



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN  
PÚBLICA**

**Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal  
administrativo de la facultad de administración de una  
universidad, Lima, 2022**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA**

**AUTOR:**

Fretel Martínez, Carlos ([orcid.org/0000-0002-4638-3065](https://orcid.org/0000-0002-4638-3065))

**ASESORA:**

Dra. Chipana Fernández, Yolanda Maribel ([orcid.org/0000-0002-8609-3409](https://orcid.org/0000-0002-8609-3409))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y Modernización del Estado

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA - PERÚ

2022

## **Dedicatoria**

A mi familia, por su ejemplo y deseo de superación, a mis queridas hijas y estimada esposa que siempre me apoyan incondicionalmente con la única finalidad de lograr mis metas.

## **Agradecimiento**

Agradezco a la Escuela de Post Grado de la Universidad César Vallejo, por brindarme la posibilidad de crecer profesionalmente y contribuir con el logro de mis metas.

Dra. Chipana Fernández, Yolanda Maribel Mercedes, asesora de la investigación, por brindarme su orientación y motivación en la conducción del diseño y desarrollo de la presente tesis.

A los directivos de la institución mencionada, por permitirme realizar las encuestas y a los colaboradores por su participación.

## Índice de contenidos

|  | Pág. |
|--|------|
| Carátula   | i    |
| Dedicatoria  | ii   |
| Agradecimiento                                       | iii  |
| Índice de contenidos                                 | iv   |
| Índice de tablas                                     | v    |
| Índice de figuras                                    | vi   |
| RESUMEN  | vii  |
| ABSTRACT   | viii |
| I. INTRODUCCIÓN                                      | 1    |
| II. MARCO TEÓRICO                                    | 5    |
| III. METODOLOGÍA                                     | 14   |
| 3.1. Tipo y diseño de estudio                        | 14   |
| 3.2. Variables y operacionalización                  | 14   |
| 3.3. Población, muestra y muestreo                   | 15   |
| 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos | 16   |
| 3.5. Procedimientos                                  | 16   |
| 3.6. Métodos de análisis de datos                    | 16   |
| 3.7. Aspectos éticos                                 | 17   |
| IV. RESULTADOS                                       | 18   |
| V. DISCUSIÓN   | 24   |
| VI. CONCLUSIONES                                     | 29   |
| VII. RECOMENDACIONES                                 | 31   |
| REFERENCIAS  | 32   |
| ANEXOS   | 38   |

## Índice de tablas

|   | Pág. |
|---|------|
| Tabla 1 Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la variable gestión de talento humano | 18   |
| Tabla 2 Frecuencia y porcentaje de los niveles de las dimensiones de la gestión de talento humano   | 19   |
| Tabla 3 Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la variable desempeño laboral         | 20   |
| Tabla 4 Frecuencia y porcentaje de los niveles de las dimensiones del desempeño laboral             | 21   |
| Tabla 5 Prueba de normalidad  | 22   |
| Tabla 6 Relación entre gestión de talento humano y desempeño laboral                                | 22   |
| Tabla 7 Prueba de hipótesis general y específicas   | 23   |

## Índice de figuras

|   | Pág. |
|---|------|
| Figura 1 Niveles de la variable gestión de talento humano           | 18   |
| Figura 2 Niveles de las dimensiones de la gestión de talento humano | 19   |
| Figura 3 Niveles de la variable desempeño laboral                   | 20   |

## RESUMEN

La investigación titulada: Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de la facultad de administración de una Universidad, Lima, 2022, el objetivo fue determinar la relación de gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo en la Facultad de administración de una Universidad, Lima, 2022. El tipo de investigación fue básica del nivel descriptivo correlacional, de enfoque cuantitativo; de diseño no experimental, corte transversal. Se consideró una población censal de 88 trabajadores. La técnica empleada para recaudar información fue una encuesta y los instrumentos de tipo cuestionarios las cuales fueron correctamente validados a través de juicios de expertos y estableciendo su confiabilidad a través del estadístico Alfa de Cronbach que demuestra una alta confiabilidad. Se arribaron que el 54.5% de los encuestados señalan que la gestión de talento humano es regular y el 53.4% de los encuestados muestran que el desempeño laboral se ubica en el nivel proceso. Concluyó existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral, con una significancia de p valor de 0.00 y una relación positiva alta (Rho de Spearman de 0.781). Con la cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

**Palabras clave:** Gestión de talento humano, desempeño laboral, conocimiento, habilidad y actitud.

## ABSTRACT

The research entitled: Management of human talent and job performance of the administrative staff of the faculty of administration of a University, Lima, 2022, the objective was to determine the relationship between the management of human talent and the job performance of the administrative staff in the Faculty of administration from a University, Lima, 2022. The type of research was basic at the correlational descriptive level, with a quantitative approach; non-experimental design, cross section. A census population of 88 workers was considered. The technique used to collect information was a survey and questionnaire-type instruments which were correctly validated through expert judgments and establishing their reliability through Cronbach's Alpha statistic, which demonstrates high reliability. It was found that 54.5% of the respondents indicate that the management of human talent is regular and 53.4% of the respondents show that job performance is located at the process level. It concluded that there is a significant relationship between the management of human talent and job performance, with a significance of p value of 0.00 and a high positive relationship (Spearman's Rho of 0.781). With which the null hypothesis is rejected and the alternative hypothesis is accepted.

**Keywords:** Human talent management, job performance, knowledge, ability and attitude



## I. INTRODUCCIÓN

La elaboración del presente estudio centra su interés en identificar la existencia relacional de gestión de la capacidad humana con el desempeño en el trabajo, habida cuenta que la gestión que se lleve a cabo incidirá en la organización y funcionamiento del área que los gestiona e incluso en el funcionamiento mismo de la entidad. Más aun considerando lo expuesto por Ramírez (2019) quien refiere que el mundo laboral ha comprendido que las personas representan talentos que aportan y crecen.

En el mundo con el establecimiento de la globalización; se desplaza en el ámbito institucional de sector público, toda teoría previa que consideraba primordial la producción y hace que las personas a través de sus saberes y habilidad mental constituyan el fundamento básico de la empresa; originándose el enfoque de gestión del talento humano (Chiavenato, 2018). Que según Alarabiat y Ramos (2019) son procedimientos funcionales consagrados al desarrollo y mantenimiento del trabajo personal. Por lo tanto, uno de las primordiales labores del ámbito de Gestión, es el cuidado del personal idóneo mediante la incorporación de candidatos, capacitación, retención y evaluación de desempeño. Entendiéndose el desempeño según Rojas et al. (2018) como actividades o conductas destacadas apreciadas en trabajadores a fin de alcanzar metas empresariales, siendo medibles en base a las capacidades individuales del trabajador.

En el ámbito internacional, las compañías gubernamentales han empezado en la búsqueda de personal más calificado para el desempeño de sus funciones dentro del mercado. Pero se aprecia la problemática que este perfil es reducido, ya que muchos de ellos cuentan con dificultades para culminar sus estudios y muestran carencias al desempeñarse en las áreas asignadas. Por ello, Fürstenberg et al. (2021), sostiene que, en Kenia, es un país donde el pago es reducido hay carencia de profesionales calificados para el cumplimiento de las funciones dentro de las empresas del estado. Indicando un álgido problema de falta de profesionales para un trabajo eficiente dentro de las gestiones cuando se comparan con las privadas, el 87% de las empresas estatales cuentan con dificultades al momento de realizar sus contrataciones. El 72% confirma que la brecha es muy amplia en este sector (Fürstenberg et al., 2021). En Reino Unido, según Boselie y Thunnissen (2017),

menciona que hay fuga del 20% a 25% con las migraciones, debido a que las empresas carecen de fuentes de incentivos laborales o de líneas de carreras para motivar al trabajador.

En el ámbito nacional, las empresas del estado no cuentan con programas que motiven a sus profesionales a mantenerse en dicho espacio, por ello que optan por laboral en espacios privados donde son más apreciados y pueden ascender en dichas empresas las cuales se notan que tienen una mayor coordinación por parte de la gerencia, por ello se busca que estos espacios sean más apetitosos por parte de los profesionales calificados (Llerena, 2019). Por ello, en las comunas, en la administración de los profesionales se ve que carecen de planes de incentivos para poder retener a los talentos que requieren para cumplir eficientemente con sus planes. Del mismo modo, Jokinen y Pehkonen (2021), el desempeño está vinculado con la gestión del personal, ya que la competitividad de la empresa es una consecuencia del tipo de trabajadores que tiene empleado, por ello es medular que cada empresa cuente con este tipo de planes que les permiten reclutar profesionales calificados para el cumplimiento de sus funciones (Lauracio et al., 2020). De la misma forma, en Amazonas el problema es común dejan de lado sus destrezas técnicas y priorizan sus inclinaciones políticas. Creen que tienen la libertad de participar en las actividades que realizan los políticos de manera libre, pero deben contar con algunas restricciones cuando estos tienen algún cargo público como los directivos u otros (Pinedo, 2020).

A nivel local lo he podido observar en la Facultad de Administración de una Universidad en Lima, donde la encargatura administrativa adolece de fallas o imperfecciones; no se lleva a cabo los debidos procesos adecuados de personal, la formación no es permanente o acorde a la labor y metas; así como no se poseen estimaciones de desempeño lo que genera que muchos colaboradores se encuentran realizando funciones que no son de su capacidad.

Agregando el hecho que no se viabiliza diligencias de mejora de trabajadores, desconociéndose el conocimiento real que tienen al no ser evaluados permanentemente de modo alguno. Lo mismo acontece con las habilidades que posee ya que usualmente se incide en las denominadas habilidades técnicas, dejando de lado las que tienen incidencia en las relaciones tanto internas como externas.

Finalmente, los trabajadores también muestran falta de predisposición para el logro de metas institucionales o poco interés para la resolución de algún conflicto por mínimo que éste sea, aún más cuando no recibe algún tipo de motivación por la encargatura.

Es significativo destacar que, si la realidad detallada no se llegará a corregir, el inconveniente de perfeccionamiento y rendimiento de los colaboradores podrían empeorar afectando la efectividad de la organización y el progreso organizacional. Ello genera la necesidad de reconocer la presencia relacional de la dirección de habilidades del personal con la efectividad de su labor, para en base a sus resultados plantear recomendaciones de mejora al personal jerárquico del ente analizado.

En ese sentido el problema general planteado es: ¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo de la Facultad de Administración de una Universidad, Lima, 2022? En cuanto a problemas específicos, estos han sido definidos de manera agrupada en: ¿Cuál es la relación de la selección de personal, capacitación, y retención con el desempeño laboral del personal Administrativo de la Facultad de Administración de una Universidad, Lima, 2022? (ver anexo 1).

Se da la justificación teórica de esta investigación al presentar los conocimientos principales en la variable Gestión de la capacidad humana y sus magnitudes, las cuales son: elección de plantilla, capacitación y retención, y las correspondientes al desempeño laboral con las extensiones: conocimiento, habilidad, actitudes, sin que sean limitativas, sin embargo, su carencia puede objetar la proyección de la dirección del personal. En la justificación metodológica demuestra que esta investigación creará información del gobierno de las habilidades humanas y evaluar el cumplimiento que efectúe el trabajador. Asimismo, puede ser utilizado como testimonio para investigaciones posteriores donde se muestran contextos similares a las que aquí se presentan. Finalmente, la Justificación práctica, se manifiesta al crear meditación en el personal jerárquico de una Universidad en Lima, respecto a que una buena dirección de habilidades humanas generará que la ejecución de labores de colaboradores no solo mejore, sino constituya un ejemplo a ser replicado por otras entidades similares.

En consecuencia, al objetivo general se tiene: Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo en la Facultad de administración de una Universidad, Lima, 2022. Siendo los objetivos específicos: Determinar la relación entre la selección del personal, capacitación y retención con el desempeño laboral del personal administrativo en la Facultad de administración de una Universidad, Lima, 2022.

Respecto a la hipótesis general: La gestión del talento humano se relaciona con el desempeño laboral del personal administrativo en la Facultad de Administración de una Universidad, Lima, 2022. Por su parte las hipótesis específicas aglomerada son: Selección de personal, la capacitación y la retención del talento humano se relaciona con el desempeño laboral del personal Administrativo en la Facultad de Administración de una Universidad en Lima, 2022. (ver anexo 1)

## II. MARCO TEÓRICO

Se consideró los antecedentes nacionales, según Gusmán (2022) cuyo objetivo fue determinar la relación entre la gestión del talento y la motivación de los administrativos; presenta un estudio correlacional, participaron 112 personales. Los resultados muestran que en autonomía cuentan con nivel medio con 24.10% y 26.79%; mostrando una relación positiva (Rho Spearman de 0.579) y en cuanto a la motivación (Rho = 0.678, 0.562, 0.522, mostrando que cuando un personal cuenta con habilidades y forma parte de los trabajadores calificados, estarán más motivados en roles que asumen dentro de las empresas y por ello se busca que estos puedan traer una mayor productividad en el mercado.

También, Cubas (2022) en la tesis el objetivo fue determinar la relación entre la gestión del talento y que rol cumple en el desempeño de administrativos, Chachapoyas. Participaron 75 trabajadores administrativos. Como resultado una relación entre variables: (habilidades gerenciales y desempeño laboral; motivación laboral y desempeño laboral. En ese sentido se puede resaltar la importancia del desempeño laboral identificando la importancia de los trabajadores en las diferentes áreas en las que se puede mejorar el desempeño y que permita a la institución alcanzar mejores resultados y cumplan con todas sus metas de una manera más sencilla y también puede ser una oportunidad importante para fortalecer las expectativas de mejora.

De la misma manera, según Espino (2022) cuyo objetivo fue establecer la relación entre la gestión y el crecimiento del administrativo de la universidad Gonzaga, 2020, presento una indagación correlacional. Resultados del análisis se obtuvo un valor de 97.351, mostrándose que la gestión del talento requiere de un plan de retención que haga y motive al personal en quedarse y seguir mejorando como profesionales y tenga un mayor dominio de las especialidades que le servirán para tener un mejor desempeño en la casa de estudio en favor de las actividades.

Del mismo modo, según Mendivel et al. (2020) en la investigación cuyo objetivo fue determinar la relación entre la gestión administrativa y del talento humano en la Universidad Los Andes -Chanchamayo. Estudio fue básico, nivel descriptivo correlacional, con un diseño no experimental - transversal. La muestra estuvo

conformada por 20 trabajadores administrativos. Los resultados obtenidos a partir del análisis estadístico se ha encontrado que existe una alta relación demostrando que la gestión debe ser eficiente tanto en el ámbito del manejo de los recursos y de la creación de propuestas para que se logre una retención del personal calificado.

Por consiguiente, Cacsire (2019) en su investigación cuyo propósito fue determinar la gestión del talento y el desempeño en el trabajo en la Región Puno. Desarrollo un estudio descriptivo. Los resultados muestran que cuentan con alto grado en las dimensiones de capacitación, las que sirven para determinar el desempeño de un colaborador y también es un eje transversal para la eficiencia de la gestión dentro de las actividades del plan que deben concretarse en las actividades dentro de los procesos, por ello se recomienda que los planes deben ir relacionados ya que ambos persiguen el mismo fin a favor de las actividades.

En tal sentido, se mencionó los antecedentes internacionales según García y Rodríguez (2022) cuyo objetivo fue evaluar la gestión del talento y sus efectos en las contrataciones en el gobierno Diez de Agosto, se aplicó una encuesta para recabar información para los datos estadísticos. Los resultados demuestran que hay necesidad para poder lograr un manejo adecuado de las acciones de los planes de la empresa, las cuales están supeditadas al plan de reclutamiento que debe tener la empresa, donde figure el perfil que deben cumplir los postulantes ello garantiza que se retenga personal calificado y se realice las contrataciones de manera oportuna para el cumplimiento de las funciones en favor de la empresa.

De la misma manera, Holguin (2022) consideró en su investigación el objetivo fue determinar la gestión del talento y la satisfacción en el trabajo, presentó una investigación de tipo básica, el diseño fue no experimental de corte transversal, participaron 87 personas. Los resultados, el 62,1% poseen un nivel deficiente en el manejo del personal, el 69% moderadamente sobre su trabajo realizado en la compañía, se da una relación con un valor  $Rho = 701^{**}$ , demostrando que cuando la empresa cuenta con un plan de retención y de incentivos para los trabajadores de la empresa, estos estarán motivados para el logro de las actividades y serán eficiente, ya que les permite quedar satisfechos y pueden crecer de manera adecuada en la empresa, ello garantiza contar con personal calificado.

En tal sentido, se mencionó la investigación de Matute et al. (2020) cuyo objetivo fue determinar el desempeño laboral del capital humano de los trabajadores en la casa de estudio de Ecuador, presento un estudio no experimental transversal. El 42.91% sostienen que les brindan los implementos necesarios para el cumplimiento de sus funciones. El 61% menciona que no conocen las metas y objetivos de las entidades y por ello trabajan de manera individual, ya que no les dan capacitaciones para el manejo de los temas. Es medular que estos sean capacitados para que puedan rendir de manera eficiente y que conozcan los procesos establecidos dentro de las actividades.

En el caso de Daza et al. (2019) cuyo objetivo fue determinar la manera de como administran el talento de su personal para alcanzar la calidad de la educación que se da en Colombia. Desarrollo una indagación no experimental. Participaron 35 directores, de las 7 casas de estudio del Caribe, mostrando una relación directa para el logro de una educación eficiente, se busca que el personal que labore en la entidad, que busquen a los profesionales que cuenten con el perfil que se requiere para enseñar a los escolares, los que estarán habilitados para el logro de las habilidades de los educandos.

También, Álvarez et al. (2019) el objetivo fue determinar la relación entre la gestión del talento en una compañía de gubernamental de Cotopaxi. Realizó una indagación transversal, participaron 128 personas. El 59.4 %, no conocen factores de riesgo y el 71.1 % no conocen medidas preventivas. Se percibió que no hay procesos adecuados en el reclutamiento del personal, los cuales deben estar de la mano con las necesidades de los profesionales que se requieran. Concluyó que se debe aplicar un plan de reclutamiento con indicadores que ayuden a identificar a los profesionales con el perfil deseado y que tengan conocimiento de los factores que implican el trabajo que realizan dentro de la empresa, lo cual reducirá cualquier tiempo de accidente que puedan tener.

Bases teóricas de gestión de talento humano, según Fajardo et al. (2020) son habilidades que tiene u personal cuando aplica los procesos para administrar una empresa y dotarlos de personal calificado. Asimismo, es un proceso de políticas para direccionar factores que implican los cargos de los gerentes que implica conocer los indicadores de las contrataciones de los personales que son adecuados para el logro

de las metas, cuando se busca un personal que cumplan con las demandas de las empresas (Río et al.,2022).

Al respecto, Ramírez et al. (2019) manifestaron que la gestión va direccionado al cumplimiento de las metas de una empresa, que radica sus funciones en alcanzar las metas, ello se logra con personas que asumen un compromiso con la empresa donde trabajan. Todo lo cual conlleva al estudio teórico de algunas de las definiciones de gestión de talento de acuerdo a Barrios et al. (2020) precisaron que es la manera en la que el organismo liberaliza, acrecienta, impulsa y compromete el integro de idoneidad y capacidad de los trabajadores, con la finalidad de lograr el progreso metódico y constante de estos y el ente.

Asimismo, de acuerdo a Veras mencionada por Bendezú (2020) menciona que la administración de los trabajadores es la manera en que la entidad desarrolla, ejercita, impulsa e implica en su integridad, las pericias y experiencias con que cuenta el personal, con la finalidad de obtener aumentos constantes y fijos, en aprovechamiento personal, así como del ente organizacional. Es decir, las personas designadas por la organización llevan a cabo el proceso administrativo del trabajador a fin de integrar los aspectos positivos que poseen, con la finalidad de integrarlos a la labor empresarial logrando un desarrollo mutuo. También, Flores (2019) señaló que la dirección del personal es considerada como la integridad de fases que llevan a cabo las personas secuencialmente elaborados para tentar, acrecentar, promover y conservar a los trabajadores de la institución. Nos refiere entonces el autor que la gestión del personal no se hace de manera empírica, sino que sigue un proceso establecido, con el propósito de obtener, preparar, impulsar y retener al trabajador laboral (Delgado et al., 2020).

En cuanto a la importancia, Medina (2022) manifestó que entiende como: un camino para intuir positivamente sobre su capacidad, contribuyendo, de este modo, a la mejora de resultados organizativos. En este sentido, se estudian varias teorías motivacionales influyentes sobre los comportamientos y actitudes del personal, condicionando los resultados como la productividad, satisfacción y otros, con ellos, los resultados de la organización.



En ese mismo sentido, se consideró las características según Mori y Bardales (2020) precisaron que la gestión de recursos humanos se puede puntualizar como un enfoque del sistema de gestión del empleo que busca lograr ventajas competitivas a través del desarrollo estratégico de una fuerza laboral. Por lo cual, es necesario tener en cuenta las características de la gestión del talento humano para la función del área dentro de la institución: (a) Ofrece ventaja competitiva, (b) Usar indicaciones administración para la zona de recursos humanos, (c) Tener en cuenta lo que se quiere lograr y (d) Realizar un plan estratégico de manera anual, es decir cómo hacer cursos de capacitaciones, selección del personal y gestión de sus salarios.

La primera dimensión, que es la selección de personal según Fajardo et al. (2020) ésta constituye una de las fases primordiales dado que se tiene que elegir de manera responsable al postulante idóneo para el puesto requerido, considerando no solo el beneficio de la empresa sino también al postulante al ocupar un cargo de su interés. Son pautas que se cumplen para lograr las contrataciones del personal el cual se desempeñara en una empresa. Se inicia con la convocatoria del personal requerido, donde figura el perfil deseado y concluye con la firma del contrato (Dextre et al., 2021). Los procedimientos psicosociales también ayudan a reclutar un personal adecuado, que cumpla con una estabilidad emocional al momento de relacionarse con los demás integrantes de la empresa, es un valor adicional en el personal (Barrezueta y Cedeño, 2022).

De la misma forma la segunda dimensión es la capacitación según Fajardo et al. (2020) menciona que: proporciona prácticas de erudición, es decir se cuente con entendimientos que facilitan el logro de modo pertinente, con celeridad de enunciados, destrezas, capacidades e inclinaciones para desenvolverse en un puesto de forma eficaz obteniendo mejores productos, al mantener el principio productivo. Además, Fernández (2021) es un procedimiento que realiza una empresa para poder lograr es un proceso eficiente para contrata un personal idóneo para el puesto de trabajo que existe dentro de la empresa. Asimismo, Labrador et al. (2019) es un procedimiento donde los gerentes aplican sus conocimientos para poder reclutar a personas que cumplan con un perfil deseado y contribuye a la mejora de la empresa. También, el adiestramiento es un mecanismo que le sirve para poder mostrarle al nuevo trabajador

la forma de trabajo que se realiza dentro de la empresa en favor de las actividades que se realiza en la empresa (Bonilla y Mora, 2018).

También la tercera dimensión es la retención según Fajardo et al. (2020) aglutina las actividades cuya meta principal es incentivar que quienes ostentan ocupaciones primordiales en la entidad, se establezcan y continúen en esta. De similar manera para Castro et al. (2021) es un ejercicio del mejoramiento en capacidades individuales de las labores cotidianas; buscando hallar las habilidades encubiertas de los trabajadores, quienes no poseen juicio de poseerlas. La retención se convierte en un reto para las empresas. Para los puestos de alta demanda se deben conseguir a los personales más calificados en pro de la empresa. La retención del personal es un desafío actual (Pereira et al., 2021).

Los enfoques se relacionan con el ámbito industrial, ya que estos han sufrido cambios agresivos en los últimos años, es por ello que se aplican nuevos modelos que complementan los vacíos de los modelos anteriores. Para Maxwell (2016), Cuesta (2015), Schuler y Tarique (2012) y Coff y Kryscynski (2011), se da cuando las empresas empiezan a funcionar, ya que requiere de un personal que desempeña las funciones para que opere con normalidad, estas destrezas de direccionar una empresa se buscan que los integrantes de la empresa puedan ser personas profesionales que cuenten con la calificación adecuada en cuanto al perfil que se requiere para la mejora de las acciones en favor de las metas.

En la historia, se relaciona con las funciones que desarrollaban los obreros dentro de las empresas en cumplimiento de las metas de la organización. Es una manera de relacionarse con los trabajadores eran visto como maquinas, debido a que no opinaban en los inicios comerciales. Luego con los modelos más actuales han tomado gran importancia en las aportaciones de los trabajadores, los cuales han representado un bien para las empresas, y a la vez las empresas asumieron la importancia de las mismas contando con planes de retención que les sirva para que se pueda lograr con los recursos humanos pertinentes que sean productivos en favor del bien de la empresa, aumentando la productividad.

De la misma forma, se define al desempeño laboral, se refiere Bautista (2020), el desempeño laboral es la modalidad en que la organización extiende, realizando,

motivando e incluyendo en su integridad las capacidades y habilidades que tienen sus trabajadores, con la finalidad de obtener perfeccionamiento metódico y permanente para beneplácito individual y organizacional. Para Loayza (2019) es el nivel logrado por un ser en el desempeño de labores ocupacionales, o los efectos que los participantes han desarrollado por los conocimientos adquiridos diariamente; y, las metas empresariales logradas. Además, es la posibilidad que se centra en un trabajador que representa la productividad dentro de la empresa a través del cumplimiento de sus funciones para el logro de las metas que se han propuesto en un tiempo determinado (Beltrán y Téllez, 2018). Además, se consideran las evaluaciones del rendimiento de cada personal para poder resaltar el rendimiento de los mismos en sus puestos de trabajo (Macas, 2020). Igualmente, el trabajo que realiza los trabajadores aportan un valor a la empresa, ya que cuando un personal se compromete con sus funciones será más productivo en favor de la organización.

Por su parte, López et al. (2021) señalaron que el desempeño en el trabajo es el fruto de los esfuerzos que tiene las funciones de una persona dentro de una empresa. También, es un mecanismo que conocer las experiencias que tienen en relación con las expectativas que estos demuestran en su centro de labores para mantener la eficiencia. Sin embargo, Garay et al. (2021) definieron que el rol que cumple cada trabajador es importante ya que todos contribuyen con sus destrezas para el cumplimiento de sus labores. Pashanasi et al. (2021) mencionaron el trabajador muestra sus habilidades cuando desarrolla sus funciones dentro de los roles que les brinda dicha información, ello ayuda a que la empresa sea más competitiva. También, Indacochea et al. (2018) afirmaron el desempeño en el trabajo de los personales, los cuales buscan las destrezas de cada integrante para el logro de las metas.

Las cualidades más resaltantes de un trabajo se basan en las actividades que cumple cada una de las personas que forman parte de la empresa, las cuales están supeditadas a las tareas que están obligados a cumplir, empleando los recursos que le asignan para que puedan lograr metas direccionado por el líder, el cual destaca la productividad de cada uno y también medir el cumplimiento de metas de acuerdo a las áreas las cuales corresponden (Achoma, 2020).

Asimismo, Cristobal (2019) señaló que la importancia del desempeño de los empleados debe ser entendida por la gerencia y los esfuerzos sinceros deben ponerse en esa dirección. La gerencia de la organización que tome los pasos oportunos en esa dirección estará en condiciones de desarrollar y motivar a las personas para que lo hagan. Al respecto, Garay et al. (2021) señalaron que la importancia del desempeño laboral empieza a ser reconocida como una forma de lograr mayor productividad, eficiencia y competitividad. Las organizaciones desarrollan un papel muy importante en la Sociedad, ya que genera bienes y servicios para satisfacer las necesidades de las personas, tal es el objetivo de obtener un mayor resultado por parte del colaborador. Además, Bustamante et al. (2022) precisaron que un buen desempeño de los colaboradores es de vital importancia para él desarrollar la efectividad y el éxito de una compañía, por esta razón hay un constante interés de las empresas por mejorar el desempeño de los empleados a través de continuos programas de capacitación y desarrollo. En años recientes, la administración del desempeño ha buscado optimizar sus recursos humanos para crear ventajas competitivas.

Así mismo Luna et al. (2019) indicaron que el desempeño laboral tiene algunas características que destacan como las competencias, destrezas, necesidades y facultades que crean comportamientos, los cuales afectan el efecto del desempeño, haciendo que las organizaciones estén siempre vinculadas con la naturaleza del trabajo en sí. Pues va ligado a las características de cada persona, entre las cuales se puede mencionar: las cualidades, necesidades y habilidades de cada individuo, que interactúan entre sí, con la naturaleza del trabajo y con la organización en general, siendo el desempeño laboral el resultado final (Arriola et al., 2018).

En cuanto a la primera dimensión es el conocimiento, es la sumatoria de acciones y fundamentos que se asimilan y mantienen durante la existencia como producto de las costumbres y estudios asimilados por la persona (Bautista, 2020). También, Yanina y Lozano (2020) manifestaron los conocimientos son puros cuando este se libera de la subjetividad, es decir siendo objetivos para que la data sea más fidedigna. Según Hanco et al. (2021) mencionaron que el conocimiento es dirigir los saberes compete a la gestión del conocimiento, siendo fundamental unificar el movimiento que efectúa la empresa, mediante el estudio y empuje del ingenio humano.

Habría que decir también que el manejo del discernimiento se inicia con los propósitos y fases, así como el registro distributivo de la información

Se tiene en la segunda dimensión es la habilidad, son destrezas que se reflejan en las conductas que tiene las personas cuando sumen una responsabilidad ante sus tareas dentro de la empresa (Bautista, 2020). Por ello, pone en práctica sus habilidades para poder lograr una competencia. Es la manera como se entienden el trabajo que realiza una persona en su ámbito laboral (Mori y Bardales, 2020). De tal forma, Flores (2018) precisó que son destrezas que se adecuan a los cambios donde evidencian sus experiencias y dominios técnicos de los procesos que ejecutan en el cumplimiento de sus roles estos pueden ser en el manejo de las actividades.

La tercera dimensión es la actitud, es la predisposición de la mente, el cual incide directamente en el quehacer de cada trabajador. Tomando en cuenta las actitudes a los cuales se relacionan con las acciones en favor de las metas (Bautista, 2020). Al respecto, las conductas que estos demuestran para el logro de las acciones dentro de sus puestos laborales. También se toma en cuenta de las actividades en las cuales logran acceder a las acciones (Allport, 2018)

Sobre las teorías en que se basan el desempeño de los maestros, esta Herzberg (1959), toma en cuenta que las personas realizan sus funciones para poder cumplir con el compromiso asumido dentro de la entidad, cumpliendo con las normas y una conducta que ayude a mantener un clima adecuado para el funcionamiento de la empresa a favor de las metas y del trabajo colaborativo. Es decir, se le da esencialidad al comportamiento de las personas y las actitudes que muestran frente al cumplimiento de las acciones a favor de la empresa.

### III. METODOLOGÍA

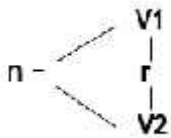
#### 3.1. Tipo y diseño de estudio

**Tipo de investigación:** Por la forma que presenta la investigación es de tipo básica, debido a que se orientó al desarrollo de temas referente a las variables competencia digital y el desarrollo profesional. De acuerdo a este concepto, y de la naturaleza misma es un tema que busca c ncern la misma realidad (Schwartz, 2017).

**El diseño de investigación:** La presente investigación fue no experimental, porque se dedica a observar los fenómenos tal conforme se presenta, no se manipulan las variables y de corte transversal, porque se mide en un único tiempo determinado (Hernández y Mendoza, 2018).

#### Figura 1

Esquema de los estudios con diseño correlacional



Dónde:

- n : Muestra de estudio
- V1 : gestión de talento humano
- V2 : Desempeño laboral
- r : Correlación

#### 3.2. Variables y operacionalización

**Definición conceptual de gestión de talento humano,** Fajardo et al. (2020)  sta constituye una de las fases primordiales dado que se tiene que elegir de manera responsable al postulante idóneo para el puesto requerido, considerando no solo el beneficio de la empresa sino también al postulante al ocupar un cargo de su interés. Fue operacionalizada, la presente variable siendo de naturaleza cuantitativa, compuesta por tres dimensiones: selección, capacitación y retención. Comprendiendo 11 indicadores, medidas por un cuestionario de 22 preguntas, las que han sido debidamente estructuradas y validadas. Poseyendo una escala de medición tipo Likert,

con niveles de rango: Nunca (1), Casi nunca (2), Algunas veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5);

**Definición conceptual del desempeño laboral**, de igual forma refiere Bautista (2020), el desempeño laboral es la modalidad en que la organización extiende, realizando, motivando e incluyendo en su integridad las capacidades y habilidades que tienen sus trabajadores, con la finalidad de obtener perfeccionamiento metódico y permanente para beneplácito individual y organizacional.

Fue operacionalizada, la presente variable siendo de naturaleza cuantitativa, compuesta por tres dimensiones: conocimientos, habilidades, y actitudes. Comprendiendo 8 indicadores, medidas por un cuestionario de 23 preguntas, las que han sido debidamente estructuradas y validadas. Poseyendo una escala de medición tipo Likert, con niveles de rango: Nunca (1), Casi nunca (2), Algunas veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5).

**Unidad de análisis:** se aplicó los instrumentos en la institución mencionada.

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

Según Hernández y Mendoza (2018) sostiene que es un conglomerado de personas que cuentan con cualidades específicas por las cuales han sido seleccionada para formar parte de la indagación. Es decir, la demografía lo constituye el personal de una Universidad de Lima, que al efecto lo integra un total de 88 personas. Es decir, se consideró una población censal.

**Criterios de inclusión:** colaboradores estables en la Facultad de administración, con más de tres años de labores ininterrumpidas y que decidieron colaborar en la investigación.

**Criterios de exclusión:** trabajadores de facultad distintas a la de administración, con menos de un año de labores en una universidad y que no acepten responder nuestro cuestionario.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

La principal técnica utilizada ha sido: La encuesta, mediante la cual se espera lograr datos de un sub grupo o parte poblacional, mediante el empleo de procedimientos estandarizados a fin que a cada uno de los sujetos se les hagan las mismas preguntas (Valderrama, 2017). Como instrumento se utilizó el cuestionario, la cual según Arias citado por Gallardo (2018), "consiste en una agrupación de interrogantes que se proporcionan a las personas, quienes, sin brindar información personal, darán respuesta a cada una de ellas.

La validez del instrumento, de acuerdo a Soto (2014) quien considera que, es la capacidad para medir las variables. Sobre la validez referida al contenido se dio a través de la opinión de los expertos. Quienes verifican los criterios, de relevancia, la pertinencia y claridad, para determinar la aplicabilidad.

La confiabilidad se empleó el Alfa de Cronbach, cuyo resultado fue 0.950 y 0.929 ambos instrumentos son de altamente confiables. (ver en el anexo)

### **3.5. Procedimientos**

Para la aplicación de los instrumentos se elaboró una solicitud al Director de la Unidad de Posgrado de la UCV, para que nos pueda expirar una Carta de Presentación para que nos brinden las facilidades para la aplicación de nuestros instrumentos. Se utilizó los correos electrónicos, wasap web y vía presencial, se utilizó el SPSS 26. De la misma forma, una vez aplicados los instrumentos se realizó la recolección de datos para realizar los resultados de la investigación, considerando los resultados descriptivos tomando en cuentas la parte descriptiva mediante tablas y figuras. Asimismo, en los resultados inferenciales se empleó la prueba de normalidad obteniendo un resultado no paramétrico por lo cual, lo más usual fue Rho de Spearman.

### **3.6. Métodos de análisis de datos**

En este caso se tuvo en cuenta los aspectos: la autoría de los diferentes textos utilizados, el permiso del director de las instituciones educativas, el aporte de similitud, a ello también debemos ceñirnos a seguir las reglas que nos proporcionan para realizar una investigación, a los que se les llama guías de elaboración de las tesis de maestría,



de doctorado y títulos profesionales que expide la Universidad César Vallejo, el que fue aprobado por Resolución de Vicerrectorado de Investigación, de la misma manera se hará uso del Software Turnitin.

### **3.7. Aspectos éticos**

Se desarrolló, de manera planificada de tal manera se hizo recojo de los datos necesarios para realizar las interpretaciones de los gráficos, para ello haremos uso de un instrumento validado a fin de poder aplicar a la muestra y en base a ello se recoja los datos necesarios, y luego se proceda procesar los datos, haciendo uso del Excel 2016, luego estos resultados se ingresaran al Spss 26, en la que se procesó la información, luego realizar la interpretación de los resultados, se aplicó la estadística del tipo descriptiva, para interpretar los resultados a través de los gráficos y figuras, además para probar la hipótesis, mediante el uso de la estadísticos inferenciales (Prueba de correlación Rho de Spearman).

Se ha respetado los derechos de autoría que había sido revisados y consultados a los autores, además, se aplicó la norma APA 7ma. edición, de acuerdo los lineamientos establecidos en la guía de trabajo de investigación. Asimismo, que habiendo cumplido según los lineamientos establecidos y con la guía de trabajo de investigación y tesis.

#### IV. RESULTADOS

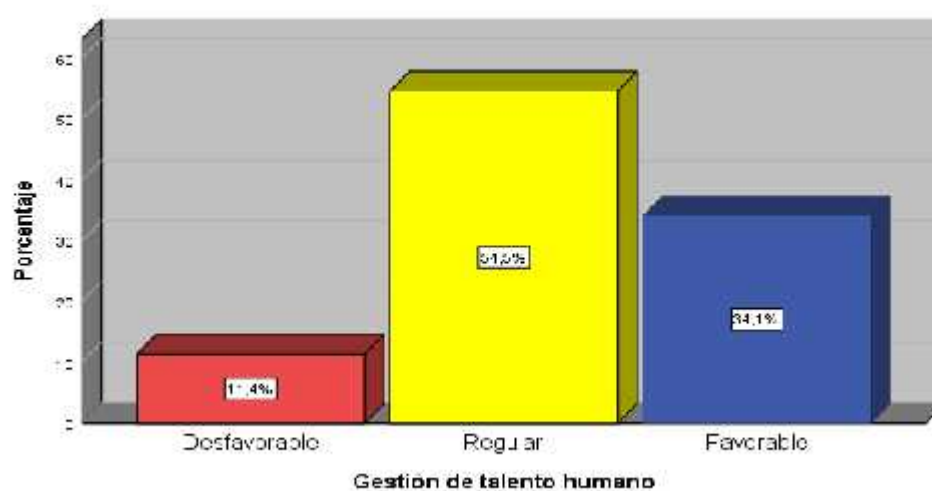
**Tabla 1**

*Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la variable gestión de talento humano*

|        |              | Frecuencia | Porcentaje |
|--------|--------------|------------|------------|
| Válido | Desfavorable | 10         | 11,4%      |
|        | Regular      | 48         | 54,5%      |
|        | Favorable    | 30         | 34,1%      |
|        | Total        | 88         | 100%       |

**Figura 1**

*Niveles de la variable gestión de talento humano*



De acuerdo los resultados el 54.5% de los encuestados señalan que la gestión de talento humano es regular, el 34.1% de los encuestados manifiestan que es favorable y el 11.4% de los encuestados indican que es desfavorable.

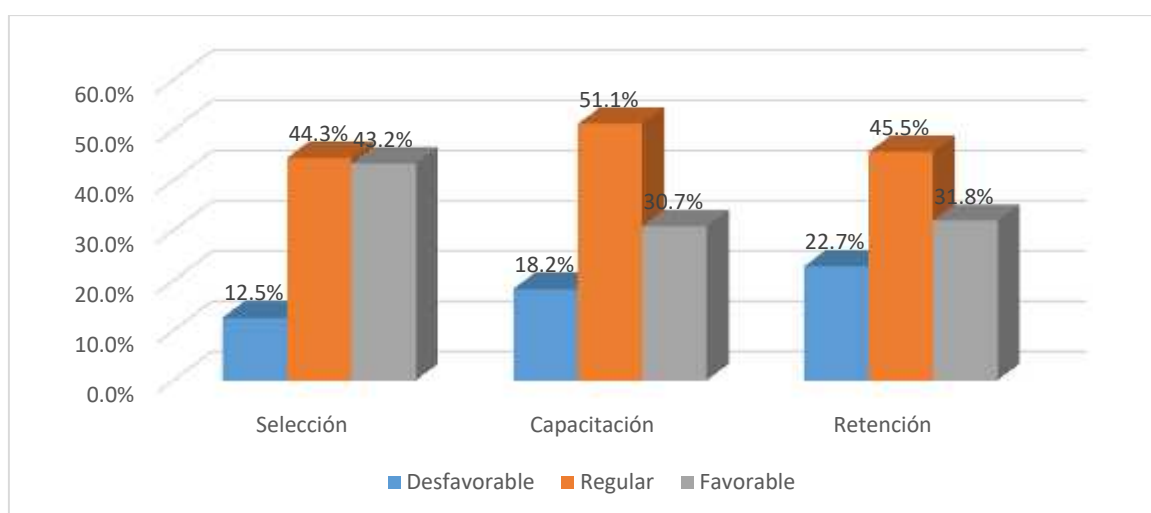
**Tabla 2**

*Frecuencia y porcentaje de los niveles de las dimensiones de la gestión de talento humano*

| Niveles      | Selección |       | Capacitación |       | Retención |       |
|--------------|-----------|-------|--------------|-------|-----------|-------|
|              | f         | %     | f            | %     | f         | %     |
| Desfavorable | 11        | 12.5% | 16           | 18.2% | 20        | 22.7% |
| Regular      | 39        | 44.3% | 45           | 51.1% | 40        | 45.5% |
| Favorable    | 38        | 43.2% | 27           | 30.7% | 28        | 31.8% |
| Total        | 88        | 100%  | 88           | 100%  | 88        | 100%  |

**Figura 2**

*Niveles de las dimensiones de la gestión de talento humano*



De acuerdo los resultados se aprecia que el 44.3% de los encuestados presentan que la selección del personal es regular, el 43.2% de los encuestados revelen que es favorable y el 12.5% de los encuestados ostentan que es desfavorable. Asimismo, el 51.1% de los encuestados dicen que la capacitación es regular, el 30.7% de los encuestados indican que es favorable y el 18.2% de los encuestados manifiestan que es desfavorable.

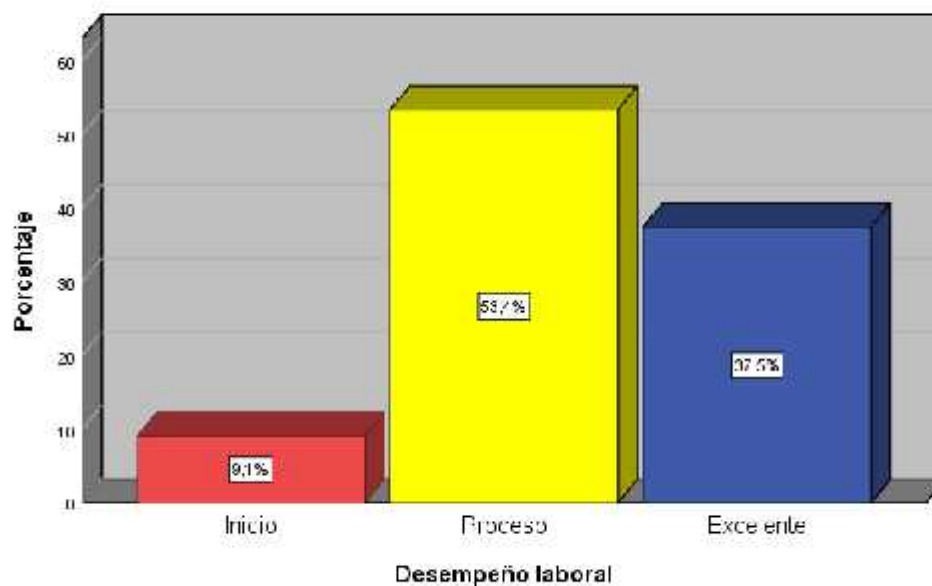
**Tabla 3**

*Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la variable desempeño laboral*

|        |           | Frecuencia | Porcentaje |
|--------|-----------|------------|------------|
| Válido | Inicio    | 8          | 9,1%       |
|        | Proceso   | 47         | 53,4%      |
|        | Excelente | 33         | 37,5%      |
|        | Total     | 88         | 100%       |

**Figura 3**

*Niveles de la variable desempeño laboral*



De acuerdo los resultados, se observan que el 53.4% de los encuestados muestran que el desempeño laboral se ubica en el nivel proceso, el 37.5% de los encuestados indican que es excelente y el 9.1% de los encuestados presentan que el desempeño laboral se ubica en el nivel inicio.

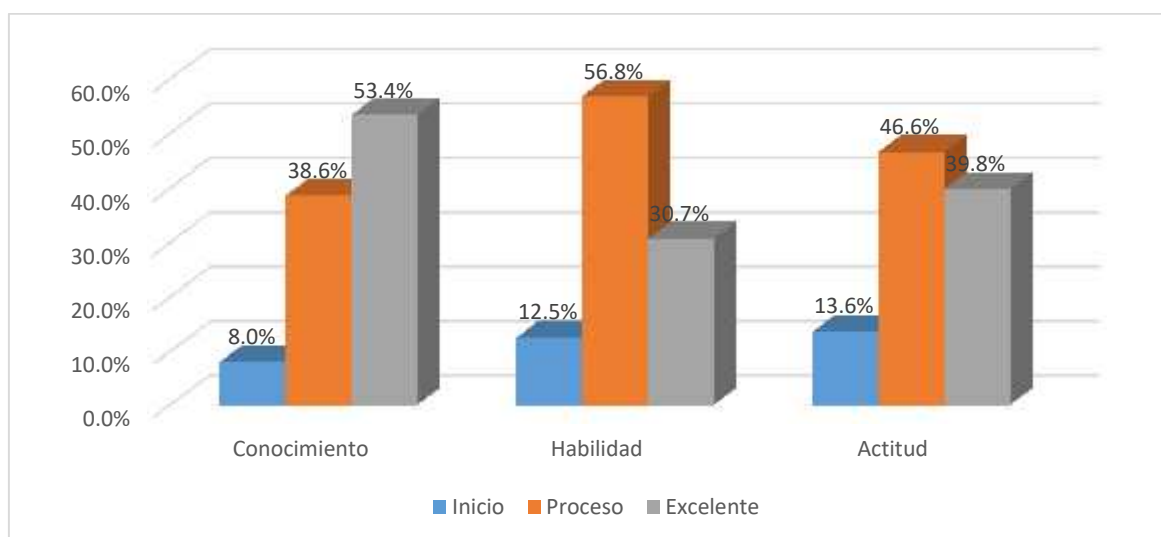
**Tabla 4**

*Frecuencia y porcentaje de los niveles de las dimensiones del desempeño laboral*

| Niveles   | Conocimiento |       | Habilidad |       | Actitud |       |
|-----------|--------------|-------|-----------|-------|---------|-------|
|           | f            | %     | f         | %     | f       | %     |
| Inicio    | 7            | 8%    | 11        | 12.5% | 12      | 13.6% |
| Proceso   | 34           | 38.6% | 50        | 56.8% | 41      | 46.6% |
| Excelente | 47           | 53.4% | 27        | 30.7% | 35      | 39.8% |
| Total     | 88           | 100%  | 88        | 100%  | 88      | 100%  |

**Figura 3**

*Niveles de las dimensiones del desempeño laboral*



De acuerdo los resultados se observan que el 53.4% de los encuestados manifiestan que el conocimiento es excelente, el 38.6% de los encuestados revelan que se ubica en el nivel proceso y el 8% de los encuestados dicen que se ubican en el nivel inicio. También, el 56.8% de los encuestados opina que la habilidad es regular, el 30.7% de los encuestados se encuentran en el nivel excelente y el 12.5% de los encuestados se ubica en el nivel inicio. Finalmente, el 46.6% de los encuestados opina que la actitud es regular, el 39.8% de los encuestados dicen que es excelente y el 13.6% de los encuestados manifiestan que se ubican en el nivel inicio.

## Prueba de normalidad

**Tabla 5**

*Prueba de normalidad*

|                           | Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup> |    |      |
|---------------------------|---------------------------------|----|------|
|                           | Estadístico                     | gl | Sig. |
| Gestión de talento humano | ,189                            | 88 | ,000 |
| Desempeño laboral         | ,165                            | 88 | ,000 |

De acuerdo la significación que es menor a 0.05, proviene de una distribución no normal; por lo cual es no paramétrica. Asimismo, lo usual es el Rho de Spearman.

## Prueba de hipótesis general

H<sub>0</sub>: La gestión del talento humano no se relaciona con el desempeño laboral del personal administrativo en la Facultad de Administración de una Universidad, Lima, 2022

H<sub>a</sub>: La gestión del talento humano se relaciona con el desempeño laboral del personal administrativo en la Facultad de Administración de una Universidad, Lima, 2022

**Tabla 6**

*Relación entre gestión de talento humano y desempeño laboral*

|                 |                           |                             | Gestión de talento humano | Desempeño laboral |
|-----------------|---------------------------|-----------------------------|---------------------------|-------------------|
| Rho de Spearman | Gestión de talento humano | Coefficiente de correlación | 1,000                     | ,781**            |
|                 |                           | Sig. (bilateral)            | .                         | ,000              |
|                 |                           | N                           | 88                        | 88                |
|                 | Desempeño laboral         | Coefficiente de correlación | ,781**                    | 1,000             |
|                 |                           | Sig. (bilateral)            | ,000                      | .                 |
|                 |                           | N                           | 88                        | 88                |

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

Se evidencia la relación entre gestión de talento humano y desempeño laboral ( $r=0,781$ ), con una relación positiva alta, es decir a mayor gestión de talento humano mayor desempeño laboral y el p valor es de 0.000 menor que 0.05 por lo tanto se acepta la hipótesis de estudio y se rechaza la hipótesis nula.

**Tabla 7***Prueba de hipótesis general y específicas*

|              | Correlación                                | Sig. (bilateral) | Coficiente de correlación | Nivel                         |
|--------------|--|------------------|---------------------------|-------------------------------|
| Rho Spearman | Selección del personal y desempeño laboral | 0.000            | 0.805**                   | Correlación positiva alta     |
|              | Capacitación y desempeño laboral           |                  | 0.697**                   | Correlación positiva moderada |
|              | Retención personal y desempeño laboral     |                  | 0.652**                   |                               |

Se evidencia que existe relación entre la selección de personal capacitación, retención y el desempeño laboral, p-valor de  $0.000 < 0.05$ , y un Rho de Spearman de ( $r=0,805, 0697$  y  $0652$ ), es decir una relación positiva alta y moderada.

## V. DISCUSIÓN

De acuerdo el objetivo se determinó la relación de gestión del talento humano y el desempeño laboral. Por lo cual, se demostró que existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral, con una significancia de p valor de 0.00 y una relación positiva alta (Rho de Spearman de 0.781). Estos resultados tienen coincidencia con la tesis de Gusmán (2022) analiza la gestión del talento y como se relaciona con la motivación de los administrativos; presenta un estudio correlacional, participaron 112 personales. Los resultados muestran que en autonomía cuentan con nivel medio con 24.10% y 26.79%; mostrando una relación positiva (Rho Spearman de 0.579) y en cuanto a la motivación (Rho = 0.678, 0.562, 0.522).mostrando que cuando un personal cuenta con habilidades y forma parte de los trabajadores calificados, estarán más motivados en roles que asumen dentro de las empresas y por ello se busca que estos puedan traer una mayor productividad en el mercado.

De la misma forma, hay una semejanza con la tesis de García y Rodríguez (2022) García y Rodríguez (2022) el objetivo fue evaluar la gestión del talento y sus efectos en las contrataciones en el gobierno Diez de Agosto, Aplicaron una encuesta para recabar datos. Los resultados demuestran que hay necesidad para poder lograr un manejo adecuado de las acciones de los planes de la empresa, las cuales están supeditadas al plan de reclutamiento que debe tener la empresa, donde figure el perfil que deben cumplir los postulantes ello garantiza que se retenga personal calificado y se realice las contrataciones de manera oportuna para el cumplimiento de las funciones en favor de la empresa. Asimismo, se apoyó a la teoría de Fajardo et al. (2020) son habilidades que tiene u personal cuando aplica los procesos para administrar una empresa y dotarlos de personal calificado. Asimismo, es un proceso de políticas para direccionar factores que implican los cargos de los gerentes que implica conocer los indicadores de las contrataciones de los personales que son adecuados para el logro de las metas, cuando se busca un personal que cumplan con las demandas de las empresas

En referencia a la primera hipótesis específica, se demostró que existe relación significativa entre la selección del personal y el desempeño laboral con una



significancia de p valor de 0.00 y una relación positiva alta (Rho de Spearman de 0.805). Estos resultados tienen semejanza con la tesis de Cubas (2022) analizo la Gestión del Talento y que rol cumple en el desempeño de administrativos, Chachapoyas. Participaron 75 trabajadores administrativos. Chachapoyas 2020, con un valor de ChiCuadrado igual a  $Xc^2 = 11,789$  y  $p = 0,003 < 0,05$  para de 95% de confianza. En ese sentido se puede resaltar la importancia del desempeño laboral identificando la importancia de los trabajadores en las diferentes áreas en las que se puede mejorar el desempeño y que permita a la institución alcanzar mejores resultados y cumplan con todas sus metas de una manera más sencilla y también puede ser una oportunidad importante para fortalecer las expectativas de mejora.

Además, hay una semejanza con la tesis de Holguin (2022) analizo la gestión del talento y de qué manera afecta a la satisfacción en el trabajo, presento un estudio aplicada, no experimental, participaron 87 personas. Los resultados, el 62,1% poseen un nivel deficiente en el manejo del personal, el 69% moderadamente sobre su trabajo realizado en la compañía, se da una relación con un valor  $Rho = 701^{**}$ , demostrando que cuando la empresa cuenta con un plan de retención y de incentivos para los trabajadores de la empresa, estos estarán motivados para el logro de las actividades y serán eficiente, ya que les permite quedar satisfechos y pueden crecer de manera adecuada en la empresa, ello garantiza contar con personal calificado. Se apoyó a la teoría de Fajardo et al. (2020) son habilidades que tiene u personal cuando aplica los procesos para administrar una empresa y dotarlos de personal calificado. Asimismo, es un proceso de políticas para direccionar factores que implican los cargos de los gerentes que implica conocer los indicadores de las contrataciones de los personales que son adecuados para el logro de las metas, cuando se busca un personal que cumplan con las demandas de las empresas. Asimismo, Bautista (2020) sobre el desempeño en el trabajo, buscan mostrara las conductas de los trabajadores frente al cumplimiento de sus funciones. Estos comportamientos deben darse en diversos aspectos, con eficacia para la mejora de la empresa.

En referencia a la segunda hipótesis específica, se demostró que existe relación significativa entre la capacitación y el desempeño laboral, con una significancia de p valor de 0.00 y una relación positiva moderada (Rho de Spearman de 0.697). Esta

investigación se asemeja con la tesis de Espino (2022) Espino (2022) analiza la gestión y que incidencia tiene con el crecimiento del administrativo de la universidad Gonzaga, 2020, presento una indagación correlacional. Resultados del análisis se obtuvo un valor de 97.351, mostrándose que la gestión del talento requiere de un plan de retención que haga y motive al personal en quedarse y seguir mejorando como profesionales y tenga un mayor dominio de las especialidades que le servirán para tener un mejor desempeño en la casa de estudio en favor de las actividades. También, hay una similitud con la tesis de Mendivel et al. (2020) estudia la gestión del tipo administrativa y del talento humano en la Universidad Los Andes -Chanchamayo. Estudio básico, correlacional, con un diseño no experimental - transversal. La muestra estuvo conformada por 20 trabajadores administrativos. Los resultados obtenidos a partir del análisis estadístico se ha encontrado que existe una alta relación demostrando que la gestión debe ser eficiente tanto en el ámbito del manejo de los recursos y de la creación de propuestas para que se logre una retención del personal calificado.

Asimismo, se asemeja con la tesis de Matute et al. (2020) estudio el desempeño de los trabajadores en la casa de estudio de Ecuador, presento un estudio no experimental transversal. El 42.91% sostienen que les brindan los implementos necesarios para el cumplimiento de sus funciones. El 61% menciona que no conocen las metas y objetivos de las entidades y por ello trabajan de manera individual, ya que no les dan capacitaciones para el manejo de los temas. Es medular que estos sean capacitados para que puedan rendir de manera eficiente y que conozcan los procesos establecidos dentro de las actividades.

Al respecto, se apoyó de la teoría de Fajardo et al. (2020) son habilidades que tiene u personal cuando aplica los procesos para administrar una empresa y dotarlos de personal calificado. Asimismo, es un proceso de políticas para direccionar factores que implican los cargos de los gerentes que implica conocer los indicadores de las contrataciones de los personales que son adecuados para el logro de las metas, cuando se busca un personal que cumplan con las demandas de las empresas. Además, Bautista (2020) manifestó que los trabajadores se direccionen hacia el logro de sus metas empresariales, en las que estas se logran a través de sus actividades

laborales ya definidas, tendiendo a hacer crecer sus habilidades y capacidades y evaluando de forma continua, también se debe sujetarse a la evaluación de las actividades para que se pueda concretar de manera adecuada a favor de la empresa, ello con la intención de lograr las mismas acciones para apoyar con sus esfuerzo y la puesta en marcha de las habilidades de las áreas en favor de la eficacia.

En referencia a la tercera hipótesis específica, demostró que existe relación significativa entre la retención y el desempeño laboral, con una significancia de p valor de 0.00 y una relación positiva moderada (Rho de Spearman de 0.652). Con la cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Hay una semejanza con la tesis de Cacsire (2019) analizo la gestión del talento y de qué manera repercute en el desempeño en el trabajo en la Región Puno. Desarrollo un estudio descriptivo. Los resultados muestran que cuentan con alto grado en las dimensiones de capacitación, las que sirven para determinar el desempeño de un colaborador y también es un eje transversal para la eficiencia de la gestión dentro de las actividades del plan que deben concretarse en las actividades dentro de los procesos, por ello se recomienda que los planes deben ir relacionados ya que ambos persiguen el mismo fin a favor de las actividades.

De la misma forma, hay una semejanza con la tesis de Daza et al. (2019) Daza et al. (2019) analizó la manera de como administran el talento de su personal para alcanzar la calidad de la educación que se da en Colombia. Desarrollo una indagación no experimental. Participaron 35 directores, de las 7 casas de estudio del Caribe, mostrando una relación directa para el logro de una educación eficiente, se busca que el personal que labore en la entidad, que busquen a los profesionales que cuenten con el perfil que se requiere para enseñar a los escolares, los que estarán habilitados para el logro de las habilidades de los educandos. También, hay Álvarez et al. (2019) analizó la gestión del talento en una compañía de gubernamental de Cotopaxi. Realizó una indagación transversal, participaron 128 personas. El 59.4 %, no conocen factores de riesgo y el 71.1 % no conocen medidas preventivas. Se mostró que no hay procesos adecuados en el reclutamiento del personal, los cuales deben estar de la mano con las necesidades de los profesionales que se requieran. Concluyó que se debe aplicar un plan de reclutamiento con indicadores que ayuden a identificar a los profesionales

con el perfil deseado y que tengan conocimiento de los factores que implican el trabajo que realizan dentro de la empresa, lo cual reducirá cualquier tiempo de accidente que puedan tener.

Se basó a la teoría de Fajardo et al. (2020) sobre la retención es un reto para las empresas, ya que se ha vuelto más competitivo en el proceso de reclutamiento donde cada uno de los elementos que se demanda en los perfiles se busca que estos puedan cumplir para que la mano de obra que se logre captar este calificada y pueda realizar las funciones de manera adecuada actuando en base a los procesos que se implementan dentro de la empresa. Asimismo, a través de la retención de talento en las organizaciones se logran equipos de trabajo efectivos y unificados y se fidelizan a los talentos; lo cual, a su vez, hace que la organización sea vista por otros talentos como un lugar atractivo para trabajar.

También, Bautista (2020) precisó que los procedimientos para el cumplimiento de sus funciones en favor de las metas de la entidad, sobre el liderazgo, son habilidades que los trabajadores tienen sobre los demás integrantes de la empresa para cumplir con los trabajos colaborativos, para que se tengan en conocimiento las actitudes de cada integrante cuando se esfuerzan para poder cumplir con las metas en favor de las actividades, también toman en cuenta la motivación para el logro de un trabajo eficiente en favor de las actividades, ya que es un compromiso de los miembros de los equipos de trabajo para cumplir las metas fijadas en el tiempo y emplear los recursos de manera responsable; tercero, la motivación, lo que les motiva a culminar un trabajo como parte de una organización; cuarto, la proactividad, la cual considera que las actividades que deben cumplir con las habilidades donde desplaza sus destrezas para el cumplimiento de sus funciones en contribución con sus destrezas en pro de las metas de la entidad.

## **VI. CONCLUSIONES**

Primera:

Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral, con una significancia de p valor de 0.00 y una relación positiva alta (Rho de Spearman de 0.781). Por tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Es decir, si son capaces de comprender y aplicar políticas y procesos de una dirección de personas se tienen en claro las actividades que se realiza demostrando la calidad del trabajo que cada empleado le aporta a sus tareas diarias, durante un determinado periodo de tiempo.

Segunda:

Existe relación significativa entre la selección del personal y el desempeño laboral con una significancia de p valor de 0.00 y una relación positiva alta (Rho de Spearman de 0.805). Por lo cual, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Es decir, el personal encargado cumple el proceso que se realiza para la contratación de un empleado en una organización. Además, cumple las expectativas en el momento de su evaluación y es considerado todas sus cualidades, conocimientos, habilidades o la experiencia para cubrir la vacante que demanda la organización y se obtienen buenos resultados en el proceso productivo.

Tercera:

Existe relación significativa entre la capacitación y el desempeño laboral, con una significancia de p valor de 0.00 y una relación positiva moderada (Rho de Spearman de 0.697). Se deja de lado la nula y se toma la alterna. Es decir, cuando el personal cuenta con una necesidad de capacitación se da cuando percibe un vacío o una necesidad que debería de saber para desempeñarse una tarea. Es importante en la actualidad contar con las habilidades y conocimientos de enfrentar la competencia y estar dispuestos a enfrentarlo mediante las capacitaciones y/o actualizaciones para ocupar las funciones que requiere la organización.

Cuarta:

Existe relación significativa entre la retención y el desempeño laboral, con una significancia de p valor de 0.00 y una relación positiva moderada (Rho de Spearman de 0.652). Se deja de lado la nula y se toma la alterna. Es decir, si el colaborador

cumple sus funciones y demuestra la calidad de su labor, buen desempeño y actitud. Contar con personas de esa faceta y que además aporten valor a la institución resulta que la institución conserva a esa persona y a la vez son valoradas por personal encargado.

## **VII. RECOMENDACIONES**

Primera:

A la dirección administrativa de la facultad de administración, valorar este estudio para impulsar la actividad y poder de los colaboradores dentro de la institución, mediante la gestión de talento humano en lo que manifiesta a la selección de personas que tengan aptitudes para el puesto de trabajo, perfeccionando sus capacidades y valorando sus funciones para así estimularlo para conseguir perfeccionar los resultados.

Segunda:

Al área de recursos humanos, debe establecer medidas de motivación para los colaboradores mediante obligaciones, incentivos laborales con el propósito de optimizar el desempeño, para alcanzar los objetivos propuestos; conforme se estima en los resultados de la presente investigación que existe relación entre la compensación del personal y el desempeño laboral de los servidores administrativos de una Universidad de lima,2022.

Tercera:

A la institución tiene una visión compartida debe priorizar su fortalecimiento teniendo como soporte el capital humano y se espera que a partir de una buena programación se pueda manejar distintas habilidades participativas, que esta esté asociada de principios, valores, trabajo en equipo y confianza, así como las buenas relaciones laborales que consienta un buen desempeño laboral de todos sus colaboradores.

Cuarta:

A la Institución desarrollar eventos de adiestramiento de acuerdo a las carencias de cada área a fin de mejorar sus habilidades y destrezas de cada colaborador, garantizando su desempeño eficiente dentro de la institución; tal como se muestra en los resultados que existe relación entre la capacitación del personal y el desempeño laboral de los servidores administrativos de una Universidad de lima,2022.

## REFERENCIAS

- Achoma, M. (2020). Relación entre clima organizacional y desempeño laboral del personal en la Empresa Ladrillera Tauro SAC-2019. (Tesis de pregrado, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa). Arequipa, Perú.
- Alarabiat, A., & Ramos, I. (2019). The Delphi Method in Information Systems Research (2004-2017). *Electronic Journal of Business Research Methods*, 17(2), pp86-99.
- Álvarez, M., Amores, F., Fray, V., Yáñez, M. y Maura, M. (2019). Gestión del talento humano y su incidencia en la organización de seguridad y salud en el trabajo. *Enfermería investiga*, 2(3 Sep), 100-103.
- Allport, G. (2018). Definición de actitud. *Psicología Social*, 50-62. Obtenido de <https://www.psicologia-online.com/definicion-de-actitud-psicologia-social-1394.html>
- Arriola, N., Llaja, L. y Pacheco, L. (2018). Motivación profesional y desempeño laboral de los docentes de práctica clínica de la escuela profesional de enfermería. *Investigación Valdizana*, 12(3), 157-164.
- Bautista y otros (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. Universidad Peruana Unión. [https://www.researchgate.net/publication/348144181\\_El\\_desempeno\\_laboral\\_desde\\_una\\_perspectiva\\_teorica](https://www.researchgate.net/publication/348144181_El_desempeno_laboral_desde_una_perspectiva_teorica)
- Barrezueta, M. y Cedeño, E. (2022). Modelo de selección del personal en el departamento de ciencias jurídicas, Universidad Técnica de Manabí. *ECA Sinergia*, 13(1), 102-111. [https://doi.org/10.33936/eca\\_sinergia.v13i1.4071](https://doi.org/10.33936/eca_sinergia.v13i1.4071)
- Barrios, K., Olivero, E. y Figueroa, B. (2020). Condiciones de la gestión del talento humano que favorecen el desarrollo de capacidades dinámicas. *Información tecnológica*, 31(2), 55-62. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642020000200055>.
- Bendezú, K. (2020). Gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los trabajadores de una institución educativa privada. *Investigación Valdizana*, 14(1), 22-28. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7409391>.
- Bernal, C. (2016). *Metodología de la investigación (3 ed.)*. Pearson Educación.



- Boselie, P., & Thunnissen, M. (2017). Talentbeheer in de overheidssector. Oxford Handbooks Online, 1, 1–24. <https://doi.org/10.1093/OXFORDHB/9780198758273.013.9>.
- Bonilla, D. y Mora, E. (2018). La importancia de la capacitación en el rendimiento del personal administrativo de la Universidad Técnica de Ambato. *Conrado*, 14(63), 268-273.
- Bustamante, R., Gonzabay, P. y Peñafiel, N. (2022). Clima Organizacional como Factor del Desempeño Laboral en las Mipymes en Ecuador. *Dominio de las Ciencias*, 8(1), 234-261. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8383360>.
- Cacsire, G. (2019). *La gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral del personal de la oficina de recursos humanos de las Universidades Públicas de la Región Puno* (Tesis de maestría) Universidad Nacional de Puno. <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/10930>
- Castro, C., Pavez, C. y Contreras, F. (2021). Pérdida de acreditación institucional y sus efectos sobre la retención de primer año: Universidad de Las Américas 2010-2014, Chile. *Formación universitaria*, 14(5), 39-52.
- Chiavenato, I. (2018). *Gestión del Talento Humano*. 3ra. Edición. Editorial Mc-Graw Hill. España.
- Cristobal, E. (2019). El Estrés Laboral y su Influencia en el Desempeño de los Trabajadores. *Gestión en el tercer milenio*, 22(44), 115-120. <https://doi.org/10.15381/gtm.v22i44.17317>
- Cubas, N. (2022). *Gestión del talento humano y desempeño laboral en los trabajadores administrativos, Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas-Chachapoyas 2020* (Tesis de maestría) Universidad Nacional de Chachapoyas. <https://hdl.handle.net/20.500.14077/2628>
- Daza, A., Vilorio, J. y Miranda, L. (2019). Gerencia del talento humano y calidad del servicio educativo en universidades públicas de la Región Caribe de Colombia. *Revista Espacios*, 40(44).

- Delgado, S., Calvanapón Alva, F. y Cárdenas Rodríguez, K. (2020). El estrés y desempeño laboral de los colaboradores de una red de salud. *Revista Eugenio Espejo*, 14(2), 11-18.
- Dextre, D., Calle, E. y Huamantumba, E. (2021). Incidencia de la selección de personal en el desempeño docente en la UNSM-T, 2020. *Horizonte Empresarial*, 8(2), 447-461.
- Espino, J. (2022). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo central de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga, 2020* (Tesis de maestría) Universidad Nacional San Luis Gonzaga. <https://hdl.handle.net/20.500.13028/3524>
- Fernández, M. (2021). La capacitación docente para una educación remota de emergencia por la pandemia de la COVID-19. *Revista Tecnología, Ciencia y Educación*, (19), 81-102.
- Flores, L. (2019). Gestión del talento humano y rentabilidad del sector hotelero de la región de Puno. *Revista EAN*, (87), 59-77. <https://doi.org/10.21158/01208160.n87.2019.2410>
- Flores, R (2018). Habilidades gerenciales y su influencia en el desempeño laboral del personal de la Micro Red Ampliación Paucarpata, Arequipa 2018.
- Fürstenberg, N., Alfes, K., & Shantz, A. (2021). Meaningfulness of work and supervisory-rated job performance: A moderated-mediation model. *Human Resource Management*, 60(6), 903–919. <https://doi.org/10.1002/HRM.22041>
- García, R. y Rodríguez, N. (2022). Gestión del talento humano y su influencia en la contratación del personal. *Serie Científica de la Universidad de las Ciencias Informáticas*, 15(6), 119-139. <https://publicaciones.uci.cu/index.php/serie/article/view/1088>.
- Garay, J., Cubillas, L. y Yactayo, A. (2021). Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores. *Revista Científica de la UCSA*, 8(2), 3-12. <http://revista-ucsa-ct.edu.py/ojs/index.php/ucsa/article/view/56>.
- Gusmán, E. (2022). Gestión del talento humano y motivación laboral en trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza,

2019. *Revista Científica Pakamuros*, 10(1), 78-90.  
<https://doi.org/10.37787/pakamuros-unj.v10i1.270>.
- Hanco, M., Carpio, A., Laura, Z. J. y Flores, E. (2021). Relaciones interpersonales y desempeño laboral en hoteles turísticos del departamento de Puno. *Comuni@cción*, 12(3), 186-194.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*, Mac Graw Hill: Interamericana. pp 634.
- Hernández, R y Mendoza. C (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativas, cualitativas y mixtas*. Editorial McGraw-Hill Educación. Pp 714.
- Holguin, S. (2022). *Gestión del talento humano y satisfacción laboral de los trabajadores del centro de especialidades Daule, Ecuador, 2021* (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/82085>
- Indacochea, B., Porraspita, D. y Ganchozo, B. (2018). El desempeño laboral: un problema social de la ciencia. *Didasc@lia: didáctica y educación* ISSN 2224-2643, 9(2), 147-158.
- Jokinen, J., & Pehkonen, J. (2021). The role of personal and relative job performance in promotion decisions. *Labour*, 35(4), 485–499.  
<https://doi.org/10.1111/LABR.12209>.
- Labrador, O., Bustio, A., Reyes, J. y Cionza, E. (2019). Gestión de la capacitación y capacitación para una mejor gestión en el contexto socioeconómico cubano. *Cooperativismo y Desarrollo*, 7(1), 64-73.
- Lauracio, C., & Ticona, T. L. (2020). Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal de salud. *Revista Innova Educación*, 2(4), 543-554.
- López, B., Aragón, J., Muñoz, M., Madrid, S. y Tornell, I. (2021). Calidad de vida laboral y desempeño laboral en médicos del instituto mexicano del seguro social de bienestar, en el estado de Chiapas. *Revista de la Facultad de Medicina Humana*, 21(2), 316-325.
- Loayza (2019). Motivación y desempeño laboral en los servidores públicos de la dirección administrativa del hospital apoyo Iquitos – 2018 (Tesis). Universidad Privada de la selva peruana.  
<http://repositorio.ups.edu.pe/bitstream/handle/UPS/61/MOTIVACION%20Y%2>

[0DESEMPE%C3%91O%20LABORAL%20EN%20LOS%20SERVIDORES%20PUBLICOS%20DE%20LA%20DIRECCION%20ADMINISTRATIVA%20DEL%20HOSP.pdf.](#)

- Luna, O. Y., Armendariz, R. y Zamora, A. (2019). Cultura y clima organizacional en el desempeño laboral de empleados de los distritos costeros de educación en el Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad*, 11(5), 327-335.
- Llerena, N. (2019). Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en una Pyme de servicios de seguridad en el Perú. *Journal of Economics Finance and International Business*, 3(1), 75-103.
- Macas, H. (2020). La relación entre la comunicación interna y el clima laboral en los docentes de la unidad educativa San Joaquín, de la parroquia Cumbe, en el período 2018. *Ciencia y Educación*, 1(2), 6-17
- Matute, D., Romo, M., Guaraca, M. y González, R. (2020). Desempeño laboral del capital humano en las universidades de la ciudad de Cuenca. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria KOINONIA*, 5(3), 163-193.
- Medina, N. C. (2022). Gestión del talento humano y desempeño laboral en los trabajadores administrativos, Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza-Amazonas. *Revista Científica Pakamuros*, 10(2), 56-68. <https://doi.org/10.37787/pakamuros-unj.v10i2.286>.
- Mendivel, R., Lavado, C. y Sánchez, A. (2020). Gestión administrativa y gestión de talento humano por competencias en la Universidad Peruana Los Andes, filial Chanchamayo. *Revista Conrado*, 16(72), 262-268. Recuperado a partir de <https://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado/article/view/1242>
- Mori, K. y Bardales, J. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 684-703. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v4i2.107](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.107)
- Pashanasi, B., Gárate, J. y Palomino, G. (2021). Desempeño laboral en instituciones de educación superior: una revisión Latinoamericana de literatura. *Comuni@cción*, 12(3), 163-174.

- Pereira, A. y Vidal, M. (2021). Deserción estudiantil en la educación superior: reflexiones sobre la gestión enfocada en la retención o la permanencia. *Revista Educación*, 45(1), 546-561.
- Pinedo, M. (2020). Análisis de las Estrategias de Gestión del Talento Humano en la Dirección General de Administración de la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana [Universidad Privada de la Selva Peruana]. [https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UPSI\\_ba3738ee78c83e97d8c\\_ba2d4bb8961ed/Details](https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UPSI_ba3738ee78c83e97d8c_ba2d4bb8961ed/Details).
- Ramírez, R., Espindola, C., Ruíz, G. y Hugueth, A. (2019). Gestión del talento humano: análisis desde el enfoque estratégico. *Información tecnológica*, 30(6), 167-176. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642019000600167> .
- Ramírez (2019), Gestión de recursos humanos con el desempeño laboral en la administración central (MINSAs).
- Río, J., Acosta, R., Santis, M. y Machado, J. (2022). El efecto mediador de la innovación entre la gestión del talento humano y el desempeño organizacional. *Información tecnológica*, 33(2), 13-20.
- Rojas, M., Jaimes, L., & Valencia, M. (2018). Efectividad, eficacia y eficiencia en equipos de trabajo. *Revista espacios*, 39(06).
- Sánchez, H. y Reyes, C. (2016). *Metodología y diseños en la investigación científica* (5ta. ed.). Business Support Aneth S.R.L.
- Yanina, C. y Lozano, D. (2020). Desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad de Lince. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 7(1), 31-36.
- Valderrama, S. (2017). Pasos para elaborar proyectos de investigación científica - cuantitativa, cualitativa y mixta. (2ª ed.). San Marcos. 10-10-2015-115. pp.496

## ANEXOS

### Anexo 1. Tabla de Operacionalización de las variables



#### Operacionalización de la variable 1: Gestión del talento humano

| Variable de estudio        | Definición conceptual  | Definición operacional  | Dimensión    | Indicador   | Ítems                           | Escala y valores  | Niveles y rangos   |
|----------------------------|--|---|--------------|---|---------------------------------|---|--|
| Gestión del talento humano | Fajardo et al. (2020) ésta constituye una de las fases primordiales dado que se tiene que elegir de manera responsable al postulante idóneo para el puesto requerido, considerando no solo el beneficio de la empresa sino también al postulante al ocupar un cargo de su interés. | Modo de contar con adecuado personal a través de la selección capacitación y retención. | Selección    | Pruebas<br>Evaluaciones<br>Entrevistas<br>Técnicas  | 1,2<br>3,4<br>5,6<br>7,8.       | Ordinal<br>Escala de Likert, donde:<br>Nunca= 1<br>Casi nunca= 2,<br>Algunas Veces= 3<br>Casi siempre= 4<br>Siempre = 5 | Desfavorable<br>22 - 51<br>Regular<br>52 - 80<br>Favorable<br>82 - 110 |
|                            |  |   | Capacitación | Programa<br>Entrenamiento<br>Desarrollo<br>Acciones | 9<br>10<br>11, 12<br>13, 14, 15 |   |  |
|                            |  |   | Retención    | Motivación<br>Remuneración<br>Recursos              | 16, 17, 18<br>19, 20<br>21, 22  |   |  |



| Variable de estudio | Definición conceptual   | Definición operacional  | Dimensión                                    | Indicador   | Ítems  | Escala y valores   | Niveles y rangos  |
|---------------------|---|---|--|---|--|--|---|
| Desempeño laboral   | Bautista (2020), el desempeño laboral es la modalidad en que la organización extiende, realizando, motivando e incluyendo en su integridad las capacidades y habilidades que tienen sus trabajadores, con la finalidad de obtener perfeccionamiento metódico y permanente para beneplácito individual y organizacional. | Resultado que logra un trabajador en la empresa en merito a su conocimiento, habilidad y actitud que muestra. | Conocimiento<br><br>Habilidad<br><br>Actitud | Razonamiento Valores<br><br>Adaptación Trabajo en equipo Comunicación<br><br>Tareas Cumplimiento Solución | 1, 2<br>3 a 6<br>7, 8<br><br>9, 10<br>11, 12, 13, 14<br>15, 16<br><br>17, 18, 19<br>20, 21<br>22, 23, 24 | Ordinal Escala de Likert, donde:<br>Nunca= 1<br>Casi nunca= 2,<br>Algunas Veces= 3<br>Casi siempre= 4<br>Siempre = 5 | Inicio 24 - 55<br>Proceso 56 - 87<br>Excelente 88 - 120 |

## Anexo 2. Matriz de consistencia

| Matriz de consistencia  |   |  |   |  |                                    |  |  |  |
|---|---|--|---|--|------------------------------------|--|--|--|
| <b>Título:</b> Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral del personal administrativo en la Facultad de Administración de una Universidad, Lima, 2022.  |   |  |   |  |                                    |  |  |  |
| <b>Autor:</b> Fretel Martínez, Carlos   |   |  |   |  |                                    |  |  |  |
| Problema  | Objetivos   | Hipótesis  | Variables e indicadores                       |  |                                    |  |  |  |
| <p><b>Problema General:</b><br/>¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Facultad de Administración de una Universidad en Lima, 2022?</p> <p><b>Problemas Específicos:</b><br/>¿Cuál es la relación de la selección de personal y el desempeño laboral del personal Administrativo de la Facultad de Administración de una Universidad en Lima, 2022?,</p> <p>¿Cuál es la relación de la capacitación y el desempeño laboral del personal Administrativo en la Facultad de Administración de una Universidad en Lima, 2022?;</p> <p>¿Cuál es la relación de la retención y el desempeño laboral del personal Administrativo en la</p> | <p><b>Objetivo general:</b><br/>Determinar la relación de gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo de la Facultad de Administración de una Universidad en Lima, 2022</p> <p><b>Objetivos específicos:</b><br/>Determinar la relación del conocimiento del talento humano y el desempeño laboral en la Facultad de Ciencias Administrativas de una Universidad Pública de Lima, 2022.</p> <p>Determinar la relación de la capacitación y el desempeño laboral del personal administrativo en la Facultad de Administración de una Universidad en Lima, 2022</p> <p>Determinar la relación de la retención y el desempeño laboral del personal administrativo de la Facultad de Administración de una Universidad Pública de Lima, 2022.</p> | <p><b>Hipótesis General</b><br/>La gestión del Talento Humano se relaciona con el desempeño laboral en la Facultad de Administración de una Universidad en Lima, 2022.</p> <p><b>Hipótesis específicas</b><br/>El conocimiento del talento humano se relaciona con el desempeño laboral del personal Administrativo en la Facultad de Administración de una Universidad en Lima, 2022.</p> <p>La capacitación del talento humano se relaciona con el desempeño laboral del personal Administrativo en la Facultad de Administración de una Universidad en Lima, 2022</p> <p>La retención del talento humano se relaciona con el desempeño laboral del personal Administrativo en la Facultad de Administración de una Universidad en Lima, 2022.</p> | <b>Variable 1: Gestión del talento humano</b> |  |                                    |  |  |  |
|   |   |  | <b>Dimensiones</b>                            | <b>Indicadores</b>   | <b>Ítems</b>                       | <b>Escala de medición</b>                        | <b>Niveles y rangos</b>  |  |
|   |   |  | <b>D1: Selección personal</b>                 | I1D1 Pruebas<br>I2D1 Evaluaciones<br>I3D1 Técnicas             | 1,2,3<br>4,5,6<br>7,8              | Ordinal<br><br>(Escala tipo Likert)              | Desfavorable<br>22 - 51<br>Regular<br>52 - 80<br>Favorable<br>82 - 110 |  |
|   |   |  | <b>D2: Capacitación</b>                       | I1D2 Programas<br>I2D2 Desarrollo<br>I3D2 Acciones             | 9,10,<br>11,12,13<br>14, 15        | Nunca (1)<br>Casi Nunca (2)<br>Algunas Veces (3) |  |  |
|   |   |  | <b>D3: Retención</b>                          | I1D3 Motivación<br>I1D3 Remuneración<br>I1D3 Recursos          | 16,17,18<br>19,20<br>21,22         | Casi Siempre (4)<br>Siempre (5)                  |  |  |
|   |   |  |   |  |                                    | <b>Variable 2: Desempeño laboral</b>             |  |  |
|   |   |  | <b>Dimensiones</b>                            | <b>Indicadores</b>   | <b>Ítems</b>                       | <b>Escala de medición</b>                        | <b>Niveles y rangos</b>  |  |
|   |   |  | <b>D4: Conocimiento</b>                       | I1D4 Razonamiento<br>I1D4 Valores                              | 23, 24<br>25 a 28<br>29, 30        | Ordinal<br><br>(Escala tipo Likert)              | Inicio<br>24 - 55<br>Proceso<br>56 - 87<br>Excelente<br>88 - 120       |  |
|   |   |  | <b>D5: Habilidad</b>                          | I1D5 Adaptación<br>I1D5 Trabajo en equipo<br>I1D5 Comunicación | 31, 32<br>34,35,36<br>37, 38       | Nunca (1)<br>Casi Nunca (2)<br>Algunas Veces (3) |  |  |
|   |   |  | <b>D6: Actitud</b>                            | I1D6 Tareas<br>I1D7 Cumplimiento<br>I1D8 Solución              | 39, 40, 41<br>42, 43<br>44, 45, 46 | Casi Siempre (4)<br>Siempre (5)                  |  |  |



| Facultad de Administración de una Universidad en Lima, 2022?  |   |   |   |   |  |  |  |
|---|---|---|---|---|--|--|--|
| Nivel - diseño de investigación   | Población y muestra   | Técnicas e instrumentos   |   | Estadística a utilizar  |  |  |  |
| <b>Nivel:</b> Descriptivo<br><b>Tipo:</b> básico<br><b>Diseño:</b><br>No experimental<br>Cuantitativo<br>Correlacional<br>Transversal<br><br><b>Método:</b><br>Hipotético - deductivo | <b>Población:</b><br>240 trabajadores de la Facultad de administración de una Universidad de Lima.<br><br><b>Tipo de muestreo:</b><br>No probabilístico<br><br>Intencional<br><br><b>Tamaño de muestra:</b><br>147 trabajadores administrativos | <b>Variable 1:</b> Gestión del talento humano<br><br><b>Técnicas:</b> Encuesta<br><br>Instrumentos: Cuestionario<br><br>Autor: Fajardo et al. (2020)<br>Año: 2022<br>Monitoreo: Fretel Martínez, Carlos<br>Ámbito de Aplicación: Una universidad en Lima<br>Forma de Administración: Presencial | <b>Variable 2:</b> Desempeño laboral<br>Técnicas: encuesta<br>Instrumentos: cuestionario<br><br>Autor: Bautista (2020)<br>Año: 2022<br>Monitoreo: Fretel Martínez, Carlos<br>Ámbito de Aplicación: Una universidad pública de Lima<br>Forma de Administración: Presencial | <b>Descriptiva:</b><br>Se utilizará los paquetes estadísticos SPSS 22<br>Para responder a los objetivos del estudio las tablas y gráficos de barras<br><br><b>Inferencial:</b><br>Se utilizará la prueba de normalidad y luego la correlación de Rho de Spearman para probar las hipótesis del estudio. |  |  |  |

### Anexo 3. Instrumento de recolección de dato



### CUESTIONARIO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO

Estimado trabajador el presente cuestionario constituye un instrumento básico para recoger opiniones sobre la Gestión del Talento Humano.

Instrucciones: Solicito su colaboración en contestar todas las preguntas marcando con (X) la opción que considere es la respuesta, no existen respuestas buenas ni malas.

La información suministrada será confidencial y se utilizará únicamente para efectos de esta investigación. Se le ruega no dejar ninguna pregunta sin contestar. Se agradece su valiosa colaboración.

#### Escala de Likert:

5. Siempre (S)
4. Casi Siempre (CS)
3. Algunas veces (AV)
2. Casi nunca (CN)
1. Nunca (N)

| Nº | DIMENSIONES / ítems   | Escala de Valoración |   |   |   |   |
|----|---|----------------------|---|---|---|---|
|    |   | 1                    | 2 | 3 | 4 | 5 |
|    | <b>DIMENSIÓN 1: Selección del personal</b>  |                      |   |   |   |   |
| 1  | Las pruebas de selección de personal son oportunas                                    |                      |   |   |   |   |
| 2  | Las pruebas contienen condiciones necesarias para los puestos de trabajo              |                      |   |   |   |   |
| 3  | Las evaluaciones al personal están de acuerdo al puesto de trabajo                    |                      |   |   |   |   |
| 4  | Las evaluaciones son permanentes permitiendo acceder a un puesto superior             |                      |   |   |   |   |
| 5  | Las entrevistas son las adecuadas para cubrir los puestos de trabajo                  |                      |   |   |   |   |
| 6  | Las entrevistas contienen los factores de éxito para ocupar el puesto de trabajo      |                      |   |   |   |   |
| 7  | Se aplican técnicas de selección por un personal idóneo a RR.HH                       |                      |   |   |   |   |
| 8  | Las técnicas de selección evalúan adecuadamente a las personas para un puesto laboral |                      |   |   |   |   |
|    | <b>DIMENSIÓN 2: Capacitación</b>  |                      |   |   |   |   |
| 9  | Se realizan programas de capacitación a los trabajadores                              |                      |   |   |   |   |
| 10 | Los programas de entrenamiento son actualizados periódicamente                        |                      |   |   |   |   |
| 11 | Se desarrolla el talento de los trabajadores  |                      |   |   |   |   |
| 12 | Los programas de desarrollo de capacidades son dirigidos a todos los trabajadores.    |                      |   |   |   |   |
| 13 | El desarrollo del personal incluye factores internos y externos.                      |                      |   |   |   |   |
| 14 | Se llevan a cabo acciones para la realización del plan de capacitación                |                      |   |   |   |   |
| 15 | Las acciones de capacitación es acorde a las necesidades de los puestos de trabajo    |                      |   |   |   |   |
|    | <b>DIMENSIÓN 3: Retención</b>   |                      |   |   |   |   |
| 16 | La motivación laboral es practicada para todas las instancias de la entidad           |                      |   |   |   |   |
| 17 | Considera que con la motivación se mantiene un alto potencial en los trabajadores     |                      |   |   |   |   |
| 18 | Se motiva al trabajador con beneficios sociales adicionales.                          |                      |   |   |   |   |
| 19 | La remuneración es acorde a las expectativas profesionales                            |                      |   |   |   |   |
| 20 | Las remuneraciones están por encima de las del mercado                                |                      |   |   |   |   |
| 21 | Los recursos no son escatimados para la realización de actividades                    |                      |   |   |   |   |
| 22 | Cuenta con todos los recursos para realizar sus labores                               |                      |   |   |   |   |

Gracias por su valiosa colaboración

## CUESTIONARIO DEL DESEMPEÑO LABORAL

Estimado trabajador el presente cuestionario constituye un instrumento básico para recoger opiniones sobre el desempeño laboral.

Instrucciones: Solicito su colaboración en contestar todas las preguntas marcando con (X) la opción que considere es la respuesta, no existen respuestas buenas ni malas.

La información suministrada será confidencial y se utilizará únicamente para efectos de esta investigación. Se le ruega no dejar ninguna pregunta sin contestar. Se agradece su valiosa colaboración.

### Escala de Likert:

5. Siempre (S)
4. Casi Siempre (CS)
3. Algunas veces (AV)
2. Casi nunca (CN)
1. Nunca (N)

| Nº | DIMENSIONES / ítems  | Escala de Valoración |   |   |   |   |
|----|--|----------------------|---|---|---|---|
|    |  | 1                    | 2 | 3 | 4 | 5 |
|    | <b>DIMENSIÓN 1: Conocimiento</b>   |                      |   |   |   |   |
| 1  | Cuenta con los conocimientos necesarios para el desarrollo de todas las tareas asignadas.                  |                      |   |   |   |   |
| 2  | El razonamiento es importante en las tareas propias del cargo que desempeña                                |                      |   |   |   |   |
| 3  | El valor de la puntualidad se respeta en el trabajo, sin necesidad que se recuerde.                        |                      |   |   |   |   |
| 4  | La puntualidad es parte de sus hábitos personales, llega antes de la hora de ingreso                       |                      |   |   |   |   |
| 5  | La lealtad es un principio fundamental en el centro laboral.   |                      |   |   |   |   |
| 6  | La honestidad es sumamente valorada en el centro laboral.  |                      |   |   |   |   |
| 7  | Cuida su presentación personal, procurando destacar del resto.   |                      |   |   |   |   |
| 8  | Los valores se difunden y practican en la organización.  |                      |   |   |   |   |
|    | <b>DIMENSIÓN 2: Habilidad</b>  |                      |   |   |   |   |
| 9  | Se adapta rápidamente a cualquier cambio dispuesto por su jefe inmediato.                                  |                      |   |   |   |   |
| 10 | Asimila, cambia y se adapta fácilmente a las nuevas formas de hacer en el centro laboral.                  |                      |   |   |   |   |
| 11 | El trabajo en equipo se incentiva en todas las áreas laborales.  |                      |   |   |   |   |
| 12 | Participa y percibe de forma positiva el trabajo en equipo, en su centro laboral.                          |                      |   |   |   |   |
| 13 | El trabajo en equipo le genera satisfacción por los resultados   |                      |   |   |   |   |
| 14 | El trabajo en equipo permite destacar sus valores personales.  |                      |   |   |   |   |
| 15 | Se comunica abiertamente con todos sus compañeros.   |                      |   |   |   |   |
| 16 | La comunicación con sus superiores es fluida.  |                      |   |   |   |   |
|    | <b>DIMENSIÓN 3: Actitud</b>  |                      |   |   |   |   |
| 17 | Asume tareas de precaución antes de iniciar sus labores.   |                      |   |   |   |   |
| 18 | Las tareas que le encomiendan son acordes a su responsabilidad   |                      |   |   |   |   |
| 19 | Una tarea primordial es al logro de objetivos y metas institucionales por su iniciativa y actitud positiva |                      |   |   |   |   |
| 20 | La tarea de respetar la diversidad cultural es lograda en base al trabajo en equipo.                       |                      |   |   |   |   |
| 21 | Cumple con optimismo las tareas acumuladas y el recorte de tiempo.   |                      |   |   |   |   |
| 22 | Cumple sus labores considerando las condiciones mínimas de calidad.  |                      |   |   |   |   |
| 23 | La pronta solución de problemas en el centro laboral es importante.  |                      |   |   |   |   |
| 24 | Soluciona los inconvenientes de trabajo enfocándose en los resultados esperados.                           |                      |   |   |   |   |

Gracias por su valiosa colaboración



ESCUELA DE POSTGRADO

## Anexo 4. Validaciones

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTION DEL TALENTO HUMANO

| Nº | DIMENSIONES / ítems   | Pertinencia <sup>1</sup> |    | Relevancia <sup>2</sup> |    | Claridad <sup>3</sup> |    | Sugerencias |
|----|---|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
|    |   | Si                       | No | Si                      | No | Si                    | No |             |
|    | <b>DIMENSIÓN 1: Selección del personal</b>  |                          |    |                         |    |                       |    |             |
| 1  | Las pruebas de selección de personal son oportunas                                    | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 2  | Las pruebas contienen condiciones necesarias para los puestos de trabajo              | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 3  | Las evaluaciones al personal están de acuerdo al puesto de trabajo                    | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 4  | Las evaluaciones son permanentes permitiendo acceder a un puesto superior             | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 5  | Las entrevistas son las adecuadas para cubrir los puestos de trabajo                  | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 6  | Las entrevistas contienen los factores de éxito para ocupar el puesto de trabajo      | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 7  | Se aplican técnicas de selección por un personal idóneo a RR.HH                       | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 8  | Las técnicas de selección evalúan adecuadamente a las personas para un puesto laboral | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
|    | <b>DIMENSIÓN 2: Capacitación</b>  | Si                       | No | Si                      | No | Si                    | No |             |
| 9  | Se realizan programas de capacitación a los trabajadores                              | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 10 | Los programas de entrenamiento son actualizados periódicamente                        | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 11 | Se desarrolla el talento de los trabajadores  | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 12 | Los programas de desarrollo de capacidades son dirigidos a todos los trabajadores.    | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 13 | El desarrollo del personal incluye factores internos y externos.                      | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 14 | Se llevan a cabo acciones para la realización del plan de capacitación                | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 15 | Las acciones de capacitación es acorde a las necesidades de los puestos de trabajo    | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
|    | <b>DIMENSIÓN 3: Retención</b>   | Si                       | No | Si                      | No | Si                    | No |             |
| 16 | La motivación laboral es practicada para todas las instancias de la entidad           | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 17 | Considera que con la motivación se mantiene un alto potencial en los trabajadores     | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 18 | Se motiva al trabajador con beneficios sociales adicionales.                          | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 19 | La remuneración es acorde a las expectativas profesionales                            | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 20 | Las remuneraciones están por encima de las del mercado                                | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 21 | Los recursos no son escatimados para la realización de actividades                    | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 22 | Cuenta con todos los recursos para realizar sus labores                               | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia**

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

**Apellidos y nombres del juez validador: Janampa Acuña, Nerio**                      **DNI: 28270171**

**Especialidad del validador: Doctor en Administración**

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

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

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

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

Lima, 20 de junio del 2022.



**Firma del Experto Informante.**

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL

| Nº | DIMENSIONES / ítems  | Pertinencia <sup>1</sup> |           | Relevancia <sup>2</sup> |           | Claridad <sup>3</sup> |           | Sugerencias |
|----|--|--------------------------|-----------|-------------------------|-----------|-----------------------|-----------|-------------|
|    |  | Si                       | No        | Si                      | No        | Si                    | No        |             |
|    | <b>DIMENSIÓN 1: Conocimientos</b>  |                          |           |                         |           |                       |           |             |
| 1  | Cuenta con los conocimientos necesarios para el desarrollo de todas las tareas asignadas.                  | X                        |           | X                       |           | X                     |           |             |
| 2  | El razonamiento es importante en las tareas propias del cargo que desempeña                                | X                        |           | X                       |           | X                     |           |             |
| 3  | El valor de la puntualidad se respeta en el trabajo, sin necesidad que se recuerde.                        | X                        |           | X                       |           | X                     |           |             |
| 4  | La puntualidad es parte de sus hábitos personales, llega antes de la hora de ingreso                       | X                        |           | X                       |           | X                     |           |             |
| 5  | La lealtad es un principio fundamental en el centro laboral.   | X                        |           | X                       |           | X                     |           |             |
| 6  | La honestidad es sumamente valorada en el centro laboral.  | X                        |           | X                       |           | X                     |           |             |
| 7  | Cuida su presentación personal, procurando destacar del resto.   | X                        |           | X                       |           | X                     |           |             |
| 8  | Los valores se difunden y practican en la organización.  | X                        |           | X                       |           | X                     |           |             |
|    | <b>DIMENSIÓN 2: Habilidad</b>  | <b>Si</b>                | <b>No</b> | <b>Si</b>               | <b>No</b> | <b>Si</b>             | <b>No</b> |             |
| 9  | Se adapta rápidamente a cualquier cambio dispuesto por su jefe inmediato.                                  |                          |           |                         |           |                       |           |             |
| 10 | Asimila, cambia y se adapta fácilmente a las nuevas formas de hacer en el centro laboral.                  | X                        |           | X                       |           | X                     |           |             |
| 11 | El trabajo en equipo se incentiva en todas las áreas laborales.  | X                        |           | X                       |           | X                     |           |             |
| 12 | Participa y percibe de forma positiva el trabajo en equipo, en su centro laboral.                          | X                        |           | X                       |           | X                     |           |             |
| 13 | El trabajo en equipo le genera satisfacción por los resultados   | X                        |           | X                       |           | X                     |           |             |
| 14 | El trabajo en equipo permite destacar sus valores personales.  | X                        |           | X                       |           | X                     |           |             |
| 15 | Se comunica abiertamente con todos sus compañeros.   | X                        |           | X                       |           | X                     |           |             |
| 16 | La comunicación con sus superiores es fluida.  | X                        |           | X                       |           | X                     |           |             |
|    | <b>DIMENSIÓN 3: Actitud</b>  | <b>Si</b>                | <b>No</b> | <b>Si</b>               | <b>No</b> | <b>Si</b>             | <b>No</b> |             |
| 17 | Asume tareas de precaución antes de iniciar sus labores.   | X                        |           | X                       |           | X                     |           |             |
| 18 | Las tareas que le encomiendan son acordes a su responsabilidad   | X                        |           | X                       |           | X                     |           |             |
| 19 | Una tarea primordial es al logro de objetivos y metas institucionales por su iniciativa y actitud positiva | X                        |           | X                       |           | X                     |           |             |
| 20 | La tarea de respetar la diversidad cultural es lograda en base al trabajo en equipo.                       | X                        |           | X                       |           | X                     |           |             |
| 21 | Cumple con optimismo las tareas acumuladas y el recorte de tiempo.   | X                        |           | X                       |           | X                     |           |             |
| 22 | Cumple sus labores considerando las condiciones mínimas de calidad.  | X                        |           | X                       |           | X                     |           |             |
| 23 | La pronta solución de problemas en el centro laboral es importante.  | X                        |           | X                       |           | X                     |           |             |

|    |  |   |  |   |  |   |  |
|----|--|---|--|---|--|---|--|
| 24 | Soluciona los inconvenientes de trabajo enfocándose en los resultados esperados. | X |  | X |  | X |  |
|----|--|---|--|---|--|---|--|

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia**

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

**Apellidos y nombres del juez validador: Janampa Acuña, Nerio**                      **DNI: 28270171**

**Especialidad del validador: Doctor en Administración**

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

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

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

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

Lima, 20 de junio del 2022.



**Firma del Experto Informante.**

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTION DEL TALENTO HUMANO

| Nº | DIMENSIONES / ítems   | Pertinencia <sup>1</sup> |    | Relevancia <sup>2</sup> |    | Claridad <sup>3</sup> |    | Sugerencias |
|----|---|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
|    |   | Si                       | No | Si                      | No | Si                    | No |             |
|    | <b>DIMENSIÓN 1: Selección del personal</b>  |                          |    |                         |    |                       |    |             |
| 1  | Las pruebas de selección de personal son oportunas                                    | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 2  | Las pruebas contienen condiciones necesarias para los puestos de trabajo              | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 3  | Las evaluaciones al personal están de acuerdo al puesto de trabajo                    | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 4  | Las evaluaciones son permanentes permitiendo acceder a un puesto superior             | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 5  | Las entrevistas son las adecuadas para cubrir los puestos de trabajo                  | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 6  | Las entrevistas contienen los factores de éxito para ocupar el puesto de trabajo      | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 7  | Se aplican técnicas de selección por un personal idóneo a RR.HH                       | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 8  | Las técnicas de selección evalúan adecuadamente a las personas para un puesto laboral | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
|    | <b>DIMENSIÓN 2: Capacitación</b>  | Si                       | No | Si                      | No | Si                    | No |             |
| 9  | Se realizan programas de capacitación a los trabajadores                              | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 10 | Los programas de entrenamiento son actualizados periódicamente                        | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 11 | Se desarrolla el talento de los trabajadores  | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 12 | Los programas de desarrollo de capacidades son dirigidos a todos los trabajadores.    | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 13 | El desarrollo del personal incluye factores internos y externos.                      | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 14 | Se llevan a cabo acciones para la realización del plan de capacitación                | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 15 | Las acciones de capacitación es acorde a las necesidades de los puestos de trabajo    | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
|    | <b>DIMENSIÓN 3: Retención</b>   | Si                       | No | Si                      | No | Si                    | No |             |
| 16 | La motivación laboral es practicada para todas las instancias de la entidad           | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 17 | Considera que con la motivación se mantiene un alto potencial en los trabajadores     | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 18 | Se motiva al trabajador con beneficios sociales adicionales.                          | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 19 | La remuneración es acorde a las expectativas profesionales                            | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 20 | Las remuneraciones están por encima de las del mercado                                | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 21 | Los recursos no son escatimados para la realización de actividades                    | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 22 | Cuenta con todos los recursos para realizar sus labores                               | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |



**Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiente**

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

**Apellidos y nombres del juez validador.** Dr. Jara Aguirre, Chantal Juan

**DNI: 25451905**

**Especialidad del validador: Doctor en Gestión Educativa**

**Lima, 20 de junio del 2022**

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



-----

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL

| Nº | DIMENSIONES / ítems  | Pertinencia <sup>1</sup> |    | Relevancia <sup>2</sup> |    | Claridad <sup>3</sup> |    | Sugerencias |
|----|--|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
|    |  | Si                       | No | Si                      | No | Si                    | No |             |
|    | <b>DIMENSIÓN 1: Conocimientos</b>  |                          |    |                         |    |                       |    |             |
| 1  | Cuenta con los conocimientos necesarios para el desarrollo de todas las tareas asignadas.                  | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 2  | El razonamiento es importante en las tareas propias del cargo que desempeña                                | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 3  | El valor de la puntualidad se respeta en el trabajo, sin necesidad que se recuerde.                        | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 4  | La puntualidad es parte de sus hábitos personales, llega antes de la hora de ingreso                       | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 5  | La lealtad es un principio fundamental en el centro laboral.   | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 6  | La honestidad es sumamente valorada en el centro laboral.  | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 7  | Cuida su presentación personal, procurando destacar del resto.   | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 8  | Los valores se difunden y practican en la organización.  | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
|    | <b>DIMENSIÓN 2: Habilidad</b>  | Si                       | No | Si                      | No | Si                    | No |             |
| 9  | Se adapta rápidamente a cualquier cambio dispuesto por su jefe inmediato.                                  |                          |    |                         |    |                       |    |             |
| 10 | Asimila, cambia y se adapta fácilmente a las nuevas formas de hacer en el centro laboral.                  | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 11 | El trabajo en equipo se incentiva en todas las áreas laborales.  | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 12 | Participa y percibe de forma positiva el trabajo en equipo, en su centro laboral.                          | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 13 | El trabajo en equipo le genera satisfacción por los resultados   | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 14 | El trabajo en equipo permite destacar sus valores personales.  | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 15 | Se comunica abiertamente con todos sus compañeros.   | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 16 | La comunicación con sus superiores es fluida.  | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
|    | <b>DIMENSIÓN 3: Actitud</b>  | Si                       | No | Si                      | No | Si                    | No |             |
| 17 | Asume tareas de precaución antes de iniciar sus labores.   | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 18 | Las tareas que le encomiendan son acordes a su responsabilidad   | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 19 | Una tarea primordial es al logro de objetivos y metas institucionales por su iniciativa y actitud positiva | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 20 | La tarea de respetar la diversidad cultural es lograda en base al trabajo en equipo.                       | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 21 | Cumple con optimismo las tareas acumuladas y el recorte de tiempo.   | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 22 | Cumple sus labores considerando las condiciones mínimas de calidad.  | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 23 | La pronta solución de problemas en el centro laboral es importante.  | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |

|    |  |   |  |   |  |   |  |  |
|----|--|---|--|---|--|---|--|--|
| 24 | Soluciona los inconvenientes de trabajo enfocándose en los resultados esperados. | X |  | X |  | X |  |  |
|----|--|---|--|---|--|---|--|--|

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiente**

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

**Apellidos y nombres del juez validador.** Dr. Jara Aguirre, Chantal Juan

**DNI: 25451905**

**Especialidad del validador: Doctor en Gestión Educativa**

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

**Lima, 20 de junio del 2022**



-----

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTION DEL TALENTO HUMANO

| Nº | DIMENSIONES / ítems   | Pertinencia <sup>1</sup> |    | Relevancia <sup>2</sup> |    | Claridad <sup>3</sup> |    | Sugerencias |
|----|---|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
|    |   | Si                       | No | Si                      | No | Si                    | No |             |
|    | <b>DIMENSIÓN 1: Selección del personal</b>  |                          |    |                         |    |                       |    |             |
| 1  | Las pruebas de selección de personal son oportunas                                    | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 2  | Las pruebas contienen condiciones necesarias para los puestos de trabajo              | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 3  | Las evaluaciones al personal están de acuerdo al puesto de trabajo                    | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 4  | Las evaluaciones son permanentes permitiendo acceder a un puesto superior             | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 5  | Las entrevistas son las adecuadas para cubrir los puestos de trabajo                  | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 6  | Las entrevistas contienen los factores de éxito para ocupar el puesto de trabajo      | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 7  | Se aplican técnicas de selección por un personal idóneo a RR.HH                       | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 8  | Las técnicas de selección evalúan adecuadamente a las personas para un puesto laboral | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
|    | <b>DIMENSIÓN 2: Capacitación</b>  | Si                       | No | Si                      | No | Si                    | No |             |
| 9  | Se realizan programas de capacitación a los trabajadores                              | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 10 | Los programas de entrenamiento son actualizados periódicamente                        | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 11 | Se desarrolla el talento de los trabajadores  | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 12 | Los programas de desarrollo de capacidades son dirigidos a todos los trabajadores.    | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 13 | El desarrollo del personal incluye factores internos y externos.                      | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 14 | Se llevan a cabo acciones para la realización del plan de capacitación                | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 15 | Las acciones de capacitación es acorde a las necesidades de los puestos de trabajo    | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
|    | <b>DIMENSIÓN 3: Retención</b>   | Si                       | No | Si                      | No | Si                    | No |             |
| 16 | La motivación laboral es practicada para todas las instancias de la entidad           | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 17 | Considera que con la motivación se mantiene un alto potencial en los trabajadores     | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 18 | Se motiva al trabajador con beneficios sociales adicionales.                          | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 19 | La remuneración es acorde a las expectativas profesionales                            | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 20 | Las remuneraciones están por encima de las del mercado                                | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 21 | Los recursos no son escatimados para la realización de actividades                    | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 22 | Cuenta con todos los recursos para realizar sus labores                               | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si Hay Suficiencia**

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

**Apellidos y nombres del juez validador. Dr.: Juan Puell Palacios      DNI: 06068877**

**Especialidad del validador: Grado de Doctor en administración**

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

**Lima, 10 de junio del 2022.**

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Juan Puell Palacios', is written over a horizontal line. The signature is stylized and cursive.

-----  
**Firma del Experto Informante.**

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL

| Nº | DIMENSIONES / ítems  | Pertinencia <sup>1</sup> |    | Relevancia <sup>2</sup> |    | Claridad <sup>3</sup> |    | Sugerencias |
|----|--|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
|    |  | Si                       | No | Si                      | No | Si                    | No |             |
|    | <b>DIMENSIÓN 1: Conocimientos</b>  |                          |    |                         |    |                       |    |             |
| 1  | Cuenta con los conocimientos necesarios para el desarrollo de todas las tareas asignadas.                  | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 2  | El razonamiento es importante en las tareas propias del cargo que desempeña                                | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 3  | El valor de la puntualidad se respeta en el trabajo, sin necesidad que se recuerde.                        | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 4  | La puntualidad es parte de sus hábitos personales, llega antes de la hora de ingreso                       | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 5  | La lealtad es un principio fundamental en el centro laboral.   | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 6  | La honestidad es sumamente valorada en el centro laboral.  | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 7  | Cuida su presentación personal, procurando destacar del resto.   | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 8  | Los valores se difunden y practican en la organización.  | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
|    | <b>DIMENSIÓN 2: Habilidad</b>  | Si                       | No | Si                      | No | Si                    | No |             |
| 9  | Se adapta rápidamente a cualquier cambio dispuesto por su jefe inmediato.                                  |                          |    |                         |    |                       |    |             |
| 10 | Asimila, cambia y se adapta fácilmente a las nuevas formas de hacer en el centro laboral.                  | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 11 | El trabajo en equipo se incentiva en todas las áreas laborales.  | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 12 | Participa y percibe de forma positiva el trabajo en equipo, en su centro laboral.                          | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 13 | El trabajo en equipo le genera satisfacción por los resultados   | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 14 | El trabajo en equipo permite destacar sus valores personales.  | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 15 | Se comunica abiertamente con todos sus compañeros.   | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 16 | La comunicación con sus superiores es fluida.  | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
|    | <b>DIMENSIÓN 3: Actitud</b>  | Si                       | No | Si                      | No | Si                    | No |             |
| 17 | Asume tareas de precaución antes de iniciar sus labores.   | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 18 | Las tareas que le encomiendan son acordes a su responsabilidad   | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 19 | Una tarea primordial es al logro de objetivos y metas institucionales por su iniciativa y actitud positiva | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 20 | La tarea de respetar la diversidad cultural es lograda en base al trabajo en equipo.                       | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 21 | Cumple con optimismo las tareas acumuladas y el recorte de tiempo.   | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 22 | Cumple sus labores considerando las condiciones mínimas de calidad.  | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 23 | La pronta solución de problemas en el centro laboral es importante.  | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |

|    |  |   |  |   |  |   |  |  |
|----|--|---|--|---|--|---|--|--|
| 24 | Soluciona los inconvenientes de trabajo enfocándose en los resultados esperados. | X |  | X |  | X |  |  |
|----|--|---|--|---|--|---|--|--|

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si Hay Suficiencia**

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

**Apellidos y nombres del juez validador. Dr : Juan Puell Palacios**      **DNI: 06068877**

**Especialidad del validador: Grado de Doctor en Administración**

**Lima, 10 de junio del 2022.**

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



## Anexo 5. Base de dato de la prueba piloto y confiabilidad

### Base de dato de la prueba piloto de las variables

| Gestión del Talento Humano |           |   |   |   |   |   |   |   |              |    |    |    |    |    |    |           |    |    |    |    |    |    |
|----------------------------|-----------|---|---|---|---|---|---|---|--------------|----|----|----|----|----|----|-----------|----|----|----|----|----|----|
| n.º                        | Selección |   |   |   |   |   |   |   | Capacitación |    |    |    |    |    |    | Retención |    |    |    |    |    |    |
|                            | 1         | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9            | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16        | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 |
| 1                          | 5         | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 1 | 1            | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3         | 4  | 4  | 5  | 4  | 5  | 4  |
| 2                          | 5         | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 1 | 1            | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 5         | 5  | 4  | 5  | 4  | 5  | 4  |
| 3                          | 2         | 2 | 1 | 1 | 3 | 4 | 1 | 1 | 1            | 1  | 1  | 3  | 1  | 1  | 3  | 1         | 3  | 1  | 5  | 5  | 5  | 5  |
| 4                          | 2         | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3            | 2  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2         | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  |
| 5                          | 3         | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1            | 1  | 2  | 2  | 1  | 1  | 1  | 2         | 4  | 2  | 4  | 4  | 4  | 4  |
| 6                          | 3         | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1            | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3         | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  |
| 7                          | 2         | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1            | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 3         | 3  | 2  | 1  | 2  | 1  | 2  |
| 8                          | 4         | 5 | 1 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2            | 3  | 2  | 3  | 2  | 3  | 4  | 5         | 5  | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  |
| 9                          | 2         | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3            | 2  | 1  | 2  | 1  | 1  | 3  | 2         | 1  | 2  | 1  | 2  | 1  | 2  |
| 10                         | 5         | 5 | 3 | 1 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4            | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 5         | 5  | 3  | 5  | 5  | 5  | 5  |
| 11                         | 3         | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2            | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 3  | 4         | 3  | 3  | 2  | 2  | 2  | 2  |
| 12                         | 4         | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3            | 3  | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4         | 5  | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  |
| 13                         | 1         | 4 | 3 | 1 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3            | 2  | 2  | 4  | 3  | 3  | 3  | 4         | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  |
| 14                         | 5         | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4            | 3  | 4  | 3  | 3  | 4  | 4  | 5         | 5  | 4  | 4  | 5  | 4  | 5  |
| 15                         | 4         | 3 | 3 | 2 | 3 | 5 | 2 | 4 | 4            | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 5         | 5  | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  |
| 16                         | 3         | 3 | 2 | 1 | 3 | 1 | 2 | 1 | 2            | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 2  | 2         | 4  | 2  | 2  | 3  | 2  | 3  |
| 17                         | 3         | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3            | 4  | 4  | 4  | 3  | 3  | 4  | 4         | 4  | 4  | 4  | 5  | 4  | 5  |
| 18                         | 2         | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1            | 1  | 2  | 3  | 2  | 3  | 2  | 4         | 5  | 3  | 4  | 5  | 4  | 5  |
| 19                         | 4         | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 2 | 3            | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 3         | 3  | 3  | 4  | 5  | 4  | 5  |
| 20                         | 4         | 3 | 4 | 4 | 4 | 1 | 1 | 2 | 1            | 2  | 2  | 1  | 1  | 1  | 1  | 2         | 3  | 1  | 2  | 2  | 2  | 2  |

| Desempeño laboral |              |   |   |   |   |   |   |   |           |    |    |    |    |    |    |    |         |    |    |    |    |    |    |    |
|-------------------|--------------|---|---|---|---|---|---|---|-----------|----|----|----|----|----|----|----|---------|----|----|----|----|----|----|----|
|                   | Conocimiento |   |   |   |   |   |   |   | Habilidad |    |    |    |    |    |    |    | Actitud |    |    |    |    |    |    |    |
|                   | 1            | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9         | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17      | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 |
| 1                 | 5            | 3 | 1 | 5 | 1 | 3 | 3 | 5 | 5         | 5  | 5  | 4  | 4  | 5  | 1  | 5  | 5       | 4  | 1  | 3  | 5  | 4  | 1  | 3  |
| 2                 | 5            | 4 | 1 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5         | 5  | 5  | 2  | 5  | 5  | 1  | 5  | 5       | 4  | 1  | 3  | 5  | 4  | 1  | 3  |
| 3                 | 1            | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 5 | 4         | 5  | 5  | 1  | 3  | 5  | 1  | 5  | 5       | 5  | 1  | 1  | 5  | 5  | 1  | 1  |
| 4                 | 5            | 3 | 2 | 5 | 4 | 2 | 3 | 5 | 4         | 5  | 3  | 4  | 4  | 5  | 3  | 5  | 5       | 5  | 3  | 3  | 5  | 5  | 3  | 3  |
| 5                 | 2            | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3         | 5  | 1  | 1  | 4  | 3  | 2  | 4  | 3       | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  |
| 6                 | 4            | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3         | 4  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 4  | 3       | 4  | 1  | 2  | 3  | 4  | 1  | 2  |
| 7                 | 3            | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3         | 4  | 2  | 1  | 4  | 1  | 1  | 2  | 2       | 2  | 1  | 1  | 2  | 2  | 1  | 1  |
| 8                 | 5            | 2 | 1 | 3 | 1 | 5 | 1 | 5 | 5         | 5  | 2  | 2  | 3  | 5  | 3  | 5  | 1       | 5  | 3  | 4  | 1  | 5  | 3  | 4  |
| 9                 | 2            | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 3 | 2         | 5  | 2  | 1  | 2  | 1  | 2  | 1  | 2       | 1  | 2  | 1  | 2  | 1  | 2  | 1  |
| 10                | 4            | 3 | 3 | 5 | 4 | 1 | 5 | 5 | 5         | 5  | 3  | 3  | 5  | 5  | 3  | 5  | 4       | 4  | 5  | 5  | 4  | 4  | 5  | 5  |
| 11                | 3            | 3 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 5         | 5  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 3  | 2       | 2  | 3  | 2  | 2  | 3  | 2  | 2  |
| 12                | 4            | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 2 | 4 | 5         | 5  | 2  | 3  | 5  | 4  | 2  | 4  | 3       | 4  | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  |
| 13                | 4            | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4         | 4  | 4  | 3  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4       | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  |
| 14                | 5            | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4         | 5  | 2  | 2  | 4  | 5  | 3  | 4  | 4       | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  |
| 15                | 5            | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 5 | 5         | 5  | 1  | 2  | 3  | 4  | 2  | 3  | 3       | 5  | 2  | 3  | 3  | 5  | 2  | 3  |
| 16                | 5            | 3 | 1 | 5 | 1 | 1 | 3 | 2 | 4         | 5  | 1  | 1  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3       | 4  | 2  | 3  | 3  | 4  | 4  | 2  |
| 17                | 5            | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4         | 5  | 3  | 3  | 3  | 5  | 2  | 3  | 5       | 5  | 3  | 4  | 5  | 5  | 3  | 4  |
| 18                | 4            | 2 | 1 | 5 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4         | 5  | 2  | 3  | 3  | 3  | 1  | 2  | 5       | 5  | 3  | 2  | 5  | 5  | 3  | 2  |
| 19                | 5            | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4         | 4  | 3  | 1  | 3  | 5  | 3  | 3  | 4       | 1  | 4  | 4  | 4  | 1  | 4  | 4  |
| 20                | 4            | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 4 | 2         | 2  | 1  | 1  | 1  | 4  | 2  | 5  | 2       | 1  | 1  | 1  | 2  | 1  | 1  | 1  |



## Resultado de la confiabilidad de gestión de talento humano

### Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,950             | 22             |

### Estadísticas de total de elemento

|          | Media de escala si el elemento se ha suprimido | Varianza de escala si el elemento se ha suprimido | Correlación total de elementos corregida | Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido |
|----------|--|---|--|---|
| VAR00001 | 63,7500  | 278,829   | ,651                                     | ,948  |
| VAR00002 | 63,8000  | 278,168   | ,648                                     | ,948  |
| VAR00003 | 64,2000  | 287,116   | ,501                                     | ,950  |
| VAR00004 | 64,6500  | 297,713   | ,208                                     | ,953  |
| VAR00005 | 63,6000  | 279,937   | ,733                                     | ,947  |
| VAR00006 | 63,8000  | 279,958   | ,627                                     | ,948  |
| VAR00007 | 64,7500  | 276,513   | ,684                                     | ,947  |
| VAR00008 | 64,8500  | 274,345   | ,658                                     | ,948  |
| VAR00009 | 64,8500  | 284,976   | ,527                                     | ,949  |
| VAR00010 | 64,6000  | 286,884   | ,687                                     | ,948  |
| VAR00011 | 64,4000  | 278,884   | ,816                                     | ,946  |
| VAR00012 | 64,0500  | 287,208   | ,648                                     | ,948  |
| VAR00013 | 64,5000  | 280,158   | ,767                                     | ,947  |
| VAR00014 | 64,4000  | 278,989   | ,769                                     | ,946  |
| VAR00015 | 64,1000  | 283,042   | ,719                                     | ,947  |
| VAR00016 | 63,6500  | 275,082   | ,712                                     | ,947  |
| VAR00017 | 63,1000  | 281,147   | ,697                                     | ,947  |
| VAR00018 | 64,1000  | 278,726   | ,812                                     | ,946  |
| VAR00019 | 63,3500  | 272,029   | ,722                                     | ,947  |
| VAR00020 | 63,1000  | 276,305   | ,734                                     | ,947  |
| VAR00021 | 63,3500  | 272,029   | ,722                                     | ,947  |
| VAR00022 | 63,1000  | 276,305   | ,734                                     | ,947  |

## Resultado de la confiabilidad del desempeño laboral

### Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,929             | 24             |

### Estadísticas de total de elemento

|          | Media de escala si el elemento se ha suprimido | Varianza de escala si el elemento se ha suprimido | Correlación total de elementos corregida | Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido |
|----------|--|---|--|---|
| VAR00001 | 70,2500  | 297,461   | ,601                                     | ,926  |
| VAR00002 | 71,4500  | 306,261   | ,544                                     | ,927  |
| VAR00003 | 72,5000  | 308,684   | ,456                                     | ,928  |
| VAR00004 | 70,9000  | 291,989   | ,584                                     | ,927  |
| VAR00005 | 71,8500  | 289,503   | ,669                                     | ,925  |
| VAR00006 | 71,9500  | 303,734   | ,464                                     | ,928  |
| VAR00007 | 71,6000  | 294,989   | ,631                                     | ,925  |
| VAR00008 | 70,2500  | 296,303   | ,656                                     | ,925  |
| VAR00009 | 70,2500  | 301,461   | ,642                                     | ,926  |
| VAR00010 | 69,6000  | 314,674   | ,335                                     | ,929  |
| VAR00011 | 71,7000  | 302,326   | ,422                                     | ,929  |
| VAR00012 | 72,2000  | 296,695   | ,727                                     | ,924  |
| VAR00013 | 71,0000  | 299,158   | ,586                                     | ,926  |
| VAR00014 | 70,4500  | 284,366   | ,777                                     | ,923  |
| VAR00015 | 72,1000  | 312,200   | ,334                                     | ,930  |
| VAR00016 | 70,5000  | 304,053   | ,441                                     | ,929  |
| VAR00017 | 70,7500  | 295,882   | ,605                                     | ,926  |
| VAR00018 | 70,6500  | 292,134   | ,612                                     | ,926  |
| VAR00019 | 71,7000  | 302,853   | ,441                                     | ,929  |
| VAR00020 | 71,5000  | 289,947   | ,794                                     | ,923  |
| VAR00021 | 70,7500  | 295,882   | ,605                                     | ,926  |
| VAR00022 | 70,6500  | 292,134   | ,612                                     | ,926  |
| VAR00023 | 71,7000  | 302,853   | ,441                                     | ,929  |
| VAR00024 | 71,5000  | 289,947   | ,794                                     | ,923  |

## Anexo 7. Base de dato de la muestra

| n.º | Gestión del Talento Humano |   |   |   |   |   |   |   |              |    |    |    |    |    |    |           |    |    |    |    |    |    |   |
|-----|----------------------------|---|---|---|---|---|---|---|--------------|----|----|----|----|----|----|-----------|----|----|----|----|----|----|---|
|     | Selección                  |   |   |   |   |   |   |   | Capacitación |    |    |    |    |    |    | Retención |    |    |    |    |    |    |   |
|     | 1                          | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9            | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16        | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 |   |
| 1   | 5                          | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 28           | 2  | 2  | 2  | 4  | 3  | 3  | 18        | 2  | 4  | 3  | 2  | 2  | 3  | 4 |
| 2   | 4                          | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32           | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 28        | 3  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4 |
| 3   | 3                          | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 27           | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 2  | 19        | 3  | 4  | 2  | 3  | 2  | 3  | 3 |
| 4   | 3                          | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 26           | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 21        | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3 |
| 5   | 2                          | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 14           | 3  | 3  | 2  | 3  | 2  | 1  | 16        | 2  | 2  | 2  | 1  | 1  | 2  | 2 |
| 6   | 5                          | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 35           | 4  | 4  | 4  | 5  | 4  | 4  | 29        | 5  | 5  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4 |
| 7   | 3                          | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 32           | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 24        | 4  | 5  | 4  | 3  | 3  | 3  | 2 |
| 8   | 5                          | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 37           | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 22        | 2  | 4  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3 |
| 9   | 5                          | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 28           | 3  | 2  | 3  | 4  | 5  | 3  | 23        | 2  | 3  | 4  | 2  | 2  | 4  | 2 |
| 10  | 4                          | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 29           | 3  | 3  | 3  | 2  | 2  | 3  | 19        | 3  | 4  | 2  | 3  | 3  | 3  | 4 |
| 11  | 5                          | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 25           | 3  | 2  | 1  | 1  | 4  | 1  | 14        | 2  | 2  | 1  | 2  | 1  | 3  | 2 |
| 12  | 3                          | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 18           | 3  | 2  | 2  | 2  | 1  | 2  | 13        | 2  | 1  | 2  | 5  | 5  | 4  | 4 |
| 13  | 3                          | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 22           | 3  | 2  | 3  | 2  | 3  | 3  | 19        | 3  | 4  | 4  | 2  | 2  | 2  | 2 |
| 14  | 5                          | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 37           | 4  | 4  | 4  | 4  | 5  | 4  | 29        | 4  | 5  | 3  | 4  | 3  | 4  | 4 |
| 15  | 3                          | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 20           | 5  | 3  | 2  | 2  | 3  | 3  | 21        | 3  | 3  | 1  | 1  | 1  | 1  | 2 |
| 16  | 4                          | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 27           | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 21        | 3  | 5  | 3  | 2  | 1  | 2  | 2 |
| 17  | 2                          | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 1 | 2 | 17           | 2  | 3  | 1  | 3  | 3  | 1  | 14        | 3  | 5  | 1  | 2  | 1  | 1  | 3 |
| 18  | 3                          | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24           | 3  | 2  | 3  | 3  | 4  | 3  | 21        | 2  | 5  | 3  | 2  | 1  | 3  | 3 |
| 19  | 5                          | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 33           | 4  | 4  | 4  | 5  | 4  | 4  | 29        | 5  | 5  | 4  | 5  | 3  | 3  | 3 |
| 20  | 5                          | 4 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 25           | 2  | 1  | 1  | 2  | 1  | 2  | 11        | 2  | 4  | 2  | 2  | 2  | 2  | 3 |
| 21  | 4                          | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 25           | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 21        | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3 |
| 22  | 5                          | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 36           | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 27        | 4  | 5  | 5  | 4  | 3  | 3  | 4 |
| 23  | 4                          | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 27           | 3  | 2  | 2  | 2  | 2  | 3  | 2         | 16 | 2  | 4  | 2  | 1  | 1  | 1 |
| 24  | 1                          | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 13           | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 20        | 3  | 4  | 2  | 1  | 1  | 2  | 2 |
| 25  | 3                          | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 35           | 4  | 2  | 2  | 3  | 3  | 4  | 22        | 3  | 5  | 2  | 1  | 1  | 3  | 5 |
| 26  | 3                          | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 23           | 3  | 2  | 2  | 2  | 3  | 2  | 17        | 2  | 4  | 2  | 1  | 1  | 2  | 3 |
| 27  | 1                          | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 16           | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 20        | 2  | 3  | 3  | 1  | 1  | 4  | 3 |
| 28  | 4                          | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 26           | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 22        | 2  | 2  | 3  | 1  | 1  | 3  | 4 |
| 29  | 4                          | 4 | 3 | 1 | 4 | 3 | 4 | 4 | 27           | 3  | 3  | 2  | 2  | 3  | 2  | 18        | 2  | 4  | 3  | 1  | 1  | 2  | 4 |
| 30  | 4                          | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 21           | 3  | 2  | 1  | 2  | 4  | 3  | 18        | 1  | 5  | 3  | 1  | 1  | 2  | 3 |
| 31  | 4                          | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 29           | 3  | 3  | 3  | 4  | 4  | 3  | 24        | 4  | 3  | 5  | 4  | 3  | 4  | 4 |
| 32  | 3                          | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 20           | 3  | 2  | 3  | 4  | 3  | 2  | 20        | 3  | 5  | 1  | 2  | 4  | 3  | 3 |
| 33  | 3                          | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24           | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 21        | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3 |
| 34  | 2                          | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 19           | 2  | 2  | 1  | 2  | 1  | 2  | 12        | 1  | 1  | 1  | 2  | 1  | 2  | 3 |
| 35  | 4                          | 4 | 4 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 23           | 3  | 2  | 1  | 3  | 4  | 3  | 2         | 18 | 1  | 3  | 2  | 1  | 1  | 2 |
| 36  | 2                          | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 10           | 4  | 3  | 3  | 1  | 1  | 2  | 3         | 17 | 2  | 5  | 3  | 1  | 1  | 2 |
| 37  | 4                          | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 30           | 4  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 21        | 3  | 2  | 3  | 2  | 1  | 3  | 4 |
| 38  | 4                          | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 29           | 3  | 4  | 3  | 4  | 4  | 3  | 25        | 3  | 4  | 3  | 2  | 1  | 3  | 3 |
| 39  | 2                          | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 16           | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 14        | 3  | 2  | 3  | 2  | 1  | 2  | 2 |
| 40  | 5                          | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 21           | 3  | 3  | 2  | 3  | 5  | 3  | 2         | 21 | 2  | 2  | 3  | 1  | 1  | 4 |
| 41  | 4                          | 4 | 2 | 1 | 2 | 3 | 1 | 1 | 18           | 2  | 2  | 2  | 1  | 1  | 2  | 11        | 1  | 5  | 1  | 1  | 1  | 2  | 1 |
| 42  | 3                          | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 23           | 3  | 2  | 1  | 2  | 5  | 2  | 17        | 2  | 5  | 2  | 1  | 1  | 2  | 2 |
| 43  | 3                          | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 29           | 3  | 4  | 4  | 4  | 3  | 5  | 3         | 26 | 4  | 3  | 4  | 4  | 3  | 5 |
| 44  | 2                          | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 20           | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 1  | 2         | 13 | 2  | 4  | 2  | 2  | 1  | 2 |
| 45  | 5                          | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 35           | 3  | 4  | 4  | 5  | 4  | 4  | 29        | 4  | 5  | 3  | 4  | 3  | 4  | 4 |
| 46  | 3                          | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 30           | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 22        | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3 |
| 47  | 4                          | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 27           | 4  | 3  | 3  | 3  | 4  | 4  | 24        | 3  | 3  | 3  | 2  | 2  | 3  | 3 |
| 48  | 3                          | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 16           | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 14        | 2  | 3  | 2  | 1  | 1  | 1  | 1 |
| 49  | 4                          | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 33           | 4  | 4  | 4  | 5  | 4  | 5  | 31        | 4  | 4  | 3  | 4  | 3  | 4  | 4 |
| 50  | 4                          | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 28           | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 21        | 3  | 5  | 1  | 3  | 2  | 3  | 4 |
| 51  | 3                          | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 22           | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 3  | 11        | 1  | 5  | 5  | 5  | 3  | 3  | 3 |
| 52  | 4                          | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 29           | 2  | 2  | 2  | 2  | 4  | 2  | 3         | 17 | 4  | 4  | 4  | 3  | 2  | 3 |
| 53  | 3                          | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 31           | 3  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 22        | 4  | 4  | 3  | 3  | 2  | 3  | 4 |
| 54  | 3                          | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 17           | 2  | 2  | 2  | 2  | 3  | 2  | 15        | 2  | 4  | 3  | 4  | 2  | 2  | 3 |
| 55  | 3                          | 3 | 3 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 20           | 3  | 2  | 3  | 4  | 3  | 4  | 22        | 2  | 5  | 2  | 2  | 3  | 4  | 2 |
| 56  | 2                          | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 21           | 2  | 2  | 2  | 2  | 3  | 2  | 15        | 2  | 3  | 2  | 3  | 2  | 3  | 3 |
| 57  | 3                          | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24           | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 21        | 3  | 3  | 4  | 2  | 2  | 3  | 3 |
| 58  | 4                          | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 33           | 3  | 4  | 4  | 3  | 5  | 4  | 28        | 3  | 5  | 3  | 2  | 2  | 3  | 2 |
| 59  | 4                          | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 37           | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 24        | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3 |
| 60  | 1                          | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 11           | 2  | 1  | 1  | 1  | 2  | 1  | 9         | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1 |
| 61  | 4                          | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 30           | 3  | 2  | 2  | 2  | 3  | 3  | 18        | 2  | 5  | 2  | 1  | 1  | 3  | 3 |
| 62  | 5                          | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40           | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 35        | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3 |
| 63  | 4                          | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 30           | 2  | 2  | 2  | 2  | 4  | 2  | 16        | 2  | 5  | 2  | 2  | 2  | 2  | 3 |
| 64  | 4                          | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 31           | 3  | 3  | 3  | 4  | 5  | 3  | 26        | 3  | 5  | 4  | 4  | 3  | 3  | 4 |
| 65  | 4                          | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 5 | 31           | 3  | 3  | 3  | 4  | 5  | 4  | 25        | 3  | 5  | 4  | 4  | 3  | 4  | 3 |
| 66  | 3                          | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 27           | 3  | 2  | 3  | 4  | 4  | 3  | 22        | 3  | 5  | 4  | 2  | 2  | 3  | 4 |
| 67  | 3                          | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24           | 4  | 3  | 3  | 2  | 2  | 3  | 20        | 3  | 5  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2 |
| 68  | 5                          | 4 | 4 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 34           | 2  | 2  | 2  | 2  | 5  | 2  | 3         | 18 | 1  | 5  | 2  | 1  | 1  | 4 |
| 69  | 4                          | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 1 | 3 | 29           | 2  | 3  | 2  | 3  | 3  | 4  | 21        | 3  | 3  | 2  | 2  | 1  | 2  | 4 |
| 70  | 4                          | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 30           | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 27        | 4  | 3  | 2  | 2  | 4  | 3  | 4 |
| 71  | 3                          | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 32           | 4  | 5  | 4  | 5  | 4  | 4  | 30        | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 5  | 4 |
| 72  | 5                          | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 37           | 5  | 4  | 4  | 3  | 3  | 5  | 4         | 28 | 4  | 3  | 4  | 4  | 5  | 5 |
| 73  | 5                          | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40           | 5  | 3  | 5  | 5  | 5  | 5  | 33        | 5  | 5  | 4  | 5  | 5  | 5  | 4 |
| 74  | 4                          | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 31           | 4  | 4  | 5  | 4  | 5  | 4  | 29        | 4  | 4  | 4  | 5  | 3  | 5  | 4 |
| 75  | 4                          | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 29           | 4  | 3  | 4  | 4  | 5  | 4  | 28        | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4 |
| 76  | 4                          | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 34           | 4  | 3  | 3  | 4  | 4  | 4  | 3         | 25 | 4  | 4  | 4  | 4  | 5  | 5 |
| 77  | 5                          | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 38           | 5  | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 34        | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  | 5 |
| 78  | 4                          | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 36           | 5  | 5  | 5  | 4  | 5  | 4  | 33        | 5  | 5  | 5  | 4  | 4  | 5  | 4 |
| 79  | 4                          | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 32           | 4  | 2  | 4  | 4  | 3  | 24 | 4         | 4  | 4  | 3  | 4  | 5  | 4  | 4 |
| 80  | 4                          | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 |              |    |    |    |    |    |    |           |    |    |    |    |    |    |   |

|    | Conocimiento |   |   |   |   |   |   |   | Desempeño laboral |    |    |    |    |    |    |    | Actitud |    |    |    |    |    |    |    |   |    |    |     |
|----|--------------|---|---|---|---|---|---|---|-------------------|----|----|----|----|----|----|----|---------|----|----|----|----|----|----|----|---|----|----|-----|
|    | 1            | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9                 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17      | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 |   |    |    |     |
| 1  | 4            | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 34                | 5  | 4  | 3  | 2  | 4  | 4  | 3  | 3       | 28 | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4 | 32 | 94 |     |
| 2  | 3            | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 27                | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4       | 32 | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4 | 4  | 31 | 90  |
| 3  | 5            | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 38                | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 3  | 4  | 4       | 27 | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5 | 5  | 39 | 104 |
| 4  | 4            | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 37                | 3  | 3  | 4  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3       | 26 | 4  | 4  | 4  | 4  | 5  | 4  | 4 | 4  | 33 | 96  |
| 5  | 5            | 3 | 4 | 5 | 2 | 1 | 4 | 2 | 26                | 2  | 2  | 3  | 1  | 2  | 2  | 1  | 1       | 14 | 4  | 3  | 3  | 2  | 3  | 4  | 2 | 3  | 24 | 64  |
| 6  | 5            | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 39                | 5  | 4  | 4  | 5  | 5  | 4  | 4  | 4       | 35 | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5 | 5  | 40 | 114 |
| 7  | 4            | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 35                | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 5  | 4       | 32 | 5  | 4  | 5  | 5  | 4  | 5  | 5 | 4  | 37 | 104 |
| 8  | 4            | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 35                | 5  | 4  | 5  | 4  | 5  | 4  | 5  | 5       | 37 | 4  | 4  | 5  | 4  | 4  | 5  | 5 | 4  | 35 | 107 |
| 9  | 5            | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 35                | 5  | 4  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3       | 28 | 3  | 4  | 5  | 4  | 3  | 3  | 4 | 3  | 29 | 92  |
| 10 | 4            | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 4 | 34                | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 3  | 3  | 4       | 29 | 4  | 5  | 4  | 5  | 4  | 5  | 5 | 5  | 37 | 100 |
| 11 | 4            | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 32                | 5  | 3  | 4  | 3  | 2  | 2  | 4  | 2       | 25 | 3  | 5  | 4  | 5  | 4  | 4  | 5 | 5  | 35 | 92  |
| 12 | 4            | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 36                | 3  | 3  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2       | 18 | 5  | 4  | 4  | 5  | 4  | 4  | 5 | 4  | 35 | 89  |
| 13 | 3            | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 2 | 30                | 3  | 3  | 2  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3       | 22 | 4  | 4  | 5  | 3  | 4  | 3  | 2 | 3  | 28 | 80  |
| 14 | 4            | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 37                | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  | 4  | 4       | 37 | 5  | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5 | 5  | 39 | 113 |
| 15 | 4            | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 38                | 3  | 2  | 2  | 1  | 3  | 3  | 3  | 3       | 20 | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5 | 4  | 38 | 96  |
| 16 | 5            | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 35                | 4  | 4  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3       | 27 | 4  | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5 | 5  | 38 | 100 |
| 17 | 3            | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 1 | 3 | 28                | 2  | 3  | 2  | 1  | 3  | 3  | 1  | 2       | 17 | 4  | 3  | 4  | 5  | 4  | 5  | 4 | 5  | 34 | 79  |
| 18 | 4            | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32                | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3       | 24 | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4 | 4  | 31 | 87  |
| 19 | 4            | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 29                | 5  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4       | 33 | 4  | 5  | 4  | 5  | 4  | 5  | 5 | 4  | 36 | 98  |
| 20 | 4            | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32                | 5  | 4  | 3  | 1  | 3  | 3  | 3  | 3       | 25 | 5  | 3  | 5  | 4  | 4  | 4  | 5 | 5  | 35 | 92  |
| 21 | 5            | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 36                | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3       | 25 | 4  | 5  | 4  | 3  | 4  | 5  | 5 | 5  | 35 | 96  |
| 22 | 5            | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 37                | 5  | 5  | 5  | 4  | 4  | 5  | 5  | 5       | 38 | 5  | 5  | 5  | 4  | 5  | 5  | 5 | 5  | 39 | 114 |
| 23 | 5            | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 37                | 4  | 4  | 4  | 2  | 4  | 3  | 3  | 3       | 27 | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 5 | 5  | 34 | 98  |
| 24 | 5            | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 38                | 1  | 2  | 1  | 1  | 2  | 2  | 2  | 2       | 13 | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5 | 5  | 40 | 91  |
| 25 | 5            | 5 | 4 | 5 | 3 | 2 | 5 | 3 | 32                | 3  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 3  | 4       | 35 | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5 | 5  | 40 | 107 |
| 26 | 4            | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 37                | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3       | 23 | 5  | 4  | 4  | 5  | 5  | 4  | 5 | 5  | 37 | 97  |
| 27 | 5            | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 2 | 35                | 1  | 2  | 3  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2       | 16 | 4  | 4  | 5  | 2  | 5  | 5  | 5 | 5  | 35 | 86  |
| 28 | 3            | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24                | 4  | 3  | 4  | 2  | 3  | 4  | 3  | 3       | 26 | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4 | 4  | 32 | 82  |
| 29 | 4            | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 35                | 4  | 4  | 3  | 1  | 4  | 3  | 4  | 4       | 27 | 4  | 4  | 5  | 4  | 5  | 5  | 5 | 5  | 37 | 99  |
| 30 | 4            | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 36                | 4  | 4  | 4  | 2  | 2  | 2  | 1  | 2       | 21 | 4  | 5  | 4  | 4  | 4  | 4  | 5 | 4  | 34 | 91  |
| 31 | 4            | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 37                | 4  | 3  | 4  | 3  | 4  | 3  | 4  | 4       | 29 | 4  | 4  | 5  | 5  | 4  | 4  | 5 | 4  | 35 | 101 |
| 32 | 4            | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 27                | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 2  | 2  | 2       | 20 | 3  | 3  | 4  | 4  | 4  | 3  | 3 | 4  | 28 | 75  |
| 33 | 4            | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 38                | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3       | 24 | 5  | 4  | 5  | 4  | 4  | 4  | 4 | 4  | 34 | 96  |
| 34 | 5            | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 36                | 2  | 3  | 3  | 2  | 3  | 2  | 2  | 2       | 19 | 3  | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5 | 5  | 37 | 92  |
| 35 | 5            | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 2 | 35                | 4  | 4  | 4  | 1  | 2  | 3  | 3  | 2       | 23 | 5  | 2  | 5  | 4  | 5  | 5  | 5 | 4  | 35 | 93  |
| 36 | 4            | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 33                | 2  | 2  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1       | 10 | 4  | 2  | 5  | 5  | 4  | 5  | 4 | 5  | 33 | 76  |
| 37 | 4            | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 34                | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3       | 30 | 5  | 5  | 4  | 3  | 4  | 5  | 5 | 5  | 36 | 100 |
| 38 | 4            | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 36                | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 3  | 3       | 29 | 5  | 5  | 4  | 4  | 5  | 4  | 5 | 4  | 37 | 102 |
| 39 | 5            | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 38                | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2       | 16 | 4  | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5 | 5  | 38 | 92  |
| 40 | 4            | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 30                | 5  | 2  | 3  | 2  | 2  | 2  | 3  | 2       | 21 | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4 | 4  | 32 | 83  |
| 41 | 4            | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 34                | 4  | 4  | 2  | 1  | 2  | 3  | 1  | 1       | 18 | 4  | 4  | 5  | 3  | 4  | 3  | 5 | 3  | 31 | 83  |
| 42 | 5            | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 35                | 3  | 4  | 4  | 2  | 3  | 2  | 3  | 2       | 23 | 4  | 5  | 5  | 4  | 5  | 2  | 4 | 5  | 34 | 92  |
| 43 | 4            | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 36                | 3  | 3  | 4  | 4  | 3  | 3  | 4  | 5       | 29 | 4  | 3  | 4  | 5  | 4  | 5  | 4 | 5  | 34 | 99  |
| 44 | 5            | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 33                | 2  | 3  | 3  | 2  | 2  | 2  | 2  | 4       | 20 | 5  | 4  | 5  | 5  | 4  | 4  | 5 | 5  | 37 | 90  |
| 45 | 4            | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 37                | 5  | 5  | 4  | 4  | 5  | 4  | 4  | 4       | 35 | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 5 | 5  | 33 | 105 |
| 46 | 5            | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 37                | 3  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4       | 30 | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4 | 4  | 37 | 104 |
| 47 | 4            | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 37                | 4  | 3  | 4  | 3  | 3  | 3  | 4  | 3       | 27 | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5 | 5  | 40 | 104 |
| 48 | 3            | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 23                | 3  | 3  | 2  | 1  | 2  | 1  | 2  | 2       | 16 | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4 | 4  | 25 | 64  |
| 49 | 4            | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 35                | 4  | 5  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4       | 33 | 5  | 4  | 4  | 5  | 5  | 4  | 5 | 5  | 37 | 105 |
| 50 | 4            | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 39                | 4  | 4  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4       | 28 | 4  | 4  | 4  | 4  | 5  | 5  | 5 | 5  | 36 | 103 |
| 51 | 4            | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 33                | 3  | 3  | 3  | 1  | 3  | 3  | 3  | 3       | 22 | 5  | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4 | 5  | 33 | 88  |
| 52 | 4            | 5 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 2 | 28                | 4  | 3  | 3  | 4  | 5  | 3  | 3  | 4       | 29 | 3  | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4 | 4  | 30 | 87  |
| 53 | 4            | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 37                | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4       | 31 | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5 | 4  | 39 | 107 |
| 54 | 4            | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 34                | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 1  | 1  | 1       | 17 | 3  | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 5 | 4  | 31 | 82  |
| 55 | 5            | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40                | 3  | 3  | 3  | 1  | 3  | 2  | 2  | 3       | 20 | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5 | 5  | 40 | 100 |
| 56 | 3            | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 31                | 2  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 2  | 3       | 21 | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5 | 5  | 40 | 92  |
| 57 | 4            | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 35                | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3       | 24 | 5  | 4  | 4  | 5  | 4  | 5  | 5 | 5  | 37 | 96  |
| 58 | 4            | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 34                | 4  | 5  | 4  | 3  | 4  | 3  | 5  | 5       | 33 | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4 | 4  | 31 | 98  |
| 59 | 4            | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 38                | 4  | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  | 4       | 37 | 4  | 3  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4 | 5  | 36 | 111 |
| 60 | 4            | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 37                | 1  | 1  | 2  | 1  | 1  | 2  | 1  | 2       | 11 | 4  | 5  | 5  | 5  | 4  | 3  | 5 | 5  | 36 | 84  |
| 61 | 4            | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 37                | 4  | 4  | 4  | 2  | 4  | 4  | 4  | 4       | 30 | 5  | 4  | 5  | 4  | 4  | 5  | 5 | 5  | 37 | 104 |
| 62 | 4            | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 30                | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5       | 40 | 3  | 4  | 3  | 2  | 2  | 4  | 3 | 4  | 25 | 95  |
| 63 | 3            | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 32                | 4  | 4  | 4  | 2  | 4  | 4  | 4  | 4       | 30 | 3  | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 5 | 4  | 31 | 93  |
| 64 | 5            | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 37                | 4  | 4  | 4  | 3  | 3  | 4  | 5  | 4       | 31 | 3  | 4  | 3  | 4  | 4  | 5  | 5 | 5  | 33 | 101 |
| 65 | 5            | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40                | 4  | 4  | 4  | 3  | 3  | 5  | 3  | 5       | 31 | 5  | 5  | 5  | 4  | 5  | 5  | 5 | 4  | 38 | 109 |
| 66 | 4            | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 31                | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 3  | 4  | 4       | 27 | 4  | 4  |    |    |    |    |   |    |    |     |