por ley					X
				Incentivos	Cree usted que existen incentivos económicos cuando uno realiza un trabajo excepcional					X
					Cree usted que la institución promueve estímulos con incentivos para lograr el compromiso					X
					Cree usted que la institución brinda las facilidades para la superación profesional de cada colaborador					X

				Prestaciones de servicios	Cree usted que la institución cumple con la protección de su derechos de los colaboradores en todo momento						x
					Cree usted que la institución cumple con todos sus beneficio de ley						x
			Desarrollo	Capacitación	Cree usted que la institución brinda capacitaciones constantes para mejorar el desempeño de los colaboradores y la mejora institucional						x
					Cree usted que la institución da facilidades a los colaboradores para capacitarse continuamente						x
				Desarrollo de las personas y de las organizaciones	Cree usted que la institución ayuda a los colaboradores a ser eficientes.						x
					Cree usted que la institución promueve a los colaboradores.						x
					Cree usted que la institución brinda las herramientas necesarias a los colaborades para el trabajo que realiza						x
					Cree usted que la institución debe tener el conocimiento de los tiempos de trabajo para que cumplan los colaboradores con sus metas						x
					Cree usted que la institución realiza actividades para que los colaboradores sean agentes de cambio y sustento del buen funcionamiento de la institución						x
					Cree usted que la institución debe realizar actividades de integración para todos los colaboradores.						x
			Retención	Relación con los empleados	Cree usted que la institución desarrolla una orientación de identificación con los colaboradores						x
					Cree usted que la comunicación entre los colaboradores de diferentes niveles se da frecuentemente						x
				La higiene, seguridad y calidad de vida	Cree usted que la institución brinda un lugar adecuado de trabajo para los colaboradores						x
					Cree usted que la institución ayuda a los colaboradores a mantener los lugares de trabajo en óptimo estado						x
					Cree usted que la institución se preocupa por el libre tránsito de los colaboradores en los ambientes de trabajo						x
			Supervisión	Brindar seguimiento, acompañamiento y orientación	Cree usted que la institución cumple con las capacitaciones iniciales de los colaboradores.						x
					Cree usted que la institución provee del capacitador para los colaboradores ingresantes.						x
					Cree usted que la institución debe continuamente orientar a los colaboradores de acuerdo a sus funciones.						x

Dr. Johnny Cueva Valdivia
Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad

Anexo 3: Matriz de operacionalización de la variable gestión del talento.

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Índice	Escala de medición	Técnica e instrumento
Gestión del talento	Según Maciariello y Linkletter (2012), Peter Drucker refiere que la gestión del talento es el control de técnicas que permiten promover un desempeño eficiente de las competencias y habilidades humanas en el contexto de las organizaciones	La gestión del talento humano es un conjunto de procesos y prácticas que guían y direccionan a las personas, incluyendo su integración, organización, recompensa, desarrollo, retención y supervisión, para lograr un óptimo desempeño en beneficio de una entidad.	Integración	Reclutamiento y Selección	1, 2, 3, 4	Escala de Likert (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre	Encuesta/ cuestionario
			Organización	Diseño organizacional y de puestos	5, 6		
				Evaluación del desempeño	7, 8, 9		
			Recompensa	Remuneración	10, 11		
				Incentivos	12, 13, 14		
				Prestaciones de servicios	15, 16		
			Desarrollo	Capacitación	17, 18		
				Desarrollo de las personas y de las organizaciones	19, 20, 21, 22, 23, 24		
			Retención	Relación con los empleados	25, 26		
				La higiene, seguridad y calidad de vida	27, 28, 29		
			Supervisión	Brindar seguimiento, acompañamiento y orientación	30, 31, 32		

Anexo 4: ficha de validación a juicio de expertos del proceso

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	Criterios de evaluación								Observaciones
				Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Gestión del Talento	Integración	Reclutamiento y Selección	Cree usted que la evaluación de selección del personal contribuye a mejorar la calidad de los colaboradores	X		X		X		X		
			Cree usted que el reclutamiento se realiza en forma pública y libre competencia	X		X		X		X		
			Cree usted que la selección de los colaboradores está dada estrictamente por su nivel de estudios y experiencias	X		X		X		X		
			Cree usted que existe injerencia para la selección de colaboradores	X		X		X		X		
	Organización	Diseño organizacional y de puestos	Cree usted que la institución establece las funciones que debe desempeñar los colaboradores	X		X		X		X		
			Cree usted que la institución actualmente el horario que a establecido para los colaboradores es el que cumple con la realidad	X		X		X		X		
		Evaluación del desempeño	Cree usted que la identificación del colaborador con la institución, optimisa el rendimiento laboral	X		X		X		X		
			Cree usted que la institución aplica medidas disciplinarias y otros a los colaboradores que incumplen sus responsabilidades	X		X		X		X		
			Cree usted que la institución para medir el desempeño de los colaboradores se basa siempre en el resultado de su desempeño	X		X		X		X		
	Recompensa	Remuneración	Cree usted que la institución cumple con el pago oportuno de la remuneración según el contrato establecido	X		X		X		X		
			Cree usted que los colaboradores reciben su pago de acuerdo a lo establecido por ley	X		X		X		X		
		Incentivos	Cree usted que existen incentivos económicos cuando uno realiza un trabajo excepcional	X		X		X		X		
			Cree usted que la institución promueve estímulos con incentivos para lograr el compromiso	X		X		X		X		
			Cree usted que la institución brinda las facilidades para la superación profesional de cada colaborador	X		X		X		X		
		Prestaciones de servicios	Cree usted que la institución cumple con la protección de su derechos de los colaboradores en todo momento	X		X		X		X		
			Cree usted que la institución cumple con todos sus beneficio de ley	X		X		X		X		
	Desarrollo	Capacitación	Cree usted que la institución brinda capacitaciones constantes para mejorar el desempeño de los colaboradores y la mejora institucional	X		X		X		X		
			Cree usted que la institución da facilidades a los colaboradores para capacitarse continuamente	X		X		X		X		
		Desarrollo de las personas y de las organizaciones	Cree usted que la institución ayuda a los colaboradores a ser eficientes.	X		X		X		X		
			Cree usted que la institución promueve a los colaboradores.	X		X		X		X		
			Cree usted que la institución brinda las herramientas necesarias a los colaborades para el trabajo que realiza	X		X		X		X		

			Cree usted que la institución debe tener el conocimiento de los tiempos de trabajo para que cumplan los colaboradores con sus metas	X		X		X		X		
			Cree usted que la institución realiza actividades para que los colaboradores sean agentes de cambio y sustento del buen funcionamiento de la institución	X		X		X		X		
			Cree usted que la institución debe realizar actividades de integración para todos los colaboradores.	X		X		X		X		
	Retención	Relación con los empleados	Cree usted que la institución desarrolla una orientación de identificación con los colaboradores	X		X		X		X		
			Cree usted que la comunicación entre los colaboradores de diferentes niveles se da frecuentemente	X		X		X		X		
		La higiene, seguridad y calidad de vida	Cree usted que la institución brinda un lugar adecuado de trabajo para los colaboradores	X		X		X		X		
			Cree usted que la institución ayuda a los colaboradores a mantener los lugares de trabajo en óptimo estado	X		X		X		X		
			Cree usted que la institución se preocupa por el libre tránsito de los colaboradores en los ambientes de trabajo	X		X		X		X		
	Supervisión	Brindar seguimiento, acompañamiento y orientación	Cree usted que la institución cumple con las capacitaciones iniciales de los colaboradores.	X		X		X		X		
			Cree usted que la institución provee del capacitador para los colaboradores ingresantes.	X		X		X		X		
			Cree usted que la institución debe continuamente orientar a los colaboradores de acuerdo a sus funciones.	X		X		X		X		

Dr. Johnny Cueva Valdivia
Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad

6 INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

6.1 TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Gestión del talento para competencias laborales en los colaboradores de una unidad de gestión educativa local – Lambayeque.

7 NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario sobre el proceso gestión del talento

8 AUTORA:

María Mariela Santisteban Llauce

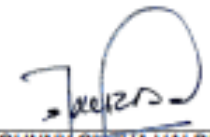
9 DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por lo tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: **APTO PARA SU APLICACIÓN**

APROBADO : SI [X] NO [ ]

Chiclayo, 20 de junio de 2022



DR. JOHNNY CUEVA VALDIVIA
Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad
Colegio de Ingenieros del Perú N° 106141
DNI: 16703164
Correo: jcuevav@unasam.edu.pe
Numero de Celular: 969954107

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN

GESTIÓN PÚBLICA

Validación de escala valorativa para evaluar el instrumento

Cuestionario sobre Competencias Laborales

Chiclayo, 20 de junio de 2022

Señor
Dr. JOHNNY CUEVA VALDIVIA
Chiclayo. -

De mi consideración:

Reciba el saludo institucional y personal y al mismo tiempo para manifestarle lo siguiente:

El suscrito está en la etapa del diseño del Proyecto de Investigación para el posterior desarrollo del mismo con el fin de obtener el grado de maestro/maestra en GESTIÓN PÚBLICA, y como parte del proceso de elaboración del proyecto se ha realizado un instrumento de recolección de datos, el mismo que por el rigor que se nos exige es necesario validar el contenido de dicho instrumento; por lo que, reconociendo su formación y experiencia en el campo profesional y de la investigación recurro a usted para que en su condición de EXPERTO emita su juicio de valor sobre la validez del mismo.

Para efectos de su análisis adjunto los siguientes documentos:

- Instrumento detallado con ficha técnica.
- Ficha de evaluación de validación.
- Cuadro de operacionalización de variables.
- Ficha de validación a juicio de expertos.

Sin otro particular quedo de usted.

Atentamente,

María Mariela Santisteban Llauce

Anexo 1: INSTRUMENTO

1 Nombre del instrumento:

Cuestionario sobre competencias laborales

2 Autor original:

María Mariela Santisteban Llauce

3 Objetivo:

Determinar las dimensiones de la gestión del talento que influyen en las competencias laborales en los colaboradores de una unidad de gestión educativa local - Lambayeque

4 Estructura y aplicación:

El presente cuestionario está estructurado en base a 23 ítems, los cuales tienen relación con los indicadores y sus dimensiones correspondientes.

El instrumento será aplicado a una muestra de 80 colaboradores de una unidad de gestión educativa local - Lambayeque.

5 FICHA TÉCNICA INSTRUMENTAL

5.1 Nombre del instrumento:

Cuestionario sobre el proceso de competencias laborales.

5.2 Estructura detallada:

En esta sección se presenta una tabla en la cual se puede apreciar la variable, las dimensiones e indicadores que la integran.

5.2.1 Estructura

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Competencias laborales	Motivación laboral	Factores extrínsecos	4
		Factores motivacionales	3
	Desempeño laboral	Capacidad de personal	3
		Capacidad de equipo	4
		Responsabilidad	2
	Capacidad laboral	Orientación hacia el logro	3
		Dedicación	2
		Habilidades operativas	2

Anexo 2: FICHA DE EVALUACIÓN DE VALIDACIÓN

ESCALA VALORATIVA PARA EVALUAR LAS COMPETENCIAS LABORALES

Autor/a: María Mariela Santisteban Llauce

MARQUE CON UN ASPA (X) LA ALTERNATIVA QUE MEJOR VALORA CADA ITEM:

(1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) A veces, (4) Casi siempre, (5) siempre

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valoración				
						1	2	3	4	5
Competencias laborales	Para Alles (2010), son características de personalidad, devenidas en comportamientos que generan un desempeño exitoso en un puesto de trabajo	Es la ejecución de las funciones del personal de una institución, donde se toma en cuenta su motivación, desempeño y capacidad laboral para alcanzar los objetivos de la organización con eficiencia.	Motivación Laboral	Factores extrínsecos	Cree usted que la institución busca los mecanismos para que los colaboradores trabajen con la perspectiva de la visión y misión de la entidad					X
					Cree usted que la institución cuenta con los ambientes adecuados para el buen funcionamiento de las labores de los colaboradores					X
					Cree usted que los colaboradores cuentan con las facilidades para cumplir con el horario de trabajo					X
					Cree usted que el colaborador cuenta con todos los recursos y equipos para realizar su trabajo.					X
				Factores intrínsecos o motivacionales	Usted cree que el colaborador debe de tener una actitud empática con sus compañeros en todo momento					X
					Cree usted que las tareas de su puesto de trabajo están de acuerdo con las funciones que le asignaron					X
					Cree usted que al cumplir sus metas la institución le otorgará beneficios adicionales					X
			Desempeño Laboral	Capacidad de personal	Cree usted que los colaboradores aplican lo aprendido de las capacitaciones en su labor diaria					X
					Cree usted que los colaboradores están formados y capacitados para desarrollarse empaticamente en su puesto de trabajo.					X
					Cree usted que las áreas de trabajo cuentan con líderes que le dan viabilidad al trabajo diario					X
				Capacidad de equipo	Cree usted que el nivel de coordinación con el encargado del área y los colaboradores es adecuado y oportuno					X
					Cree usted que hay buena relación de trabajo en las áreas de la institución					X
					Cree usted que los colaboradores se identifican con sus compañeros para la mejora del desempeño de sus áreas correspondientes					X
					Cree usted que existe la participación conjunta de los colaboradores en cada una de las áreas para lograr sus metas correspondientes					X
				Responsabilidad	Cree usted que sus labores representan un alto nivel de colaboración para el logro de metas					X

					Cree usted que los colaboradores cumplen con los horarios establecidos de la institución					X
			Capacidad Laboral	Orientación hacia el logro	Usted cree que la institución le ayuda para cumplir sus objetivos y metas asignadas a su puesto					X
					Cree usted que las tareas que desempeña corresponden a sus funciones asignadas					X
					Cree usted que les escuchan las propuestas que otorgan los colaboradores para mejorar las actividades diarias.					X
				Dedicación	Usted cree que los colaboradores entregan el trabajo asignado en los horarios establecidos					X
					Cree usted que los colaboradores realizan innovaciones para la mejora de su trabajo					X
				Habilidades operativas	Cree usted que los colaboradores cuentan con los conocimientos para desarrollar sus labores en forma eficiente					X
					Cree usted que los colaboradores son profesionales y se desempeñan adecuadamente en sus labores asignadas.					X

Dr. Johnny Cueva Valdivia
Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad

Anexo 3: Matriz de operacionalización de la variable competencias laborales.

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Índice	Escala de medición	Técnica/ instrumento
Competencias laborales	Para Alles (2010), son características de personalidad, devenidas en comportamientos que generan un desempeño exitoso en un puesto de trabajo.	Es la ejecución de las funciones del personal de una institución, donde se toma en cuenta su motivación, desempeño y capacidad laboral para alcanzar los objetivos de la organización con eficiencia.	Motivación laboral	Factores extrínsecos	1, 2, 3, 4	Escala de Likert (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre	Encuesta/ cuestionario
				Factores motivacionales	5, 6, 7		
			Desempeño laboral	Capacidad de personal	8, 9, 10		
				Capacidad de equipo	11, 12, 13, 14		
				Responsabilidad	15, 16		
			Capacidad laboral	Orientación hacia el logro	17, 18, 19		
				Dedicación	20, 21		
				Habilidades operativas	22, 23		

Anexo 4: ficha de validación a juicio de expertos del proceso

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	Criterios de evaluación								Observaciones
				Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Competencias laborales	Motivación Laboral	Factores extrínsecos	Cree usted que la institución busca los mecanismos para que los colaboradores trabajen con la perspectiva de la visión y misión de la entidad	X		X		X		X		
			Cree usted que la institución cuenta con los ambientes adecuados para el buen funcionamiento de las labores de los colaboradores	X		X		X		X		
			Cree usted que los colaboradores cuentan con las facilidades para cumplir con el horario de trabajo	X		X		X		X		
			Cree usted que el colaborador cuenta con todos los recursos y equipos para realizar su trabajo.	X		X		X		X		
		Factores intrínsecos o motivacionales	Usted cree que el colaborador debe de tener una actitud empática con sus compañeros en todo momento	X		X		X		X		
			Cree usted que las tareas de su puesto de trabajo están de acuerdo con las funciones que le asignaron	X		X		X		X		
			Cree usted que al cumplir sus metas la institución le otorgará beneficios adicionales	X		X		X		X		
	Desempeño Laboral	Capacidad de personal	Cree usted que los colaboradores aplican lo aprendido de las capacitaciones en su labor diaria	X		X		X		X		
			Cree usted que los colaboradores están formados y capacitados para desarrollarse empáticamente en su puesto de trabajo.	X		X		X		X		
			Cree usted que las áreas de trabajo cuentan con líderes que le dan viabilidad al trabajo diario	X		X		X		X		
		Capacidad de equipo	Cree usted que el nivel de coordinación con el encargado del área y los colaboradores es adecuado y oportuno	X		X		X		X		
			Cree usted que hay buena relación de trabajo en las áreas de la institución	X		X		X		X		
			Cree usted que los colaboradores se identifican con sus compañeros para la mejora del desempeño de sus áreas correspondientes	X		X		X		X		
			Cree usted que existe la participación conjunta de los colaboradores en cada una de las áreas para lograr sus metas correspondientes	X		X		X		X		
		Responsabilidad	Cree usted que sus labores representan un alto nivel de colaboración para el logro de metas	X		X		X		X		
			Cree usted que los colaboradores cumplen con los horarios establecidos de la institución	X		X		X		X		
	Capacidad Laboral	Orientación hacia el logro	Usted cree que la institución le ayuda para cumplir sus objetivos y metas asignadas a su puesto	X		X		X		X		
			Cree usted que las tareas que desempeña corresponden a sus funciones asignadas	X		X		X		X		
			Cree usted que les escuchan las propuestas que otorgan los colaboradores para mejorar las actividades diarias.	X		X		X		X		
		Dedicación	Usted cree que los colaboradores entregan el trabajo asignado en los horarios establecidos	X		X		X		X		
			Cree usted que los colaboradores realizan innovaciones para la mejora de su trabajo	X		X		X		X		
		Habilidades operativas	Cree usted que los colaboradores cuentan con los conocimientos para desarrollar sus labores en forma eficiente	X		X		X		X		
			Cree usted que los colaboradores son profesionales y se desempeñan adecuadamente en sus labores asignadas.	X		X		X		X		

Dr. Johnny Cueva Valdivia
Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad

6 INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

6.1 TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Gestión del talento para competencias laborales en los colaboradores de una unidad de gestión educativa local – Lambayeque.

7 NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario sobre el proceso de competencias laborales

8 AUTORA:

María Mariela Santisteban Llauce

9 DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por lo tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: **APTO PARA SU APLICACIÓN**

APROBADO : SI [X] NO [ ]

Chiclayo, 20 de junio de 2022

DR. JOHNNY CUEVA VALDIVIA
Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad
Colegio de Ingenieros del Perú N° 106141
DNI: 16703164
Correo: jcuevav@unasam.edu.pe
Numero de Celular: 969954107

Constancia de SUNEDU

PERÚ | Ministerio de Educación | Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria | Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	**CUEVA VALDIVIA**
Nombres	**JOHNNY**
Tipo de Documento de Identidad	**DNI**
Numero de Documento de Identidad	**16703164**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.**
Rector	**LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCION**
Secretario General	**SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL**
Director	**PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	**DOCTOR**
Denominación	**DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD**
Fecha de Expedición	**20/07/20**
Resolución/Acta	**0150-2020-UCV**
Diploma	**052-086376**
Fecha Matrícula	**04/01/2017**
Fecha Egreso	**19/01/2020**

Fecha de emisión de la constancia:
17 de Agosto de 2022

SUNEDU

Firmado digitalmente por: Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria
Motivo: Servidor de Agente automatizado.
Fecha: 17/08/2022 08:37:00-0500

CÓDIGO VIRTUAL 0000868329

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA
JEFA
Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.
Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.
(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN

GESTIÓN PÚBLICA

Validación de escala valorativa para evaluar el instrumento

Cuestionario sobre Gestión del Talento

Chiclayo, 22 de junio de 2022

Señor
Mg. MILAGROS DEL PILAR SOSA RUIZ
Chiclayo. -

De mi consideración:

Reciba el saludo institucional y personal y al mismo tiempo para manifestarle lo siguiente:

El suscrito está en la etapa del diseño del Proyecto de Investigación para el posterior desarrollo del mismo con el fin de obtener el grado de maestro/maestra en GESTIÓN PÚBLICA, y como parte del proceso de elaboración del proyecto se ha realizado un instrumento de recolección de datos, el mismo que por el rigor que se nos exige es necesario validar el contenido de dicho instrumento; por lo que, reconociendo su formación y experiencia en el campo profesional y de la investigación recurro a usted para que en su condición de EXPERTO emita su juicio de valor sobre la validez del mismo.

Para efectos de su análisis adjunto los siguientes documentos:

- Instrumento detallado con ficha técnica.
- Ficha de evaluación de validación.
- Cuadro de operacionalización de variables.
- Ficha de validación a juicio de expertos.

Sin otro particular quedo de usted.

Atentamente,

Maria Mariela Santisteban LLauce
DNI. 43840481

Anexo 1: INSTRUMENTO

1 Nombre del instrumento:

Cuestionario sobre gestión del talento.

2 Autor original:

María Mariela Santisteban Llauce

3 Objetivo:

Determinar las dimensiones de la gestión del talento que influyen en las competencias laborales en los colaboradores de una unidad de gestión educativa local - Lambayeque.

4 Estructura y aplicación:

El presente cuestionario está estructurado en base a 32 ítems, los cuales tienen relación con los indicadores y sus dimensiones correspondientes.

El instrumento será aplicado a una muestra de 56 colaboradores de una unidad de gestión educativa local - Lambayeque.

5 FICHA TÉCNICA INSTRUMENTAL

5.1 Nombre del instrumento:

Cuestionario sobre el proceso de gestión del talento.

5.2 Estructura detallada:

En esta sección se presenta una tabla en la cual se puede apreciar la variable, las dimensiones e indicadores que la integran.

5.2.1 Estructura

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Gestión del talento	Integración	Reclutamiento y Selección	4
	Organización	Diseño organizacional y de puestos	2
		Evaluación del desempeño	3
	Recompensa	Remuneración	2
		Incentivos	3
		Prestaciones de servicios	2
	Desarrollo	Capacitación	2
		Desarrollo de las personas y de las organizaciones	6
	Retención	Relación con los empleados	2
		La higiene, seguridad y calidad de vida	3
	Supervisión	Brindar seguimiento, acompañamiento y orientación	3

Anexo 2: FICHA DE EVALUACIÓN DE VALIDACIÓN

ESCALA VALORATIVA PARA EVALUAR LA GESTIÓN DEL TALENTO

Autor/a: María Mariela Santisteban Llauce

MARQUE CON UN ASPA (X) LA ALTERNATIVA QUE MEJOR VALORA CADA ITEM:

(1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) A veces, (4) Casi siempre, (5) siempre

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valoración				
						1	2	3	4	5
Gestión del talento	Según Maciariello y Linkletter (2012), Peter Drucker refiere que la gestión del talento es el control de técnicas que permiten promover un desempeño eficiente de las competencias y habilidades humanas en el contexto de las organizaciones	La gestión del talento humano es un conjunto de procesos y prácticas que guían y direccionan a las personas, incluyendo su integración, organización, recompensa, desarrollo, retención y supervisión, para lograr un óptimo desempeño en beneficio de una entidad.	Integración	Reclutamiento y Selección	Cree usted que la evaluación de selección del personal contribuye a mejorar la calidad de los colaboradores					x
					Cree usted que el reclutamiento se realiza en forma pública y libre competencia					x
					Cree usted que la selección de los colaboradores está dada estrictamente por su nivel de estudios y experiencias					x
					Cree usted que existe injerencia para la selección de colaboradores					x
			Organización	Diseño organizacional y de puestos	Cree usted que la institución establece las funciones que debe desempeñar los colaboradores					x
					Cree usted que la institución actualmente el horario que a establecido para los colaboradores es el que cumple con la realidad					x
				Evaluación del desempeño	Cree usted que la identificación del colaborador con la institución, optimisa el rendimiento laboral					x
					Cree usted que la institución aplica medidas disciplinarias y otros a los colaboradores que incumplen sus responsabilidades					x
					Cree usted que la institución para medir el desempeño de los colaboradores se basa siempre en el resultado de su desempeño					x
			Recompensa	Remuneración	Cree usted que la institución cumple con el pago oportuno de la remuneración según el contrato establecido					x
					Cree usted que los colaboradores reciben su pago de acuerdo a lo establecido por ley					x
				Incentivos	Cree usted que existen incentivos económicos cuando uno realiza un trabajo excepcional					x
					Cree usted que la institución promueve estímulos con incentivos para lograr el compromiso					x
					Cree usted que la institución brinda las facilidades para la superación profesional de cada colaborador					x

				Prestaciones de servicios	Cree usted que la institución cumple con la protección de su derechos de los colaboradores en todo momento						x
					Cree usted que la institución cumple con todos sus beneficio de ley						x
			Desarrollo	Capacitación	Cree usted que la institución brinda capacitaciones constantes para mejorar el desempeño de los colaboradores y la mejora institucional						x
					Cree usted que la institución da facilidades a los colaboradores para capacitarse continuamente						x
				Desarrollo de las personas y de las organizaciones	Cree usted que la institución ayuda a los colaboradores a ser eficientes.						x
					Cree usted que la institución promueve a los colaboradores.						x
					Cree usted que la institución brinda las herramientas necesarias a los colaborades para el trabajo que realiza						x
					Cree usted que la institución debe tener el conocimiento de los tiempos de trabajo para que cumplan los colaboradores con sus metas						x
					Cree usted que la institución realiza actividades para que los colaboradores sean agentes de cambio y sustento del buen funcionamiento de la institución						x
					Cree usted que la institución debe realizar actividades de integración para todos los colaboradores.						x
			Retención	Relación con los empleados	Cree usted que la institución desarrolla una orientación de identificación con los colaboradores						x
					Cree usted que la comunicación entre los colaboradores de diferentes niveles se da frecuentemente						x
				La higiene, seguridad y calidad de vida	Cree usted que la institución brinda un lugar adecuado de trabajo para los colaboradores						x
					Cree usted que la institución ayuda a los colaboradores a mantener los lugares de trabajo en óptimo estado						x
					Cree usted que la institución se preocupa por el libre tránsito de los colaboradores en los ambientes de trabajo						x
			Supervisión	Brindar seguimiento, acompañamiento y orientación	Cree usted que la institución cumple con las capacitaciones iniciales de los colaboradores.						x
					Cree usted que la institución provee del capacitador para los colaboradores ingresantes.						x
					Cree usted que la institución debe continuamente orientar a los colaboradores de acuerdo a sus funciones.						x

Anexo 3: Matriz de operacionalización de la variable gestión del talento.

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Índice	Escala de medición	Técnica e instrumento
Gestión del talento	Según Maciariello y Linkletter (2012), Peter Drucker refiere que la gestión del talento es el control de técnicas que permiten promover un desempeño eficiente de las competencias y habilidades humanas en el contexto de las organizaciones	La gestión del talento humano es un conjunto de procesos y prácticas que guían y direccionan a las personas, incluyendo su integración, organización, recompensa, desarrollo, retención y supervisión, para lograr un óptimo desempeño en beneficio de una entidad.	Integración	Reclutamiento y Selección	1, 2, 3, 4	Escala de Likert (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre	Encuesta/ cuestionario
			Organización	Diseño organizacional y de puestos	5, 6		
				Evaluación del desempeño	7, 8, 9		
			Recompensa	Remuneración	10, 11		
				Incentivos	12, 13, 14		
				Prestaciones de servicios	15, 16		
			Desarrollo	Capacitación	17, 18		
				Desarrollo de las personas y de las organizaciones	19, 20, 21, 22, 23, 24		
			Retención	Relación con los empleados	25, 26		
				La higiene, seguridad y calidad de vida	27, 28, 29		
			Supervisión	Brindar seguimiento, acompañamiento y orientación	30, 31, 32		

Anexo 4: ficha de validación a juicio de expertos del proceso Gestión del Talento

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	Criterios de evaluación								Observaciones
				Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Gestión del Talento	Integración	Reclutamiento y Selección	Cree usted que la evaluación de selección del personal contribuye a mejorar la calidad de los colaboradores	x		x		x		x		
			Cree usted que el reclutamiento se realiza en forma pública y libre competencia	x		x		x		x		
			Cree usted que la selección de los colaboradores está dada estrictamente por su nivel de estudios y experiencias	x		x		x		x		
			Cree usted que existe injerencia para la selección de colaboradores	x		x		x		x		
	Organización	Diseño organizacional y de puestos	Cree usted que la institución establece las funciones que debe desempeñar los colaboradores	x		x		x		x		
			Cree usted que la institución actualmente el horario que a establecido para los colaboradores es el que cumple con la realidad	x		x		x		x		
		Evaluación del desempeño	Cree usted que la identificación del colaborador con la institución, optimisa el rendimiento laboral	x		x		x		x		
			Cree usted que la institución aplica medidas disciplinarias y otros a los colaboradores que incumplen sus responsabilidades	x		x		x		x		
			Cree usted que la institución para medir el desempeño de los colaboradores se basa siempre en el resultado de su desempeño	x		x		x		x		
	Recompensa	Remuneración	Cree usted que la institución cumple con el pago oportuno de la remuneración según el contrato establecido	x		x		x		x		
			Cree usted que los colaboradores reciben su pago de acuerdo a lo establecido por ley	x		x		x		x		
		Incentivos	Cree usted que existen incentivos económicos cuando uno realiza un trabajo excepcional	x		x		x		x		
			Cree usted que la institución promueve estímulos con incentivos para lograr el compromiso	x		x		x		x		
			Cree usted que la institución brinda las facilidades para la superación profesional de cada colaborador	x		x		x		x		
		Prestaciones de servicios	Cree usted que la institución cumple con la protección de su derechos de los colaboradores en todo momento	x		x		x		x		
			Cree usted que la institución cumple con todos sus beneficio de ley	x		x		x		x		
	Desarrollo	Capacitación	Cree usted que la institución brinda capacitaciones constantes para mejorar el desempeño de los colaboradores y la mejora institucional	x		x		x		x		
			Cree usted que la institución da facilidades a los colaboradores para capacitarse continuamente	x		x		x		x		
		Desarrollo de las personas y de las organizaciones	Cree usted que la institución ayuda a los colaboradores a ser eficientes.	x		x		x		x		
			Cree usted que la institución promueve a los colaboradores.	x		x		x		x		
			Cree usted que la institución brinda las herramientas necesarias a los colaborades para el trabajo que realiza	x		x		x		x		

		Desarrollo de las personas y de las organizaciones	Cree usted que la institución ayuda a los colaboradores a ser eficientes.	X		X		X		X		
			Cree usted que la institución promueve a los colaboradores.	X		X		X		X		
			Cree usted que la institución brinda las herramientas necesarias a los colaborades para el trabajo que realiza	X		X		X		X		
			Cree usted que la institución debe tener el conocimiento de los tiempos de trabajo para que cumplan los colaboradores con sus metas	X		X		X		X		
			Cree usted que la institución realiza actividades para que los colaboradores sean agentes de cambio y sustento del buen funcionamiento de la institución	X		X		X		X		
			Cree usted que la institución debe realizar actividades de integración para todos los colaboradores.	X		X		X		X		
	Retención	Relación con los empleados	Cree usted que la institución desarrolla una orientación de identificación con los colaboradores	X		X		X		X		
			Cree usted que la comunicación entre los colaboradores de diferentes niveles se da frecuentemente	X		X		X		X		
		La higiene, seguridad y calidad de vida	Cree usted que la institución brinda un lugar adecuado de trabajo para los colaboradores	X		X		X		X		
			Cree usted que la institución ayuda a los colaboradores a mantener los lugares de trabajo en óptimo estado	X		X		X		X		
			Cree usted que la institución se preocupa por el libre tránsito de los colaboradores en los ambientes de trabajo	X		X		X		X		
	Supervisión	Brindar seguimiento, acompañamiento y orientación	Cree usted que la institución cumple con las capacitaciones iniciales de los colaboradores.	X		X		X		X		
			Cree usted que la institución provee del capacitador para los colaboradores ingresantes.	X		X		X		X		
			Cree usted que la institución debe continuamente orientar a los colaboradores de acuerdo a sus funciones.	X		X		X		X		

Milagros del Pilar Sosa Ruiz
Magíster en Gestión Pública

6 INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

6.1 TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Gestión del talento para competencias laborales en los colaboradores de una unidad de gestión educativa local – Lambayeque.

7 NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario sobre el proceso gestión del talento

8 AUTORA:

María Mariela Santisteban Llauce

9 DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por lo tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES : APTO (Apto/ No Apto para su aplicación)

APROBADO : SI [X] NO [ ]

Chiclayo, 22 de junio de 2022

MG. MILAGROS DEL PILAR SOSA RUIZ
Magíster en Gestión Pública
Registro Único de Colegiación: CLAD - 09099
DNI: 41655250
Correo personal: misorucat@gmail.com
Numero de Celular: 974853515

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN

GESTIÓN PÚBLICA

Validación de escala valorativa para evaluar el instrumento

Cuestionario sobre Competencias Laborales

Chiclayo, 22 de junio de 2022

Señor
Mg. MILAGROS DEL PILAR SOSA RUIZ
Chiclayo. -

De mi consideración:

Reciba el saludo institucional y personal y al mismo tiempo para manifestarle lo siguiente:

El suscrito está en la etapa del diseño del Proyecto de Investigación para el posterior desarrollo del mismo con el fin de obtener el grado de maestro/maestra en GESTIÓN PÚBLICA, y como parte del proceso de elaboración del proyecto se ha realizado un instrumento de recolección de datos, el mismo que por el rigor que se nos exige es necesario validar el contenido de dicho instrumento; por lo que, reconociendo su formación y experiencia en el campo profesional y de la investigación recurro a usted para que en su condición de EXPERTO emita su juicio de valor sobre la validez del mismo.

Para efectos de su análisis adjunto los siguientes documentos:

- Instrumento detallado con ficha técnica.
- Ficha de evaluación de validación.
- Cuadro de operacionalización de variables.
- Ficha de validación a juicio de expertos.

Sin otro particular quedo de usted.

Atentamente,

María Mariela Santisteban Llauce
DNI. 43840481

Anexo 1: INSTRUMENTO

1 Nombre del instrumento:

Cuestionario sobre competencias laborales

2 Autor original:

María Mariela Santisteban Llauce

3 Objetivo:

Determinar las dimensiones de la gestión del talento que influyen en las competencias laborales en los colaboradores de una unidad de gestión educativa local - Lambayeque

4 Estructura y aplicación:

El presente cuestionario está estructurado en base a 23 ítems, los cuales tienen relación con los indicadores y sus dimensiones correspondientes.

El instrumento será aplicado a una muestra de 56 colaboradores de una unidad de gestión educativa local - Lambayeque.

5 FICHA TÉCNICA INSTRUMENTAL

5.1 Nombre del instrumento:

Cuestionario sobre el proceso de competencias laborales.

5.2 Estructura detallada:

En esta sección se presenta una tabla en la cual se puede apreciar la variable, las dimensiones e indicadores que la integran.

5.2.1 Estructura

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Competencias laborales	Motivación laboral	Factores extrínsecos	4
		Factores motivacionales	3
	Desempeño laboral	Capacidad de personal	3
		Capacidad de equipo	4
		Responsabilidad	2
	Capacidad laboral	Orientación hacia el logro	3
		Dedicación	2
		Habilidades operativas	2

Anexo 2: FICHA DE EVALUACIÓN DE VALIDACIÓN

ESCALA VALORATIVA PARA EVALUAR LAS COMPETENCIAS LABORALES

Autor/a: María Mariela Santisteban Llauce

MARQUE CON UN ASPA (X) LA ALTERNATIVA QUE MEJOR VALORA CADA ITEM:

(1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) A veces, (4) Casi siempre, (5) siempre

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valoración				
						1	2	3	4	5
Competencias laborales	Para Alles (2010), son características de personalidad, devenidas en comportamientos que generan un desempeño exitoso en un puesto de trabajo	Es la ejecución de las funciones del personal de una institución, donde se toma en cuenta su motivación, desempeño y capacidad laboral para alcanzar los objetivos de la organización con eficiencia.	Motivación Laboral	Factores extrínsecos	Cree usted que la institución busca los mecanismos para que los colaboradores trabajen con la perspectiva de la visión y misión de la entidad					x
					Cree usted que la institución cuenta con los ambientes adecuados para el buen funcionamiento de las labores de los colaboradores					x
					Cree usted que los colaboradores cuentan con las facilidades para cumplir con el horario de trabajo					x
					Cree usted que el colaborador cuenta con todos los recursos y equipos para realizar su trabajo.					x
				Factores intrínsecos o motivacionales	Usted cree que el colaborador debe de tener una actitud empática con sus compañeros en todo momento					x
					Cree usted que las tareas de su puesto de trabajo están de acuerdo con las funciones que le asignaron					x
					Cree usted que al cumplir sus metas la institución le otorgará beneficios adicionales					x
			Desempeño Laboral	Capacidad de personal	Cree usted que los colaboradores aplican lo aprendido de las capacitaciones en su labor diaria					x
					Cree usted que los colaboradores están formados y capacitados para desarrollarse empaticamente en su puesto de trabajo.					x
					Cree usted que las áreas de trabajo cuentan con líderes que le dan viabilidad al trabajo diario					x
				Capacidad de equipo	Cree usted que el nivel de coordinación con el encargado del área y los colaboradores es adecuado y oportuno					x
					Cree usted que hay buena relación de trabajo en las áreas de la institución					x
					Cree usted que los colaboradores se identifican con sus compañeros para la mejora del desempeño de sus áreas correspondientes					x

					Cree usted que existe la participación conjunta de los colaboradores en cada una de las áreas para lograr sus metas correspondientes					x
				Responsabilidad	Cree usted que sus labores representan un alto nivel de colaboración para el logro de metas					x
					Cree usted que los colaboradores cumplen con los horarios establecidos de la institución					x
			Capacidad Laboral	Orientación hacia el logro	Usted cree que la institución le ayuda para cumplir sus objetivos y metas asignadas a su puesto					x
					Cree usted que las tareas que desempeña corresponden a sus funciones asignadas					x
					Cree usted que les escuchan las propuestas que otorgan los colaboradores para mejorar las actividades diarias.					x
				Dedicación	Usted cree que los colaboradores entregan el trabajo asignado en los horarios establecidos					x
					Cree usted que los colaboradores realizan innovaciones para la mejora de su trabajo					x
				Habilidades operativas	Cree usted que los colaboradores cuentan con los conocimientos para desarrollar sus labores en forma eficiente					x
					Cree usted que los colaboradores son profesionales y se desempeñan adecuadamente en sus labores asignadas.					x

Anexo 3: Matriz de operacionalización de la variable competencias laborales.

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Índice	Escala de medición	Técnica/ instrumento
Competencias laborales	Para Alles (2010), son características de personalidad, devenidas en comportamientos que generan un desempeño exitoso en un puesto de trabajo.	Es la ejecución de las funciones del personal de una institución, donde se toma en cuenta su motivación, desempeño y capacidad laboral para alcanzar los objetivos de la organización con eficiencia.	Motivación laboral	Factores extrínsecos	1, 2, 3, 4	Escala de Likert (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre	Encuesta/ cuestionario
				Factores motivacionales	5, 6, 7		
			Desempeño laboral	Capacidad de personal	8, 9, 10		
				Capacidad de equipo	11, 12, 13, 14		
				Responsabilidad	15, 16		
			Capacidad laboral	Orientación hacia el logro	17, 18, 19		
				Dedicación	20, 21		
				Habilidades operativas	22, 23		

Anexo 4: ficha de validación a juicio de expertos del proceso Competencias laborales

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	Criterios de evaluación								Observaciones
				Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Competencias laborales	Motivación Laboral	Factores extrínsecos	Cree usted que la institución busca los mecanismos para que los colaboradores trabajen con la perspectiva de la visión y misión de la entidad	X		X		X		X		
			Cree usted que la institución cuenta con los ambientes adecuados para el buen funcionamiento de las labores de los colaboradores	X		X		X		X		
			Cree usted que los colaboradores cuentan con las facilidades para cumplir con el horario de trabajo	X		X		X		X		
			Cree usted que el colaborador cuenta con todos los recursos y equipos para realizar su trabajo.	X		X		X		X		
		Factores intrínsecos o motivacionales	Usted cree que el colaborador debe de tener una actitud empática con sus compañeros en todo momento	X		X		X		X		
			Cree usted que las tareas de su puesto de trabajo están de acuerdo con las funciones que le asignaron	X		X		X		X		
			Cree usted que al cumplir sus metas la institución le otorgará beneficios adicionales	X		X		X		X		
	Desempeño Laboral	Capacidad de personal	Cree usted que los colaboradores aplican lo aprendido de las capacitaciones en su labor diaria	X		X		X		X		
			Cree usted que los colaboradores están formados y capacitados para desarrollarse empaticamente en su puesto de trabajo.	X		X		X		X		
			Cree usted que las áreas de trabajo cuentan con líderes que le dan viabilidad al trabajo diario	X		X		X		X		
		Capacidad de equipo	Cree usted que el nivel de coordinación con el encargado del área y los colaboradores es adecuado y oportuno	X		X		X		X		
			Cree usted que hay buena relación de trabajo en las áreas de la institución	X		X		X		X		
			Cree usted que los colaboradores se identifican con sus compañeros para la mejora del desempeño de sus áreas correspondientes	X		X		X		X		
			Cree usted que existe la participación conjunta de los colaboradores en cada una de las áreas para lograr sus metas correspondientes	X		X		X		X		
		Responsabilidad	Cree usted que sus labores representan un alto nivel de colaboración para el logro de metas	X		X		X		X		
			Cree usted que los colaboradores cumplen con los horarios establecidos de la institución	X		X		X		X		
	Capacidad Laboral	Orientación hacia el logro	Usted cree que la institución le ayuda para cumplir sus objetivos y metas asignadas a su puesto			X		X		X		
			Cree usted que las tareas que desempeña corresponden a sus funciones asignadas	X		X		X		X		
			Cree usted que les escuchan las propuestas que otorgan los colaboradores para mejorar las actividades diarias.	X		X		X		X		

		Dedicación	Usted cree que los colaboradores entregan el trabajo asignado en los horarios establecidos	X		X		X		X			
			Cree usted que los colaboradores realizan innovaciones para la mejora de su trabajo	X		X		X		X			
		Habilidades operativas	Cree usted que los colaboradores cuentan con los conocimientos para desarrollar sus labores en forma eficiente	X		X		X		X			
			Cree usted que los colaboradores son profesionales y se desempeñan adecuadamente en sus labores asignadas.	X		X		X		X			

Milagros del Pilar Sosa Ruiz
Magíster en Gestión Pública

6 INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

6.1 TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Gestión del talento para competencias laborales en los colaboradores de una unidad de gestión educativa local – Lambayeque.

7 NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario sobre el proceso de competencias laborales

8 AUTORA:

María Mariela Santisteban Llauce

9 DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por lo tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES : APTO (Apto/ No Apto para su aplicación)

APROBADO : SI [X] NO [ ]

Chiclayo, 22 de junio del 2022

MG. MILAGROS DEL PILAR SOSA RUIZ

Magíster en Gestión Pública

Registro Único de Colegiación: CLAD - 09099

DNI: 41655250

Correo personal: misorucat@gmail.com

Numero de Celular: 974853515

Constancia de SUNEDU

PERÚ | Ministerio de Educación | Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria | Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	**SOSA RUIZ**
Nombres	**MILAGROS DEL PILAR**
Tipo de Documento de Identidad	**DNI**
Numero de Documento de Identidad	**41655250**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	**UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO**
Rector	**MIRO QUESADA RADA FRANCISCO JOSE**
Secretario General	**SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL**
Director	**PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	**MAESTRO**
Denominación	**MAGISTER EN GESTION PUBLICA**
Fecha de Expedición	**28/01/16**
Resolución/Acta	**0026-2016-UCV**
Diploma	**UCV24723**
Fecha Matrícula	**15/03/2012**
Fecha Egreso	**18/07/2012**

Fecha de emisión de la constancia:
17 de Agosto de 2022

CÓDIGO VIRTUAL 000868737

SUNEDU

Firmado digitalmente por: Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria
Motivo: Servidor de Agente automatizado.
Fecha: 17/08/2022 18:21:13-0500

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA
JEFA
Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde Internet.
Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.
(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

Autorización de la Institución

PERÚ

GOBIERNO REGIONAL LAMBAYEQUE
EDUCACION LAMBAYEQUE
DIRECCION - UGEL LAMBAYEQUE

Firmado digitalmente por FERNANDEZ CUEVA AMADO FIR 28110795 hard
Unidad: DIRECCION - UGEL LAMBAYEQUE
Cargo: DIRECTOR DE UGEL LAMBAYEQUE
Fecha y hora de proceso:08/07/2022 - 18:15:49

Id seguridad: 6250353

Año del fortalecimiento de la Soberanía Nacional

Lambayeque 8 julio 2022

OFICIO N° 002024-2022-GR.LAMB/GRED/UGEL.LAMB [4252103 - 1]

MG. YOSIP IBRAHIN MEJIA DIAZ.
JEFE DE LA UNIDAD DE POSGRADO DE LA UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO - CHICLAYO
CARRETERA PIMENTEL KM. 3.5

ASUNTO: ACEPTACIÓN PARA DESARROLLAR INVESTIGACIÓN DE TESIS TITULADA "GESTIÓN DEL TALENTO PARA COMPETENCIAS LABORALES EN LOS COLABORADORES DE UNA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL - LAMBAYEQUE".

REFERENCIA: SOLICITUD CON REGISTRO SISGEDO [4252103-0]

Tengo el agrado de dirigirme a usted, para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo dar respuesta al documento de la referencia, donde solicita desarrollar su proyecto de tesis en nuestra entidad.

En tal sentido y después de la revisión de la documentación presentada, **SE AUTORIZA** a desarrollar la aplicación de su tesis denominada con título *"Gestión del talento para competencias laborales en los colaboradores de una Unidad de Gestión Educativa Local – Lambayeque"* a la Lic. **SANTISTEBAN LLAUCE MARIA MARIELA** identificada con DNI: 43840481 de la escuela de posgrado de la Universidad Cesar Vallejo; aclarando que toda información obtenida de esta sede administrativa debe ser utilizada exclusivamente para la investigación con el fin de poder obtener satisfactoriamente su grado de académico de Magister.

Adicionalmente cuando dicho proyecto esté concluido y aprobado por la casa de estudios antes mencionada, deberá remitir un juego de toda la investigación para que forme parte del acervo documentario de UGEL Lambayeque.

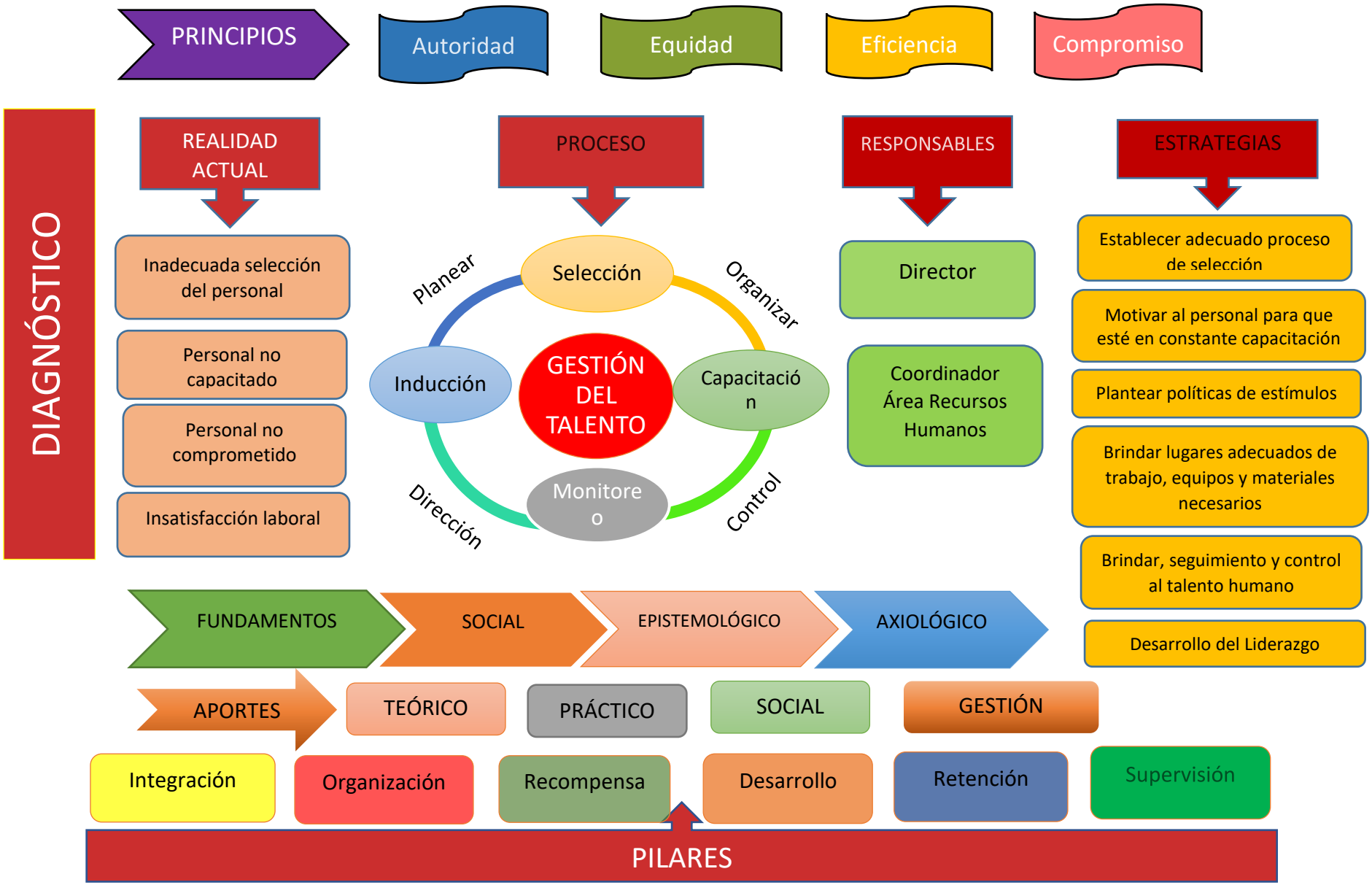
Sin otro en particular me suscribo de usted, no sin antes reiterarle las muestras de mi especial consideración y estima.

Atentamente,

Firmado digitalmente
AMADO FERNANDEZ CUEVA
DIRECTOR DE UGEL LAMBAYEQUE
Fecha y hora de proceso: 08/07/2022 - 18:15:49

Este es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por Gobierno Regional Lambayeque, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: https://sisgedo3.regionlambayeque.gob.pe/verifica/

VoBo electrónico de:
- AREA DE RECURSOS HUMANOS
RONAL DANIEL URBINA GOMEZ
COORDINADOR DE AREA DE RECURSOS HUMANOS
2022-07-07 22:51:03-05

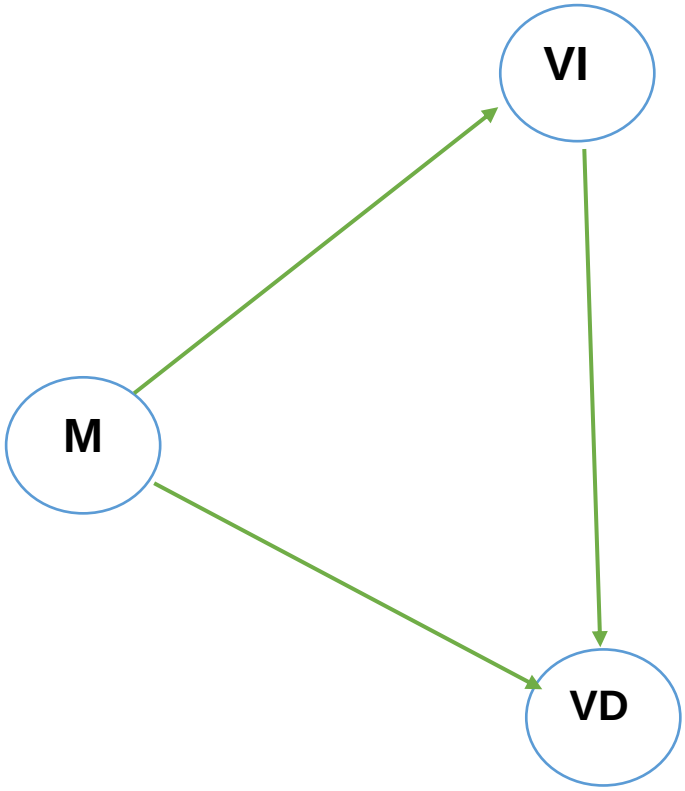

PRINCIPIOS
Autoridad
Equidad
Eficiencia
Compromiso
DIAGNÓSTICO
REALIDAD ACTUAL
Inadecuada selección del personal
Personal no capacitado
Personal no comprometido
Insatisfacción laboral
PROCESO
Planear
Selección
Organizar
Inducción
GESTIÓN DEL TALENTO
Capacitación
Dirección
Monitoreo
Control
RESPONSABLES
Director
Coordinador Área Recursos Humanos
ESTRATEGIAS
Establecer adecuado proceso de selección
Motivar al personal para que esté en constante capacitación
Plantear políticas de estímulos
Brindar lugares adecuados de trabajo, equipos y materiales necesarios
Brindar, seguimiento y control al talento humano
Desarrollo del Liderazgo
FUNDAMENTOS
SOCIAL
EPISTEMOLÓGICO
AXIOLÓGICO
APORTES
TEÓRICO
PRÁCTICO
SOCIAL
GESTIÓN
Integración
Organización
Recompensa
Desarrollo
Retención
Supervisión
PILARES

Cálculo de la muestra.

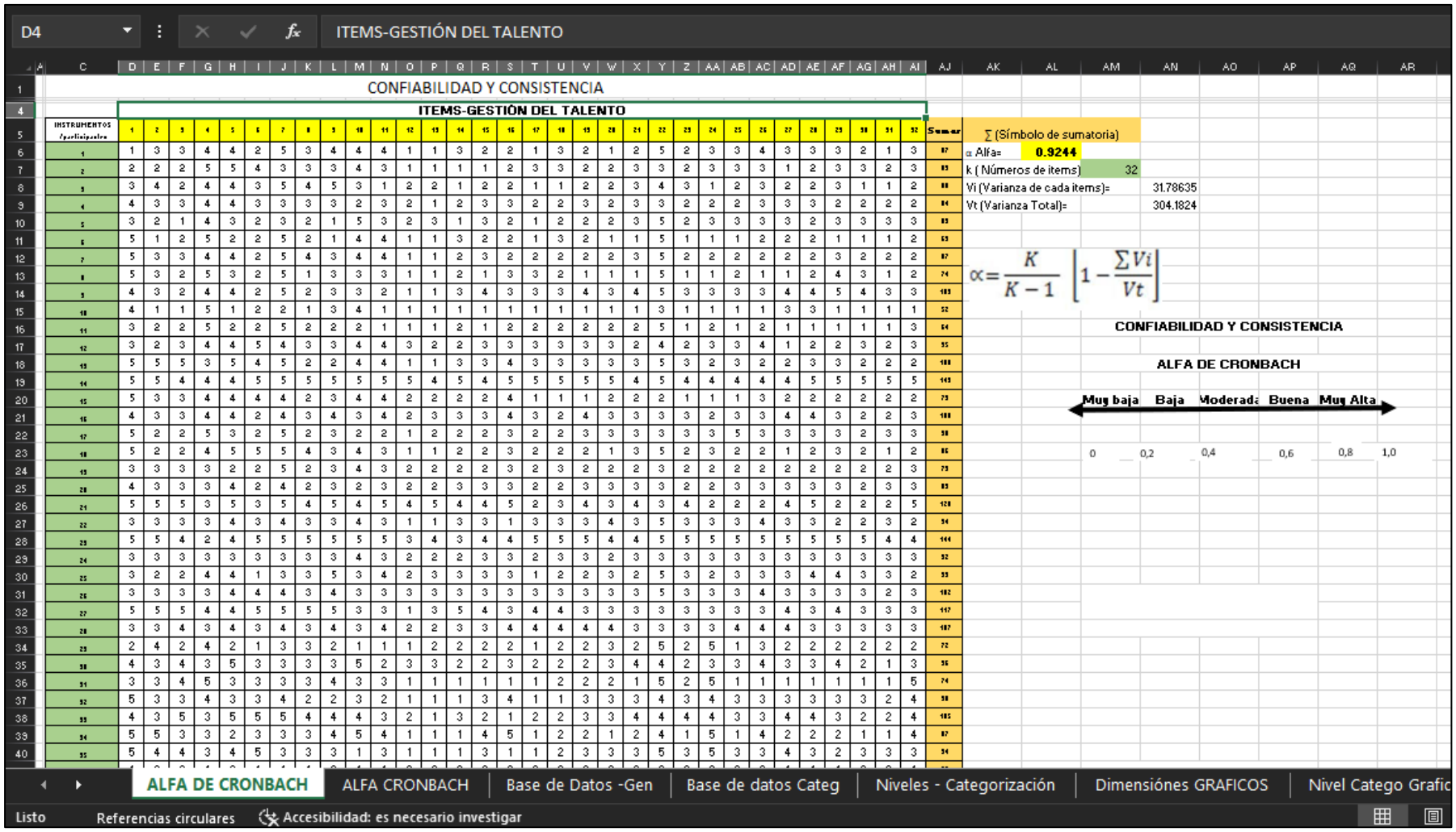
$$n = \frac{N \times Z_a^{\,2} \times p \times q}{d^2 \times (N-1) + Z_a^{\,2} \times p \times q}$$

Esta será la fórmula para el cálculo de la muestra, la muestra será la misma de la población, puesto que en esta institución se contará con la participación de cincuenta y seis colaboradores.

Diseño de la investigación.



M = Muestra
VI = Variable independiente
VD = Variable dependiente



D4 | ITEMS-GESTIÓN DEL TALENTO

CONFIABILIDAD Y CONSISTENCIA

ITEMS-GESTIÓN DEL TALENTO

INSTRUMENTOS /participantes	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	Sumas
1	1	3	3	4	4	2	5	3	4	4	4	1	1	3	2	2	1	3	2	1	2	5	2	3	3	4	3	3	3	2	1	3	87
2	2	2	2	5	5	4	3	3	3	4	3	1	1	1	1	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	1	2	3	3	2	3	83
3	3	4	2	4	4	3	5	4	5	3	1	2	2	1	2	2	1	1	2	2	3	4	3	1	2	3	2	2	3	1	1	2	88
4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	2	3	2	1	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	84
5	3	2	1	4	3	2	3	2	1	5	3	2	3	1	3	2	1	2	2	2	3	5	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	83
6	5	1	2	5	2	2	5	2	1	4	4	1	1	3	2	2	1	3	2	1	1	5	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	69
7	5	3	3	4	4	2	5	4	3	4	4	1	1	2	3	2	2	2	2	2	3	5	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	87
8	5	3	2	5	3	2	5	1	3	3	3	1	1	2	1	3	3	2	1	1	1	5	1	1	2	1	1	2	4	3	1	2	74
9	4	3	2	4	4	2	5	2	3	3	2	1	1	3	4	3	3	3	4	3	4	5	3	3	3	3	4	4	5	4	3	3	103
10	4	1	1	5	1	2	2	1	3	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	3	1	1	1	1	52
11	3	2	2	5	2	2	5	2	2	2	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	5	1	2	1	2	1	1	1	1	1	3	64
12	3	2	3	4	4	5	4	3	3	4	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	4	2	3	3	4	1	2	2	3	2	3	95
13	5	5	5	3	5	4	5	2	2	4	4	1	1	3	3	4	3	3	3	3	3	5	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	108
14	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	145
15	5	3	3	4	4	4	4	2	3	4	4	2	2	2	2	4	1	1	1	2	2	2	1	1	1	3	2	2	2	2	2	2	79
16	4	3	3	4	4	2	4	3	4	3	4	2	3	3	3	4	3	2	4	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	2	2	3	100
17	5	2	2	5	3	2	5	2	3	2	2	1	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	2	3	3	98
18	5	2	2	4	5	5	5	4	3	4	3	1	1	2	2	3	2	2	2	1	3	5	2	3	2	2	1	2	3	2	1	2	86
19	3	3	3	3	2	2	5	2	3	4	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	79
20	4	3	3	3	4	2	4	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	93
21	5	5	5	3	5	3	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	2	3	4	3	4	3	4	2	2	2	4	5	2	2	2	5	128
22	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	1	1	3	3	1	3	3	3	4	3	5	3	3	3	4	3	3	2	2	3	2	94
23	5	5	4	2	4	5	5	5	5	5	5	3	4	3	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	144
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	92
25	3	2	2	4	4	1	3	3	5	3	4	2	3	3	3	3	1	2	2	3	2	5	3	2	3	3	3	4	4	3	3	2	93
26	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	102
27	5	5	5	4	4	5	5	5	5	3	3	1	3	5	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	117
28	3	3	4	3	4	3	4	3	4	2	2	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	107
29	2	4	2	4	2	1	3	3	2	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	3	2	5	2	5	1	3	2	2	2	2	2	2	72
30	4	3	4	3	5	3	3	3	3	5	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	4	4	2	3	3	4	3	3	4	2	1	3	96
31	3	3	4	5	3	3	3	3	4	3	3	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	5	2	5	1	1	1	1	1	1	1	5	74
32	5	3	3	4	3	3	4	2	2	3	2	1	1	1	3	4	1	1	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	4	98
33	4	3	5	3	5	5	5	4	4	3	2	1	3	2	1	2	2	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	2	2	4	105
34	5	5	3	3	2	3	3	3	4	5	4	1	1	1	4	5	1	2	2	1	2	4	1	5	1	4	2	2	2	1	1	4	87
35	5	4	4	3	4	5	3	3	3	1	3	1	1	1	3	1	1	2	3	3	3	5	3	5	3	3	4	3	2	3	3	3	94

∑ (Símbolo de sumatoria)

α Alfa= 0.9244

k (Números de items) 32

Vi (Varianza de cada items)= 31.78635

Vt (Varianza Total)= 304.1824

$$\alpha = \frac{K}{K-1}\left[1 - \frac{\sum Vi}{Vt}\right]$$

CONFIABILIDAD Y CONSISTENCIA

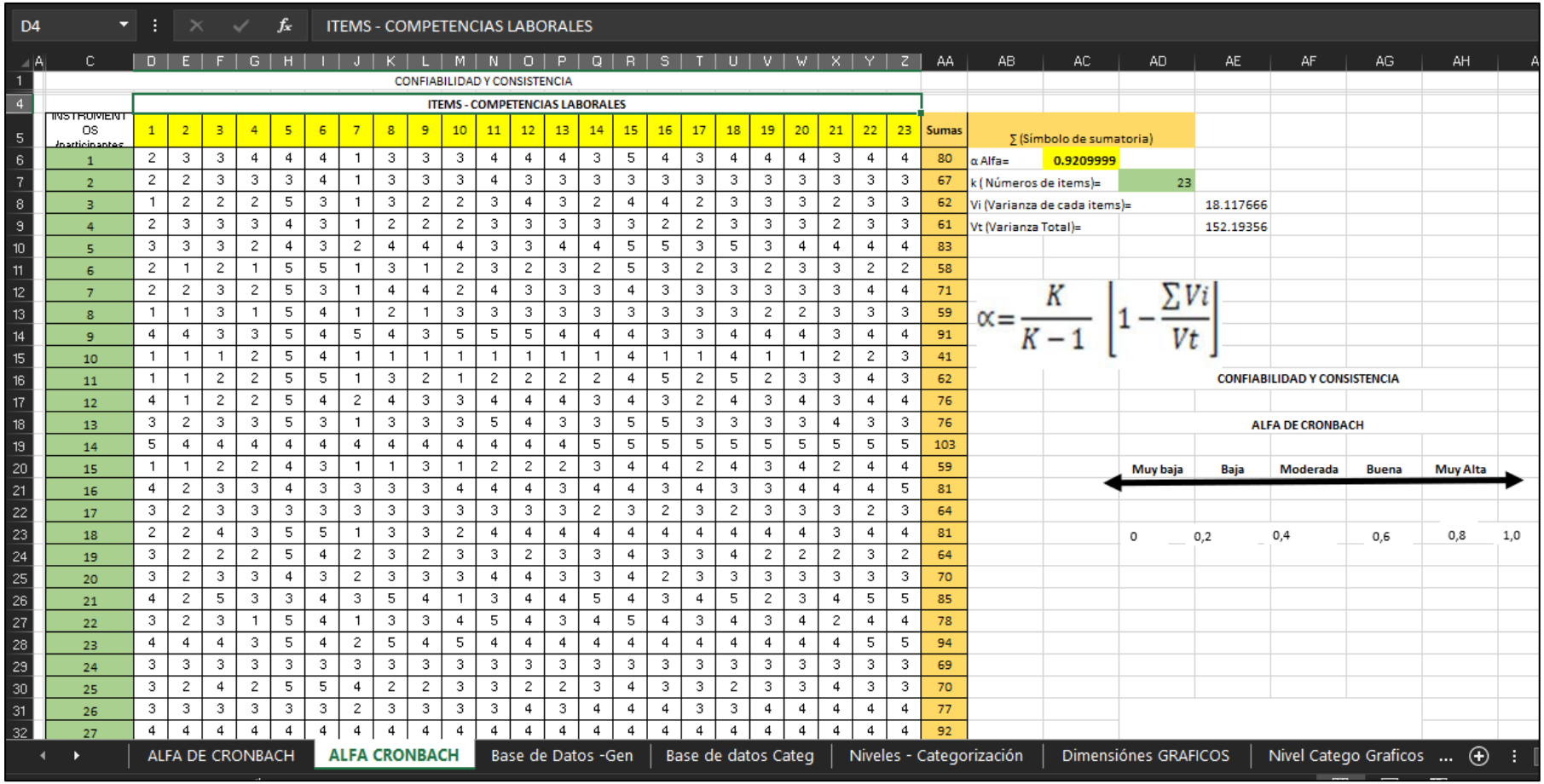
ALFA DE CRONBACH

Muy baja | Baja | Moderada | Buena | Muy Alta

0 0,2 0,4 0,6 0,8 1,0

ALFA DE CRONBACH | ALFA CRONBACH | Base de Datos -Gen | Base de datos Categ | Niveles - Categorización | Dimensiónes GRAFICOS | Nivel Catego Grafic

Listo | Referencias circulares | Accesibilidad: es necesario investigar



D4 | ITEMS - COMPETENCIAS LABORALES

CONFIABILIDAD Y CONSISTENCIA

ITEMS - COMPETENCIAS LABORALES

INSTRUMENTOS /participantes	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	Sumas
1	2	3	3	4	4	4	1	3	3	3	4	4	4	3	5	4	3	4	4	4	3	4	4	80
2	2	2	3	3	3	4	1	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	67
3	1	2	2	2	5	3	1	3	2	2	3	4	3	2	4	4	2	3	3	3	2	3	3	62
4	2	3	3	3	4	3	1	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	61
5	3	3	3	2	4	3	2	4	4	4	3	3	4	4	5	5	3	5	3	4	4	4	4	83
6	2	1	2	1	5	5	1	3	1	2	3	2	3	2	5	3	2	3	2	3	3	2	2	58
7	2	2	3	2	5	3	1	4	4	2	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	71
8	1	1	3	1	5	4	1	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	59
9	4	4	3	3	5	4	5	4	3	5	5	5	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	91
10	1	1	1	2	5	4	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	4	1	1	2	2	3	41
11	1	1	2	2	5	5	1	3	2	1	2	2	2	2	4	5	2	5	2	3	3	4	3	62
12	4	1	2	2	5	4	2	4	3	3	4	4	4	3	4	3	2	4	3	4	3	4	4	76
13	3	2	3	3	5	3	1	3	3	3	5	4	3	3	5	5	3	3	3	3	4	3	3	76
14	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	103
15	1	1	2	2	4	3	1	1	3	1	2	2	2	3	4	4	2	4	3	4	2	4	4	59
16	4	2	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	5	81
17	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	64
18	2	2	4	3	5	5	1	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	81
19	3	2	2	2	5	4	2	3	2	3	3	2	3	3	4	3	3	4	2	2	2	3	2	64
20	3	2	3	3	4	3	2	3	3	3	4	4	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	70
21	4	2	5	3	3	4	3	5	4	1	3	4	4	5	4	3	4	5	2	3	4	5	5	85
22	3	2	3	1	5	4	1	3	3	4	5	4	3	4	5	4	3	4	3	4	2	4	4	78
23	4	4	4	3	5	4	2	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	94
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	69
25	3	2	4	2	5	5	4	2	2	3	3	2	2	3	4	3	3	2	3	3	4	3	3	70
26	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	77
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	92

∑ (Símbolo de sumatoria)	
α Alfa=	0.9209999
k (Números de items)=	23
Vi (Varianza de cada items)=	18.117666
Vt (Varianza Total)=	152.19356

$$\alpha = \frac{K}{K-1}\left[1 - \frac{\sum Vi}{Vt}\right]$$

CONFIABILIDAD Y CONSISTENCIA

ALFA DE CRONBACH

Muy baja	Baja	Moderada	Buena	Muy Alta
0	0,2	0,4	0,6	0,8	1,0

ALFA DE CRONBACH | ALFA CRONBACH | Base de Datos -Gen | Base de datos Categ | Niveles - Categorización | Dimensiónes GRAFICOS | Nivel Catego Graficos ...