

UNIVERSIDAD SAN PEDRO

POSGRADO

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y

ADMINISTRATIVAS

SECCION PROGRAMA DE ESTUDIOS

MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA



**Influencia de la gestión del talento humano en el
desempeño laboral, colegio militar Pedro Ruíz Gallo**

2022

Tesis para obtener el Grado Académico de Maestro en Gestión

Pública

Autora:

Jimmy Manuel Ángel Bruno Zapata

Orcid: 0009-0002-6964-3664

Asesor:

Julio César Ángeles Morales

Orcid: 0000-0002-7470-8154

Piura – Perú

2024

ÍNDICE GENERAL

Preliminares

ÍNDICE GENERAL	ii
ÍNDICE DE TABLAS	iii
INDICE DE FIGURAS	¡Error! Marcador no definido.
PALABRAS CLAVE	v
TITULO	vii
RESUMEN.....	vii
ABSTRACT.....	ix
INTRODUCCIÓN	ix
METODOLOGÍA	¡Error! Marcador no definido.
RESULTADOS	30
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN	33
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	38
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	40
ANEXOS Y APÉNDICE.....	¡Error! Marcador no definido.

ÍNDICE DE TABLAS

		Pág.
Tabla 3	Tabla 3: Gestión del talento humano de los servidores, colegio militar Pedro <i>Ruíz Gallo</i> 2022	30
Tabla 4	Tabla 4: Incorporación de personas en el talento humano, colegio militar Pedro <i>Ruíz Gallo</i> 2022	31
Tabla 5	Tabla 5: Detalle del desarrollo de personas en el talento humano, colegio <i>militar Pedro Ruíz Gallo</i> 2022	32
Tabla 6	Tabla 6: Descripción del desempeño laboral de los servidores, colegio militar Pedro <i>Ruíz Gallo</i> 2022	33
¡Error! No se encuentra el origen de la referencia.	¡Error! No se encuentra el origen de la referencia.	34

ÍNDICE DE FIGURAS

		Pág.
Figura 1	Figura 1: Gestión del talento humano, colegio militar Pedro Ruíz gallo 2022	55
Figura 2	Figura 2: Incorporación de personas en el talento humano, colegio militar Pedro Ruíz gallo 2022	56
Figura 3	Figura 3: Desarrollo de personas Influencia en la gestión del talento humano, colegio militar Pedro Ruíz gallo 2022	57
Figura 4	Figura 4: El desempeño laboral de los servidores, colegio militar Pedro Ruíz gallo 2022	58
Figura 5	Figura 5: Relación de la gestión del talento humano en el desempeño laboral, colegio militar Pedro Ruíz gallo 2022	59

PALABRAS CLAVE

TEMA	Talento humano, desempeño laboral en el desempeño laboral, colegio militar Pedro Ruíz Gallo
-------------	---------------------------------------------------------------------------------------------

KEYWORDS

TOPIC	Human Talent, Job Performance in Job Performance, Pedro Ruíz Gallo Military College
--------------	-------------------------------------------------------------------------------------

Líneas de investigación

Línea de Investigación OCDE	Talento Humano
Área	Ciencias Sociales
Sub-área	Economía y negocios
Disciplina	Economía



VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El que suscribe, Vicerrector de Investigación de la Universidad San Pedro:

HACE CONSTAR

Que, de la revisión del trabajo titulado "Influencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral, colegio militar Pedro Ruiz Gallo 2022" del (a) estudiante: BRUNO ZAPATA JIMMY MANUEL ANGEL, identificado(a) con Código N° 2513200152, se ha verificado un porcentaje de similitud del 20%, el cual se encuentra dentro del parámetro establecido por la Universidad San Pedro mediante resolución de Consejo Universitario N° 5037-2019-USP/UCU para la obtención de grados y títulos académicos de pre y posgrado, así como proyectos de investigación anual Docente.

Se expide la presente constancia para los fines pertinentes.

Chimbote, 25 de septiembre de 2024

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

Dr. JAVIER MARTÍNEZ CARRIÓN
VICERRECTOR



TITULO

**Influencia de la gestión del talento humano en el desempeño
laboral, colegio militar Pedro Ruíz Gallo 2022**

RESUMEN

La investigación trazó el objetivo determinar la relación entre la gestión del talento humano y desempeño laboral de los servidores del Colegio Militar Pedro Ruiz Gallo, Piura, 2022. La presente investigación fue Tipo descriptivo-relacional; correlacional, diseño de investigación no experimental. Los coeficientes 0.750 y 0.840 de confiabilidad asimismo la validez de las variables estuvo certificada por tres expertos. La muestra fue constituida por 50 servidores. Los resultados son: El 72% cifra significativa donde a la gestión del talento humano la considera “buena” y se acepta la hipótesis: Más del 50% de servidores considera la gestión del talento humano agradable, la incorporación de personas se realiza en un 52% es considerada buena asimismo y se aceptó la hipótesis del investigador más del 50% de los servidores son incorporados es buena, el 24% tiene actitudes de desarrollo en el nivel buena, se acepta la hipótesis del investigador Menos del 50% de los servidores se desarrollan, es buena y el rendimiento laboral alcanzó el 62% de los servidores es bueno, Se acepta la hipótesis del investigador Más del 50% considera que el desempeño laboral es buena de los servidores del Colegio Militar Pedro Ruiz Gallo, Piura. Concluye existe influencia positiva moderada entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral y se acepta la hipótesis: Existe influencia significativa de la gestión del talento humano entre el desempeño laboral de los servidores del Colegio Militar Pedro Ruiz Gallo, Piura.

ABSTRACT

The research aimed to determine the relationship between human talent management and job performance of the servers of the Pedro Ruiz Gallo Military College, Piura, 2022. The present research was descriptive-relational type; correlational, non-experimental research design. The reliability coefficients of 0.750 and 0.840 and the validity of the variables were certified by three experts. The sample was made up of 50 servers. The results are: 72% significant figure where the management of human talent is considered “good” and the hypothesis is accepted: More than 50% of servers consider the management of human talent pleasant, the incorporation of people is carried out in 52 % is also considered good and the researcher's hypothesis was accepted, more than 50% of the servers are incorporated is good, 24% have development attitudes at the good level, the researcher's hypothesis is accepted Less than 50% of the servers are incorporated developed, is good and the work performance reached 62% of the servers is good. The researcher's hypothesis is accepted. More than 50% consider that the work performance is good of the servers of the Pedro Ruiz Gallo Military School, Piura. It concludes that there is a moderate positive influence between human talent management and job performance and the hypothesis is accepted: There is a significant influence of human talent management on the job performance of the employees of the Pedro Ruiz Gallo Military School, Piura.

INTRODUCCIÓN

1. Antecedentes y fundamentación científica

En el campo internacional existen investigaciones con respecto a las variables de estudio se presenta: a Proaño y Sánchez (2023), Se investigó acerca de las "Técnicas de gestión de personal y su impacto en el rendimiento laboral en el GAD de Baños de Agua Santa" con el propósito de analizar la conducta de las hipótesis. El análisis se llevó a cabo dentro del marco numérico, de tipo aplicado, de correlación y sin experimentación transversal. Hubo 111 empleados de la organización que participaron en la encuesta. La correlación entre los métodos de adiestramiento y el entrenamiento es de 0.543 y 0.651 respectivamente, demostrando una relación efectiva con el desempeño de los empleados, ya que son herramientas clave que aportan de manera positiva a la administración del personal. Al final, se entendió que la habilidad impacta en el progreso laboral, igualmente, es necesario considerar la evaluación del rendimiento para evaluar la eficacia laboral y el cumplimiento de objetivos.

Ronquillo (2022), La investigación se llevó a cabo sobre "La gestión del talento humano y su impacto en la productividad y rendimiento de los empleados del Consejo de Protección de Derechos del Cantón La Troncal" en Ecuador, con el objetivo de comprender la relación entre ambas variables. Se realizó un estudio mixto y descriptivo, con la participación de 38 sujetos que fueron encuestados. Además, se entrevistó al jefe de recursos humanos y se utilizó una ficha de observación para observar el comportamiento del personal. Se encontró que el 74 % considera negativos los procedimientos de administración de personal (desde el reclutamiento hasta la capacitación), además de la falta de una evaluación adecuada del rendimiento institucional. Se descubrió que el manejo de los empleados se realiza de manera experimental sin tomar en cuenta los procedimientos de

contratación, selección, capacitación y motivación; además, que no se les proporciona una evaluación precisa de su rendimiento.

Gaspar (2021), en su investigación relacionado con la misión de la aptitud humana y a manera esta tiene influjo en el desempeño laboral hacia acreditar la celeridad de las compañías, tuvo por objetivo examinar la jerarquía de la comisión de la capacidad para mejorar el rendimiento y descubrir su impacto entre ellas. Se llevó a cabo una investigación de carácter descriptivo en la cual se aplicó la destreza de análisis documental. Los resultados mostraron que la gestión de la competitividad humana ejerce una influencia positiva en el rendimiento laboral, ya que una adecuada administración del personal favorece el logro de los objetivos planteados y el éxito de las empresas. Sin embargo, para lograrlo, cada organización debe asignar adecuadamente la responsabilidad de la capacidad y fomentar el desarrollo del talento para lograr un rendimiento y objetivos mejorados. En resumen, la capacidad y el desarrollo del talento humano son fundamentales. permite el crecimiento profesional de cada colaborador.

De acuerdo con Cuesta (2019), en su monografía La intención del estudio era describir cómo se lleva a cabo la gestión de recursos humanos y la toma de decisiones en el proceso de capacitación en instituciones cubanas, en relación con el uso de tecnologías para el arte. Llevando a cabo un estudio a través de una revisión de documentos. Los resultados fueron el producto de un modelo destinado a gestionar el talento humano, diseñado a través de una tecnología específica para llevar a cabo el diagnóstico, la planificación y el control del recurso humano. Esta estrategia es importante ya que asegura la realización de una gestión adecuada. Se concluye que la dirección del talento humano es crucial para lograr un rendimiento estratégico en la organización, por lo tanto, es necesario intervenir en todas las áreas y elaborar estrategias de mejora, como programas de formación, desarrollo profesional, la planificación de incentivos y la motivación del personal, con el fin de alcanzar un rendimiento eficaz que permita alcanzar metas a corto plazo. Esto es indispensable en el desarrollo de la clasificación.

Citando a Ospina (2019), realizó un estudio de investigación sobre la gestión del talento humano para la conservación del servidor, tuvo como El propósito es llevar a cabo un análisis de la gestión de la capacidad con el fin de identificar ciertos factores que afectan el manejo y la retención de empleados. Realizando una investigación descriptiva no experimental utilizando la indagación hacia la agrupación de la pesquisa. Concluyendo que ha habido deficiencias en el trabajo de desarrollo del talento humano, lo cual se puede observar en la permanencia de profesionales en el supermercado, sin embargo, es necesario implementar incentivos que permitan recibir retroalimentación para mejorar el rendimiento de los recursos humanos y así alcanzar las metas establecidas. Al mismo tiempo, es fundamental asegurar que el personal esté capacitado y tenga un alto nivel de competencia para ocupar los puestos dentro de la organización.

Según Quimi (2019), En la investigación titulada "La influencia de la gestión del talento humano en el rendimiento laboral de los empleados de la Dirección Provincial del IESS Santa Elena en el año 2017", se estableció como objetivo principal determinar cómo incide la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los colaboradores de la mencionada institución. Explica un examen de las circunstancias vinculadas con las variables en examen con el propósito de establecer su situación presente y sugerir opciones de perfeccionamiento, que asista a los gerentes de la empresa y encargados del departamento de recursos humanos, a contar con un ambiente laboral más favorable y asegurar un servicio de alta calidad. La metodología empleada fue de carácter correlacional, el método de investigación consistió en entrevistas realizadas al director provincial y a los jefes por departamento, además se llevaron a cabo encuestas a la comunidad en conjunto para evaluar la percepción que tienen de los trabajadores de cada departamento en relación al rendimiento laboral.

Cuando se obtiene un servicio.

Por favor, proporcione más contexto para que pueda proporcionar una respuesta más precisa. ¡Gracias! Todo eso en un contexto de calidad. Se encontró en los resultados que hay una correlación entre la administración del talento humano y el rendimiento laboral de los empleados en la compañía del IESS Santa Elena. En última instancia, el escritor determina que es necesario actualizar regularmente los conocimientos sobre el rendimiento laboral para poder administrar efectivamente a los empleados en términos de motivación, trabajo en equipo, de forma conjunta, supervisores por área y colaboradores crear un ambiente laboral ideal al mismo tiempo que incentive a los empleados a desempeñarse y brindar un servicio excepcional a los miembros de la comunidad que pertenecen a esa provincia.

Jara et al. (2018). La intención de la indagación sobre gestión del talento para mejorar la eficiencia laboral es determinar el impacto del talento en el desempeño laboral. Realizan investigaciones utilizando métodos cuantitativos de El estudio se realiza a nivel descriptivo sin diseño experimental, de manera transversal utilizando el método deductivo, empleando la técnica de encuesta en una muestra no probabilística. Se concluye que el control del personal talentoso es fundamental en el ámbito laboral, y que una buena gestión conduce a un rendimiento más efectivo; mejorando tanto la profesionalidad de los empleados como el beneficio de la entidad; además, en la actualidad se están experimentando cambios diversos que también impactan en las organizaciones al plantear distintas estrategias de gestión y que los líderes deben promover los valores éticos para hacer frente a esta nueva realidad en el manejo del talento con el fin de aumentar la competitividad.

Contexto nacional se cita a Álvarez y Piscoya (2023), pretenden determinar la influencia existente por medio del cometido de la capacidad y el desempeño en la firma Isetel Perú S.A.C - Ferreñafe, 2022. Modelos descriptivos de interacción y métodos estadísticos. La beca es patrocinada por la empresa Isetel Perú S.A.C - Ferreñafe y está patrocinada por 11

alumnos. Los efectos manifestaron que por correlación de Spearman la tasa positiva fue de 0.735, con un nivel significativo (sig. <0.05) para ambas variables, por lo que se rechazó la suposición nula y se confirmó la hipótesis de investigación.

De acuerdo a Bacalla (2023), tuvo como objetivo principal determinar la influencia de la gestión del talento humano en la evaluación de desempeño de los colaboradores de un Retail. Asimismo, tuvo un enfoque cuantitativo de tipo aplicativo con un nivel explicativo descriptivo, teniendo como muestra a 49 colaboradores. En cuanto a la herramienta de estudio, se utilizó un cuestionario basado en las competencias de los colaboradores. Es por ello, que se determinó la situación actual de los factores sociodemográficos de los participantes de la investigación. Además, se estableció en qué nivel se encuentran ambas variables, su grado de correlación y sí existe o no la influencia entre las dimensiones del talento humano sobre el desempeño de los colaboradores del Retail estudiado. Al concluir esta investigación se demostró que no hay influencia entre la gestión del talento humano y la evaluación de desempeño en el Retail, ya que el nivel de significancia fue mayor a 0.05.

Según Vilcape et al., (2023). este estudio se propuso determinar la correlación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en las asociaciones sociales privadas de la región. se llevó a cabo una investigación cuantitativa de naturaleza correlacional mediante un enfoque transversal, empleando una muestra compuesta por 157 trabajadores de tres asociaciones sociales privadas. la recopilación de datos se realizó a través de encuestas, respaldadas por dos herramientas de evaluación específicas, diseñadas ad hoc para las variables en estudio. los resultados resaltaron la presencia de una correlación positiva moderada (ρ de spearman = 0,299) ($p=0.000$) p es menor que 0.05) entre las variables. en conclusión, el estudio demostró la existencia de correlación positiva moderada entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en las asociaciones sociales privadas.

Por lo trabajado por Ticlla (23023). Se realizó un estudio con el propósito de investigar la relación existente entre la administración del personal y el rendimiento de los empleados administrativos en la Red de Salud de Aplaio, Arequipa. Se tomó en cuenta el enfoque cuantitativo para llevar a cabo la investigación, el cual se basó en correlaciones y no involucró manipulación. Se encuestó a una muestra de 60 administrativos de la institución para el estudio. Las derivaciones revelaron que la percepción sobre la gestión del personal fue del 61.7 % en grado medio, al igual que el desarrollo de los trabajadores, que obtuvo un porcentaje del 56.7 %. En la misma manera, durante la revisión de las suposiciones se descubrió que existe una relación positiva entre las premisas, una conexión de grado elevado, de acuerdo al nivel de significancia de 0.000 y un valor de Spearman igual a 0.886; al mismo tiempo, se evidenció que las dimensiones de atracción de talento ($r_s=0.889$), desarrollo de talento ($r_s=0.873$) y retención de talento ($r_s=0.861$) están positivamente y fuertemente vinculadas con el desempeño del personal. Se llegó a la conclusión de que la administración de empleados talentosos tiene una estrecha relación con el desempeño de los administradores en la organización; por lo tanto, mejorar la gestión de los procesos de reclutamiento, capacitación y retención resultará en la contratación de personal más calificado para los cargos, evidenciando un adecuado cumplimiento de sus responsabilidades.

Según Bujaico (2022). El propósito de este estudio es determinar el impacto de la gestión de recursos humanos en la productividad de los servidores del Centro Recreativo Huampany, Chosica, 2021. Se ha utilizado un enfoque cuantitativo, transversal, operando a nivel de investigación. Existe una relación causa efecto, el prototipo de indagación es básica y no experimental. Se utilizó un modelo de 89 participantes y se administraron dos cuestionarios para medir la variable Gestión del Talento y la variable Desempeño Laboral. Entre ambos instrumentos refieren con cinco extensiones y 28 ítems que proporcionan información sobre las variables y su medición para obtener resultados estadísticos. Encontró que la conciencia

de los empleados sobre la gestión del talento se mantiene en el 50,6%; y el 41,57% cree que es eficaz. Con base en los indicadores de desempeño, se encontró que el 34,8% de los empleados trabajó bien y el 44% trabajó muy bien. Por lo tanto, como se plantea en la hipótesis general, se espera que la gestión del talento influya en el desempeño laboral de los empleados de CVH, Chosica, 2021.

También considera los resultados de Bravo (2022), en su estudio que muestra que la meta primordial es examinar la correspondencia entre la gestión de recursos humanos y el desempeño de las empresas comerciales, Chorrillos, Lima 2022. El universo quedó concertado por una muestra de 100 empleados y 30 consultores (empleados). El procedimiento de recolección de observaciones es la encuesta, la herramienta es cuestionario, uno para cada grupo, 26 puntos por talento, 18 puntos Conclusión: Según Pearson. Consigue un nivel negativo de 0,05.

De acuerdo a Salazar (2022). El presente estudio titulado Impacto de la gestión de recursos humanos en la productividad de los empleados. de American Dream, Cajamarca 2022, posee como objetivo establecer el impacto de la gestión del talento en la obtención de los empleados de American Dream, Cajamarca. 2022. Los métodos de investigación son cuantitativos, descriptivos, correlacionales y explicativos, no experimentales y transversales. La hipótesis propuesta es que la gestión del talento tiene un impacto positivo en la productividad de los empleados en American Dream, Cajamarca, 2022. La población es de 17 empleados, la muestra de similitud es 17, debido a que la fórmula poblacional final es 16.52, redondeado a 17. En cuanto al método utilizado en este estudio, que fue una encuesta, la herramienta utilizada fue una encuesta a través de un formulario de Google, la cual fue enviada a los empleados de las empresas mencionadas anteriormente. compañías. Los resultados muestran una tendencia positiva, el factor de trabajo es de 0.9483, por lo que se finiquita que coexiste una correlación muy alta entre las variables de investigación: gestión del talento y eficiencia en el trabajo.

Teniendo en cuenta los hallazgos de Rojas y Rudas (2021), se buscó comprender si coexiste una correspondencia inmediata entre la gestión del comportamiento humano y el desempeño de la industria láctea de Cajamarca. 2021. El proceso se llevó a cabo mediante la realización de un censo de los 32 empleados de la organización, analizando información sobre educación, responsabilidades, valoración de los empleados y salarios de los empleados. Se extrajo una muestra de 32 empleados de la empresa como registro completo. Hacia la agrupación de identificaciones de campo se utilizaron formularios escritos que contienen datos de los empleados. En 2021, una empresa láctea de Cajamarca discutió el vínculo directo entre la gestión de derechos humanos y el empleo.

Tal como lo plantea Castro (2021), en su investigación se planteó como objetivo revisar la calidad de la gestión de recursos humanos y sus efectos en las operaciones comerciales. Es por ello que este trabajo utiliza un enfoque de investigación documental, descriptivo y no experimental. La gestión del talento es el dispositivo eficaz de una organización responsable de la gestión eficaz de los recursos humanos y de sus capacidades hacia el desempeño de sus ocupaciones mediante la implementación de una comisión eficientemente del talento.

Seleccionado por Estupiñán Murillo (2021). En su tesis, el objetivo principal es determinar la realidad de la gestión del talento y la responsabilidad de los servidores en el gobierno privado del Estado de Mena durante la temporada 2019. Por otro lado, cabe señalar que el método de investigación es descriptivo, interactivo y su diseño es metodológico. Por estas razones, realizamos entrevistas semiestructuradas con doscientos sesenta y ocho (268) individuos.

Según Aroni (2023). La presente investigación se trata de una revisión literaria En cuanto a la gestión del talento y su impacto en el desempeño, este estudio integral se realizó en una encuesta global de 2016 a 2021 para comprender el impacto de la gestión del talento en el desempeño. Trabajar. Este se obtuvo de los repositorios Dialnet, Proquest, Scielo, Ebsco Host,

Redalyc y Google Scholar, utilizando una combinación de términos de búsqueda y palabras clave, estudiando la importancia del tema y el envejecimiento entre 2016 y 2021, encontrando 23 fuentes, 15 analizadas. Del análisis de los resultados se desprende que, desde el enfoque de diferentes autores, se sabe que la gestión de personas y las buenas prácticas en las organizaciones afectan el desempeño laboral. A pesar del tiempo limitado y la disposición de las fuentes, se lograron las metas de la indagación. Esta revisión de la literatura se centra en el impacto de la gestión de recursos humanos en el desempeño; para ello, identifica los componentes que componen la gestión de habilidades humanas y su impacto en el trabajo; además, el próximo producto de la empresa u organización.

Tomado un estudio empírico de Sanafria (2020) y los resultados son tan sólidos que los resultados son confiables y consistentes. Se utilizaron las correlaciones de Spearman y parece que la relación es muy buena, y este enfoque identificó una relación significativa en la estimulación y el acatamiento de sus ocupaciones.

De acuerdo a Troncos (2022). La intención de este estudio fue establecer el impacto de la gestión de recursos humanos en el desempeño de los empleados del Hospital Regional San Martín. Se trató de un estudio cuantitativo con diseño no experimental que involucró a 60 administradores y recolección de datos. Las consecuencias manifiestan que el horizonte de gestión de recursos humanos está en un nivel alto (55%), la aceptación de los empleados está en un nivel medio (50%) y los conocimientos, habilidades y cualidades de los empleados están en el nivel más alto (46,7%). La calificación más alta fue del 53,3%, la presentación de la actividad fue la más alta del 63,3%, la calificación del objetivo fue la más alta del 50% y la calificación de costos fue la más alta del 63,3%. La conclusión es existe una relación importante con la gestión de recursos humanos y el desempeño, con correlación alta (Pearson Rho = 0,663) y baja significancia al 5%.

Además, Castro et al. (2020), en su publicación pretenden desarrollar un procedimiento de la acción del talento adecuado para ayudar el perfeccionamiento de los empleados. El estudio cuantitativo que utilizó dos cuestionarios como herramienta de recopilación de datos encontró que las largas jornadas, los bajos salarios y la flexibilidad de los trabajadores permanentes contribuyeron a su falta de desempeño. Por ello, ponemos un ejemplo de alineación de los servidores como ventaja competitiva, mejorando así los recursos económicos y el laurel de la compañía.

Asimismo, Pineda, Danielii, Navarro, Cerón, Del Carpio (2020), El propósito de la investigación fue determinar la conexión entre las variables, se incluyó a 447 profesionales de diversas especialidades de organizaciones estatales y privadas en Perú, se emplearon instrumentos confiables y válidos. A partir de esa conclusión, se llegó al resultado de que existe una relación recíproca reveladora y auténtica entre esos factores, por lo tanto se puede inferir que a medida que la calidad del trabajo aumenta, la autoestima también aumenta, lo que puede resultar en una mejora en el desempeño laboral.

Según, Cacsire (2019), En su Tesis cuyo propósito fue detectar la influencia entre esas variables, trabajó con un grupo de 38 individuos, en un estudio de nivel explicativo, de tipo básico y no experimental, llegando a la conclusión de que la evaluación por capacidades se relaciona con el desempeño laboral. En particular, el 56.25% mencionó que mantienen una relación laboral aceptable con sus colegas de compromiso; el 43.75% expresó que el rendimiento laboral de sus compañeros es aceptable y bueno; el 43.75% indicó que la participación del personal en trabajos en equipo es aceptable y buena; y el 50% afirmaron que participan regularmente en reuniones y presentan propuestas sobresalientes, así como desarrollan ideas relevantes para la empresa.

En lo citado por Moza y Rojas (2019), ejecutaron un artículo Se planteó como objetivo determinar cómo la aplicación de una excelente gestión del talento humano a través del análisis corporativo va a relacionarse en el

desempeño laboral, con un enfoque en la gestión del talento humano y su impacto en el desempeño laboral. La investigación fue básicamente descriptiva con un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental, en donde el universo y la muestra estuvo conformada por 30 personas administrativas a las que se les administró un cuestionario compuesto por 18 preguntas. Llegaron a la conclusión de que en ocasiones las decisiones personales influyen en el rendimiento en el trabajo, es decir, que la capacidad de una persona para manejar eficazmente y demostrar en términos cuantitativos el rendimiento de los colaboradores dentro de las organizaciones; los comportamientos éticos, que se reflejan en la forma de actuar y desenvolverse, y la habilidad para clasificar la gestión del talento tendrán un impacto en el rendimiento laboral.

Por acuerdo de Cruz (2019). La investigación tuvo el Propósito general Entender cómo la Gestión de Recursos Humanos afecta el desempeño del Contrato I.E. Andrés Bello 2019 Además de exponer todas sus ideas: La Gestión de Recursos Humanos tiene un impacto directo en el desempeño de los empleados (i.e.); Contrato de Andrés Bello, 2019. El estudio utilizó como método de investigación el método científico; análisis cuantitativo, mapeo, jerarquía de imágenes; y métodos descriptivos, no exploratorios, observando una muestra de 40 empleados, entre administradores, docentes permanentes, docentes contratados, supervisores y personal utilizado en el estudio. Preguntas y respuestas Se prepararon y puntuaron veinte ítems para cada parte de las variables consideradas en el estudio. Conclusión: Se ha demostrado que la gestión del talento tiene una relación directa y significativa con el desempeño con un valor Rho de Pearson de 0,810. La probabilidad de error llega al 5%; determinando el contrato de gestión de recursos humanos que afectará directamente las operaciones de la I.E.

De acuerdo a Andía, W. & Herrera, R. (2019), Su tesis La Gestión de Recursos Humanos y su Relación con el Desempeño Laboral de los Empleados en el Municipio de Arequipa, Provincia de Camaná, 2019, está orientada a la obtención del título de Maestría en Gestión de la Escuela de

Estudios Profesionales de Gestión, Facultad de Administración. Según el profesor de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, el principal objetivo es determinar en 2019 el lugar del GTH en el trabajo de los trabajadores del estado Camaná. -Diseño experimental; nivel de cooperación; se consideró una muestra estadística de 60 empleados del condado; los métodos de recolección de datos incluyen: investigación utilizando cuestionarios como herramientas, entrevistas y seguimiento, procesamiento de datos con la ayuda del software Excel y el paquete de software estadístico SPSS, v. Veinte; El autor encontró la siguiente información: a. Sin embargo, el impacto del GTH en el trabajo del personal municipal de la provincia de Camaná-Arequipa es importante y relevante. b. Por ello es importante y correcto que la influencia del GTH sea parte de la calidad del trabajo de los trabajadores de la ciudad de Camaná-Arequipa. c. Por lo tanto, es correcto e importante que la influencia del GTH sea parte del sindicato de trabajadores de la región de Camaná - Arequipa. d. La fortaleza del GTH y el crecimiento y liderazgo de los trabajadores en Arequipa, capital de la provincia de Camaná, es justa y equitativa.

Según Rojas (2018), en su compromiso de indagación poseyó como meta general determinar la correspondencia que coexiste entre la gestión del talento y el desempeño laboral en Molino Semper S.A.C. Lambayeque 2018. Las metodologías de indagación de sus tipos de investigación son métodos descriptivos, correlacionales, cuantitativos y diseños no experimentales. Participaron 33 colaboradores de convenio a los juicios de inclusión. La gestión del talento y desempeño laboral de Molino Semper S.A.C es de 0.757% luego del procesamiento del factor de reciprocidad de Pearson. Se señala que existe una correlación altamente positiva entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral. Se puede observar que si se cultiva una buena capacidad de gestión del talento.

Según, Melgarejo (2018). En su tesis, el objetivo fue identificar la influencia entre esas variables. Trabajó con una muestra de 100 trabajadores y utilizó un diseño prototipo relacional causal, no empírico. Donde se pudo concluir

que la administración de los empleados, así como las habilidades y aptitudes, se reflejan en el rendimiento del personal del departamento de recursos humanos en el ámbito legal en Perú.

Según Condori, M. (2018), Su proyecto de investigación "Gestión de Recursos Humanos y su correlación con el trabajo de los servidores del Departamento de Comunicación y Comunicaciones Regionales, 2017" tuvo como objetivo recibir el premio profesional de la licenciatura en trabajo social de la escuela. Comunidad. Maestría en Ciencias, Escuela Superior Nacional de Estudios del Altiplano, Puno, Perú Una de las principales interrogantes consideradas fue: ¿Cómo se relaciona el GTH con el trabajo del personal de la Agencia Regional de Comunicaciones y Comunicaciones de Puno? Responsabilidades del personal de la Dirección Regional de Comunicaciones y Comunicaciones de Puno. Por lo tanto, el autor se basa en el pensamiento, la reducción y la colaboración—métodos no experimentales, métodos de investigación cuantitativa, durante todo el proceso de desarrollo los tomadores de decisiones observaron a 122 empleados de diferentes campos del DRTC—la observación de Puno, con 46 empleados como muestra; y proporcionan datos e información útiles a través de cuestionarios. Se utilizan muestras para recopilar datos porque es una herramienta técnica de recopilación de datos. Investigación; Las preguntas anteriores se hicieron para cada cambio de tema. Los investigadores encontraron las siguientes características: Los resultados mostraron que la correlación del desempeño de los empleados fue de 0,528 **; Podemos saber cuál es la explicación, si los dos tipos en los edificios mencionados; Existe una relación directa entre el conocimiento y, según la información descrita por los participantes del estudio que pretenden GTH, siempre lo obtienen. 34,8%. b De hecho, para el desarrollo del trabajo de los trabajadores es un poco, fue reconocido por 0,632**, explicó el 39,1% de los encuestados debido a la escasa capacitación brindada al personal y los fondos limitados, resolvió el DRTC - General Nou; para que esto suceda. C. Por lo tanto, se encontró una correlación de 0,576 ** en la sección

“Motivación y desempeño”, lo que indica estabilidad debido a la falta de motivación y motivación, y un aumento de los sentimientos de ira y un ambiente de falta de aprendizaje en el trabajo. Las investigaciones relacionadas con este sector confirman que el 32,6% de los empleados no satisfacen sus necesidades personales en el trabajo, sino que trabajan y se realizan.

Según Quiroz, P. (2018), En su artículo “La Gestión de Recursos Humanos y su Relación con el Desempeño Laboral de los Empleados en la Organización Administrativa del Ministerio Público de San Martín, Región de Moyobamba, 2017”, se prepara para continuar obteniendo la Maestría en Administración Pública. La Universidad César Vallejo del Perú plantea una pregunta de investigación: ¿Existe relación entre liderazgo humano y desempeño de los empleados en la organización administrativa del Ministerio Público de San Martín? Moyobamba, 2017? —No experimental; tipo de imagen; uso de una encuesta y sus herramientas como método de investigación para la recolección de datos: El cuestionario fue diseñado teniendo en cuenta cada punto de las variables de la investigación y se basó en una muestra de 37 empleados de la organización administrativa. del Ministerio Público de San Martín. – Moyobamba, temporada 2017; debido al pequeño número de empleados en la población de estudio, se deben tener en cuenta factores estadísticos; validación psicométrica mediante juicio de expertos y confiabilidad mediante el índice alfa cron de Bach. Se cumplen las condiciones anteriores: a. Por lo tanto, encontramos que el valor de $x^2_c = 127.615$ es mayor que $x^2_t = 26.2962$, y el coeficiente asintótico es igual a 0 personal de la Oficina Administrativa de la Fiscalía Distrital de Moyobamba explicó y confirmó la existencia de una relación directa; vínculo entre las dos investigaciones. b. De hecho, los entrevistados explicaron que la gestión de recursos humanos fue deficiente ya que solo se cumplieron el 14,9% de las metas fijadas por el Consejo de Ministerio de Gobierno, San Martín-Moyobamba, 2017. C. Así, en 2017 el 14,8% de los empleados de la Organización Administrativa del Departamento de Asuntos

Públicos de San Martín-Moyobamba exhibieron malas prácticas de cumplimiento en dicha entidad Pública,

Según Peralta (2018), El propósito del estudio que propuso fue establecer la correlación entre la gestión del talento y el trabajo en el centro asistencial “Jesús Mi Luz” del INABIF en el Cusco en el año 2018. En nuestro estudio utilizamos una muestra de 30 personas que trabajan en este entorno. Hacia la agrupación de identificaciones se utilizaron dos instrumentos con 20 y 19 preguntas. Los resultados muestran que existe un nivel de significancia inferior a 0,05 entre las dos variables de gestión y desempeño de recursos humanos, lo que significa que, si existe una relación entre ellas, al analizar la variable relación se puede encontrar la prueba número El coeficiente obtenido por Kendall es 0,439, lo que muestra que coexiste una correlación entre las dos variables y que está correlacionada positivamente.

Según Huamán (2018). El propósito es determinar la certeza de la gestión del recurso humano en la gestión educativa en Tacna. Metodológicamente, el tipo de investigación fue preliminar, no experimental, transversal y descriptiva, involucrando 90 grupos de empleados y 73 muestras de servidores. La acción del talento ha manifestado poseer un impacto revelador en el cometido de los gerentes de capacitación en Tuckna. Los resultados se determinan con base en valores estadísticos inferiores a 0,05 y R cuadrado, lo que ilustra que la gestión de recursos humanos tiene un impacto de hasta un 89,8% en el desempeño.

De acuerdo con Ponceka (2018) El objetivo de este estudio es desarrollar una variedad de enfoques para la gestión y los servicios humanos. Este estudio utilizó métodos colaborativos, descriptivos, más generales, no experimentales y participativos, con una muestra de 100 empleados y una muestra formal de 25 empleados. En cuanto a la recolección de datos, se utilizan encuestas y cuestionarios, que incluyen doce preguntas sobre cambios de empleo y doce preguntas sobre cambios de personal. Para analizar los datos se utilizó el programa de computadora SPSS ver.23, Los resultados se presentan al final y demuestran una relación significativa entre

el desempeño del placer ambiental y la gestión del comportamiento humano. La Tulpa, Andahuaylas, Apurímac, 2018.

Según Herrera y Núñez (2018). El objetivo del trabajo es encontrar un prototipo de correlación entre la gestión de recursos humanos y el desempeño de los trabajadores en Amaryllis Hunaco región 2018 con 134 empleados similares. Los resultados mostraron que la mayoría de los empleados respondieron incorrectamente sobre la relación entre variables estudiadas manifestaron que estaban insatisfechos con su trabajo, que no desarrollaban sus habilidades técnicas, que no tenían las destrezas suficientes para trabajar bien, y que no necesitan actualizar sus conocimientos.

De acuerdo a Vera (2018). El propósito de su investigación es mostrar cómo las habilidades humanas inciden en la competitividad de los gestores de ordenamiento y ordenamiento territorial de la provincia de Huaura. El universo del artículo quedó constituida por 28 funcionarios. La confiabilidad de la herramienta se estableció por medio del factor alfa de Cronbach. El diseño del estudio fue transversal, los estadísticos utilizados para confirmar las hipótesis fueron chi-cuadrado y correlaciones de Pearson. Resultados: Los resultados arrojaron que la mayor proporción fue el 46,4% de los servidores, lo que indicó que la capacitación brindada por las instituciones participantes afectó su competitividad como servidores públicos. Conclusiones: Los resultados obtenidos muestran una correspondencia auténtica entre las habilidades humanas y la competencia ($Rho=0.611$; $p<0.05$).

En el plano local Silva (2024). El propósito de esta investigación fue analizar la relación de la gestión de recursos humanos con el desempeño de los trabajadores de una Municipalidad de Piura, 2024. El método empleado fue, cuantitativo, correlacional, no experimental y transeccional, la población de estudio fueron 136 trabajadores estatales a quienes se les aplicó una encuesta, los principales resultados demostraron una relación entre la gestión de recursos humanos y el desempeño de los trabajadores de una

Municipalidad de Piura en 2024 ($r = ,729$), lo que confirmó una relación directa y fuerte entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral. En la variable gestión de recursos humanos fue positivamente buena en un 44,1%; y, en el desempeño de los trabajadores fue la adecuada en un 66,9% del total de la población trabajadora encuestada. Conclusión, existió una relación estadística directa y fuerte entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral.

Para la Fundamentación Científica, se utilizó una literatura apropiada de convenio a las variables de la publicación. Se tiene en cuenta antes de la fundamentación científica algunas definiciones de misión de Recursos de personas; por ejemplo, Chiavenato (2020). La gestión del área de personal es una habilidad de gestión destinada a perfeccionar el desempeño de los individuos dentro de una formación hacia conseguir los objetivos organizacionales. Para aclarar, el proceso lo gestiona Recursos Humanos utilizando el método dota de epistemología al sujeto.

La gestión del talento conforma parte de las diligencias y métodos que manipulan las empresas hacia atraer, seleccionar, desarrollar y retener empleados y trabajadores cualificados. Esto incluye identificar las insuficiencias de los trabajadores de la compañía, atraer empleados potenciales, evaluar sus habilidades y seleccionar al mejor candidato para el puesto, e realizar talleres de capacitación y perfeccionamiento hacia mejorar sus conocimientos y destrezas de manejo de habilidades en el personal en 2023.

Idalberto Chiavenato (2017) describe el encargo de recursos humanos así en los sistemas y acciones necesarios para gestionar personas, recursos o aspectos organizativos relacionados con los recursos, incluido la incorporación, la elección, la formación, la compensación y el desempeño. Evaluar. Gestionar, a través del cual se debe mantener el nivel de instrucciones, destrezas y capacidades para obtener los resultados necesarios para competir en este momento.

Gary Dessler explica: Se deben utilizar métodos y políticas para tramitar los inconvenientes de correlaciones humanas en las organizaciones, especialmente el reclutamiento, probar, capacitar, contratar y ofrecer un local positivo e igualitario hacia los y trabajadores de la compañía. Las habilidades, ideas e ideas son las principales razones para asignar cosas, introducirlas, crearlas, lanzarlas, discontinuarlas, decorarlas, como comenzar a ganar. Para ser claros, los Recursos Humanos son un factor importante hacia una distribución que quiere ser profesional y triunfante, ya que representa la cantidad de personas con las destrezas, conocimientos y habilidades que necesitan ser promovidas. Forma. Se debe explicar de manera libre y esclarecedora, permitiéndoles avanzar en los 8 artículos del concurso de gestión (Chiavenato, 2018).

La operacionalidad de la primera variable se enfoca en la reclusión es el sistema de exteriorizar a los nuevos empleados adentro de una empresa. Esta definición no se refiere sólo al primer día de trabajo. Muchas empresas consideran que el proceso se extiende a partir que se rúbrica la transacción inclusive que se concluye el tiempo de experimento.

A manera que el desarrollo de personas este se logra a través de la formación de los servidores, con la meta de capacitarlos para que se desempeñen mejor, asuman nuevas tareas y promuevan su incremento adentro de la compañía. Y el mantenimiento de personas que consiste en la sustitución y revisión de componentes para que no se produzca una avería en equipos de la organización, lo cual forma parte de las tareas del personal de mantenimiento y su perfil de actividades ajustadas a la rutina laboral.

Los autores antes mencionados creen que influyen factores culturales como el medio ambiente y la tecnología. Rápidamente quedan utilizables hacia lo general y desaprovechan su importe a modo de primacía profesional. Así como el capital humano es algo que puede crear más valía. De habituado, la complicación y la idoneidad del medio presente han cambiado la condición en que labora la gente. Una vez más, esto demuestra que muchas organizaciones ya están prestando atención a las llamadas "guerras de

talentos", lo cual es una buena noticia. En el sector público existe una combinación de salarios decrecientes para los trabajadores jóvenes, por un lado, y una fuerza laboral que envejece, por el otro. Por ejemplo, en los gobiernos de países en desarrollo como el Reino Unido, el 31% de los trabajadores tienen más de 50 años, una generación cuyas habilidades podrían perderse durante la próxima década.

Para Camejo y Cejas (citado en Armas, 2017), agenciar individuos representa pensar en métodos de reclutamiento, selección, formación, desarrollo de carrera, etc., entre otras cosas, dicen "No hay duda de que las organizaciones quieren alcanzar las expectativas". Por lo tanto, la organización debe utilizarlo correctamente, para ello la ayuda de la organización utiliza diferentes métodos para gestionar el departamento.

En la habilidad de la competencia, la comisión de la competitividad ha sido identificada como parte del proceso de gestión para desarrollar y conservar correlaciones con todas las oficinas de la compañía trabajando juntas para alcanzar los objetivos. Por tanto, veo la categoría de mantener una ponderación entre los objetivos particulares de un disponible y los de la organización. En el ámbito psíquico, la gestión de los talentos, la personalidad y el carácter, los conocimientos, las habilidades, los pensamientos, las acciones y las ilusiones tiene diferentes funciones. Es una habilidad necesaria para el éxito. Asimismo, su énfasis está en las relaciones entre las personas que representan a las personas y cambian los patrones de comportamiento en las organizaciones, más que en la cantidad de signos, comportamiento, cuestiones motivacionales y los otros nueve aspectos de la investigación. De ahí en adelante, el directivo debe ver que el poder del hombre basado en su naturaleza es sin duda uno de los factores más importantes de la empresa, ya que incluye la realización de sus objetivos, especialmente el trabajo y las personas. El desarrollo de la empresa debe aceptar la forma de resolver los problemas. Pico (2016) afirmó que esta investigación muestra y examina las motivaciones de la estructura corporativa.

Según Abril (2018), asevera que la humanidad simboliza la gestión de las poblaciones en la educación, ayudando así a las sociedades a desplegar sus insuficiencias tecnológicas y culturales. Es por eso que los gerentes lo utilizan, por ejemplo: mejora continua para lograr el éxito y la rentabilidad, promover una cultura de inteligencia para lograr los objetivos organizacionales, reducir significativamente el control y los intereses de los socios.

Buena sabiduría colectiva y ambiente de compromiso, buena ética profesional, baja tasa de rotación de empleados y alta tasa de retención de talento. La gestión de recursos humanos es el proceso sistemático de motivar, desarrollar y motivar a los empleados altamente efectivos de una organización. Alternativamente, podemos decir que el trabajo en organizaciones basado en componentes como habilidades, mercados y empleos hace que los empleados fracasen. Relacionado con esto está la gestión del talento y la calidad de personas. Para Armas (2017), es posible definir la gestión del talento: todas las diligencias y técnicas relacionados con áreas importantes e importantes que propician la competitividad de una organización, y el desarrollo de los empleados que conducen a una mayor fortaleza. Estos principios pueden definir el propósito de la gestión de recursos humanos: a) identificar actividades y oportunidades para el desarrollo de habilidades gerenciales, b) proteger a los profesionales calificados, c) identificar problemas de las actividades gerenciales, y d) definir procesos para procesos. de la compañía. Una organización con un inventario de habilidades y necesidades de recursos humanos, e) manifestar y comprender el cambio presente de la organización en términos de fortalezas y habilidades, e identificar debilidades y necesidades, f) medir y monitorear continuamente las fortalezas y distancias actuales de las competencias y destrezas requeridas a través de métodos y programas de capacitación, g) comprender, desarrollar y retención de talento de alta capacidad, h) fortalecimiento de ideas de propietarios y clientes, i) reducción de costos de electricidad para la producción de agua en el

extranjero, j) camino difícil para el desarrollo organizacional (Chiavenato, 2018). Cuando están en forma, su enfoque se realiza como un proceso de aprendizaje. Proceso de Gestión de Recursos Humanos: Los números representan el proceso de gestión y gestión de personas. Asimismo, los aspectos de gestión del talento y Chiavenato (2018) ayudan a seleccionar y contratar empresas y lograr atraer candidatos que les guste el equipo, la desarrollo y los compromisos relacionados con la investigación, lo cual es importante. La selección de empleados es una prueba que sólo unas pocas personas de la organización pueden aceptar, es decir, personas o candidatos que comprenden la calidad del problema. Como dije antes, la elección es elegir a la persona adecuada, el trabajo y el momento adecuados. Contratar, capacitar e incorporar a 11 nuevos empleados es una inversión que no rinde frutos hasta que los nuevos empleados estén sanos. Gestión de Recursos Humanos administra y asesora la capacitación para que los nuevos empleados aprendan rápidamente las habilidades y conceptos que necesitan para tener éxito. Además, podemos decir que el proceso de selección consiste en encontrar los candidatos más adecuados en función de las necesidades de la organización y del campo propuesto. Por tanto, el objetivo del programa es mejorar los servicios públicos y organizar eventos. Actualmente existe una política orientada al desarrollo de las habilidades de las personas, lo más adecuado es alinear el escogimiento con las destrezas individuales necesarias para que la organización tenga éxito. Para desarrollar las habilidades humanas, Werther y Davis (2018) marcaron que la capacitación es un asunto de programación, elaboración y realización, cuyo propósito es preparar al empleado hacia ejecutar las tareas que se le asignan. Según Chiavenato (2019), el procedimiento de perfeccionamiento es: educación y desarrollo. Si conforme las compañías suelen contratar en trabajo de sus destrezas y capacidades, muchos nuevos empleados requieren capacitación en el trabajo para tener laurel en sus nuevos roles. Las responsabilidades incluyen proporcionar un camino claro hacia el progreso perenne comunicar a los nuevos disponibles sobre el proceso. El curso

igualmente contiene estudios jurídicos y de políticas. El aprendizaje y el desarrollo se pueden definir como aprendizaje particular y cómo los individuos aprenden y crecen dentro de una formación. El desarrollo organizacional, por otro lado, es un campo amplio porque refiere las formas en que las organizaciones participan y se adaptan al cambio y la innovación. El aprendizaje es importante, ya sea individualmente, en pequeños grupos o colectivamente. Por lo general, es un grupo de desempeño diseñado para medir el desempeño de un empleado para que pueda avalar las obligaciones de su punto de compromiso (Werther y Davis, 2018). Respecto a Chiavenato (2018); en el pasado, las evaluaciones eran formales y sistemáticas, a medida que los empleados se asentaban. A medida que las autoridades y organizaciones ya no son estables, se ha convertido en una evaluación sistemática de las acciones y acciones de las personas, considerando lo que hacen y lo que hacen para lograr sus metas y objetivos.

El estilo reservado de Chiavenato (2018) indica que la organización existe y desea atraer y emplear un conjunto de servidores. Está orgulloso del equipo. La gente sabe que su poder es bajo, viven bien, no les pasa nada y quieren ganar. Algunas personas acentúan por sus buenas destrezas, interés, personalidad e inteligencia, por lo que la dirección debe centrarse en desarrollarlas y retenerlas. Para Witte Davis (2018) Posteriormente de convenir a los servidores convenientes y motivarlas plenamente, pasa la responsabilidad de mantener a estos empleados en la organización durante mucho tiempo. El salario y los salarios de un empleado pueden afectar si alguien permanece en una empresa, pero también otros elementos a modo la erudición de la sociedad, las asignaciones, las correlaciones y los argumentos relacionadas con el compromiso.

La variable de desempeño laboral mide el grado o grado en que los educadores se involucran en su trabajo. Las personas desarrollan capacidades físicas o mentales como la enseñanza y las relacionadas con el comportamiento y las habilidades comunicativas para el logro de metas.

Las actividades de trabajo son actividades realizadas por los empleados dentro de su esfera de responsabilidad para lograr los objetivos organizacionales, de acuerdo con las metas previstas por la organización, y se evalúan utilizando indicadores dados de desempeño, eficacia, eficiencia y eficacia (Chiavenato, 2011)

Esta variable en enfoca en dos dimensiones los factores de desempeño en el cual se concluyó que estos factores de desempeño laboral representan las áreas, comportamientos y comportamientos que el personal directivo adopta en el desempeño de sus puestos de trabajo, los cuales pueden promover la eficiencia en el desempeño laboral.

La evaluación del desempeño, o evaluación del rendimiento se describe como un proceso oficial y eficiente para evaluar la labor y los logros de un trabajador basándose en sus deberes laborales.

Se tiene en cuenta la teoría del trabajo, la promoción del trabajo en la investigación hasta la fecha tiene el poder de gestionar las organizaciones, esta teoría comprenderá y explicará las investigaciones actuales sobre la mejora del trabajo basada en la sustentabilidad, la correspondencia y la cultura educativa y su relación con la teoría educativa de Bandura. La cultura, donde el comportamiento, las circunstancias y las personas están influenciadas por las medidas, el conocimiento, la cultura y la política, es la misma forma en que la teoría muestra la organización, pero para que el trabajo sea efectivo, debe organizarse y aumentarse con buenas oportunidades y condiciones. (Rivera, 2014).

Modelo explicativo que considera el papel del trabajo en relación con la fatiga, el modelo propuesto por Maslach y Leiter está dirigido a las respuestas de conflictos personales y laborales, enfatizando así la motivación, el compromiso, percepción de las habilidades y habilidades de los participantes. Factores como carga de trabajo, nivel de supervisión del trabajo, toma de decisiones y capacidad para resolver problemas personales relacionados con las demandas laborales. El tercer factor importante es también social y económico. Además, la compensación es un cuarto aspecto

del comportamiento social que utiliza el apoyo social, y el quinto elemento es el juicio basado en el uso de documentos administrativos como las normas administrativas.

Los trabajos han cambiado, según Jara, Asmat, Alberca y Alberca. Medina, (2018), "Eficacia de los empleados en la participación organizacional en el trabajo", la capacidad de los empleados para realizar un trabajo en una organización que requiere éxito, responsabilidad y logro. Hacer. Demostrar su responsabilidad en la empresa y beneficiarse de ella. En otras palabras, la capacidad de trabajar en una organización y hacer bien el trabajo con un propósito. Cuando pasan su día en la organización, tienen que hacer que funcione, funcione y funcione de acuerdo con las necesidades y requisitos de la empresa. Para ser efectivo, realizar las tareas asignadas por la organización para lograr los objetivos dados depende del éxito de la organización. organizar.

Las actividades gerenciales exhiben los siguientes aspectos: a) Eficiencia en el trabajo: En los negocios, la eficiencia está relacionada con el logro de metas, en una empresa, un evento o persona es eficaz y puede hacer las cosas necesarias para lograr sus objetivos. objetivos previstos.

b) Eficiencia: Rentable significa lograr buenos resultados en los negocios. En otras palabras, es obtener el máximo beneficio con los mínimos recursos. Para medir, se deben considerar factores como el tiempo, el esfuerzo, la cantidad de dinero y la calidad de los resultados obtenidos. Entonces, una empresa rentable no se trata solo de ganar más dinero a un precio más bajo. Por supuesto, esto afecta directamente a la rentabilidad del negocio. (Parte 1, 2019)

c) Eficiencia en el trabajo: En términos de eficiencia, esta tiene mucho que ver con la calidad del producto final. En otras palabras, somos efectivos si podemos lograr un objetivo determinado (eficiencia) de la mejor manera posible (eficiencia).

La importancia y propósito de la medición del desempeño, se les permite implementar un nuevo sistema de pago para mejorar el desempeño, ayudar

con las decisiones sobre ascensos o puestos, identificar necesidades de capacitación, detectar brechas en el error de los planes de trabajo y ayudar a ver si hay un problema con el trabajador. En el proceso de responsabilidad, a través de la retroalimentación, los empleados comprenden su propio progreso, establecen la relación entre competencia y resultados, y determinan en qué medida participan en la gestión de objetivos y métodos de destino. (Mejía, 2015). Se consideran los siguientes puntos:

- Considere los roles de los empleados.
- Los artículos deben ser relevantes para el lugar de trabajo.
- Los empleados deben conocer la información revisada y aprobada.
- El gerente debe proporcionar información sobre la corrección de errores encontrados en el trabajo.

Supervisar y gestionar las siguientes actividades: a) Evaluación del desempeño: una tarea la administración de personal humano es un proceso destinado a evaluar si las actividades se llevan a cabo de manera organizada y justa. Esto significa que se requiere una cantidad significativa de investigación para la evaluación inicial y la validación del objetivo que la organización de gestión es importante. (Ramírez, 2006)

Evaluar el desempeño laboral, dar retroalimentación a los empleados sobre su trabajo, comprender su desempeño laboral, cambiar las características de comportamiento, pensamiento, habilidad o conocimiento y saber cómo hacerlo. Las actividades profesionales son reconocidas, brindando a los gerentes una base para administrar y asesorar a su personal y desarrollar planes para mejorar sus habilidades, y para facilitar la comunicación y cooperación con los evaluados, lo que permite a las organizaciones comprender el trabajo de las personas y tener una opinión. Comprender sus capacidades, organizar organizaciones, determinar los niveles de competencia laboral de las personas y desarrollar sus habilidades, tomar decisiones sobre aumentos salariales, promociones, transferencias y, a menudo, escándalos. (Mejía, 2015)

Métodos de evaluación del desempeño: Las principales metodologías de valoración del desempeño según (Chiavenato, Human Performance Evaluation, 2011) son: Métodos de evaluación del desempeño mediante escalas escritas: este es el método más importante de evaluación y evaluación; Esto también es muy fácil. Su uso debe hacerse con mucho cuidado para evitar la exposición a los revisores, lo que podría afectar los resultados. Es muy ofensivo si se usa indexación o aritmética para reducir los resultados a números para reducir el sesgo del revisor. (Chiavenato, Evaluación del Desempeño Humano, 2011)

Método de opción múltiple: El método de opción múltiple consiste en evaluar el desempeño de un individuo utilizando una serie de palabras que describen la calidad del desempeño de un individuo.

Cada ensayo consta de dos, cuatro o más oraciones y se le pide al evaluador que elija una o dos oraciones que describan mejor al individuo que está siendo estimada, lo que considero una buena elección aquí. (Chiavenato, Evaluación del Desempeño Humano, 2007). Las actuaciones se analizan a partir del análisis de los hechos y circunstancias, documentando las razones, orígenes y justificaciones para hacerlo.

La metodología de evaluación avanzada, además de identificar actividades, dará la oportunidad de trabajar con nuevos gerentes para planificar su crecimiento en sus posiciones y gestión. (Chiavenato, Human Performance Evaluation, 2017)

Método de evaluación del desempeño en situaciones difíciles: se basa en que los valores del comportamiento humano son muy altos bueno (éxito) o malo (fracaso). Este enfoque no se trata de qué características hay en el estándar, sino de cuál es la mejor o la peor.

Este es un proceso que permite a los supervisores rastrear y registrar el buen y mal desempeño de los subordinados. (Chiavenato, Evaluación de Trabajo Social, 2017). Los símbolos también se pueden utilizar en este método. En este caso, cada prueba de examen tiene una sección de evaluación del desempeño. (Chiavenato, Evaluación de Desempeño, 2017)

Método de palabra: Este método difiere del método de selección manual en que no hay selección de palabra. El evaluador muestra palabras para el desempeño del subordinado ("+" o "S") y palabras para el desempeño opuesto ("- o "N"). (Chiavenato, Evaluación del Desempeño Humano, 2007)

Para la Justificación de la investigación, se tuvo en cuenta la Razón teórica, la presente investigación surge debido a la urgencia de implementar un enfoque teórico novedoso para la administración del talento humano del personal del colegio militar Pedro Ruiz Gallo y para establecer la conexión entre el rendimiento laboral, con el propósito de hallar maneras de optimizar ambas dinámicas. La razón práctica es la necesidad de resolver un problema en la industria de la salud, examinar si el GTH impacta en el rendimiento laboral (DL) de los empleados de la escuela, y basándose en los hallazgos y conclusiones, establecer medidas que contribuyan a mejorar el GTH y, por consiguiente, un mejor DL. La justificación social de esta investigación permite examinar asuntos que impactan en el desempeño del personal de Pedro Ruicino. En lo que respecta a la justificación metodológica, el estudio ha propuesto un diseño que satisface los criterios del estudio, comenzando con la selección de un espacio muestral adecuado y unos métodos de recopilación de datos que se adaptan a las características de la muestra. En el ámbito científico, este estudio será utilizado como punto de partida para investigaciones futuras. Por la epistemología que contiene lo encontrado en la investigación.

En lo concerniente a la problemática esta se basa de acuerdo al enfoque de que en el Perú existe una política de cambiar la educación para cambiar la educación superior, sin embargo, los problemas también se pueden ver entre los miembros de las instituciones públicas, entre los socios que trabajan con los gerentes, entre los gerentes sin liderazgo, estos problemas también se pueden encontrar en áreas relacionadas con clima organizacional

El desarrollar es, saber gestionar las habilidades humanas en las instituciones educativas con el fin de mejorar la gestión mediante el uso de

la comunicación, la motivación, el liderazgo, la cooperación, el conocimiento, la cultura y la política. Los problemas, uno de los motores del desarrollo urbano son las instituciones educativas, cuyo propósito es brindar servicios educativos que compartan conocimientos y cambien el desarrollo, por lo que este debe basarse en la superación más que en las habilidades interpersonales para realizar el trabajo.

Sin embargo, a nivel global, los cambios que se presentan no implican el desarrollo del país, y en este marco teórico, según diversos investigadores, lo que importa es el clima organizacional, relacionado con la gestión educativa del país.

Teniendo esto presente, en el Colegio Militar de Piura Pedro Ruiz Gallo, 2022 la importancia de realizar esta investigación sobre la gestión de las competencias humanas y sus actividades. Ante este detalle se desprende la siguiente interrogante:

¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y desempeño laboral de los servidores de la Dirección de Estudios del Colegio Militar Pedro Ruiz Gallo, Piura, 2022?

En la Operacionalización de las variables se indicó lo siguiente la Conceptualización de las variables; Variable 1: Gestión del talento humano, Definición conceptual, es un proceso organizacional integrado para gestionar, desarrollar y retener empleados. (Pérez; O, 2023). Definición operacional: Es la aplicación de los métodos, procedimientos y actuaciones necesarios para gestionar y trabajar con las personas de la organización, en función de sus competencias, para evaluar sus conocimientos, habilidades y capacidades en las áreas de control. Se Considera seis dimensiones de GTH y medirlo a través de preguntas de gestión. Esta medida: es una escala ordinal.

Variable 2: Desempeño Laboral: El rendimiento en el trabajo se fundamenta en todas las acciones o comportamientos realizados por los empleados que son tenidos en cuenta en los objetivos empresariales y apreciados en función de las habilidades individuales y su contribución a la organización.

(Cubillos, Velásquez y Reyes, 2014).

Definición operacional: En las actividades ejecutadas se considera los factores de desempeño y la evaluación de los desempeños.

Se considero el glosario, para una mejor comprensión del texto de este estudio, se presentan las siguientes palabras: Calidad del trabajo: Es la capacidad de ejecutar las tareas de manera correcta y confiable. Habilidades: La capacidad genuina y demostrable para realizar con éxito una tarea específica, que se mide a través de evaluaciones de desempeño. Desempeño laboral: El trabajo es el trabajo del trabajador no algo que sabe hacer de acuerdo con sus habilidades (Chiavenato,2007). Gestión de recursos humanos: El procesamiento de desarrollo e integración de nuevos empleados. Asimismo, el desarrollo y retención de empleados existentes. (Chiavenato, 2017). Selección de empleados: La selección no se trata de seleccionar a unos de otros, sino que incluye oportunidades de tutoría y agrupación de acuerdo con la capacidad, así como oportunidades para capacitar y desarrollar empleados. Jornada Laboral: El tiempo durante el cual el servidor está libre de operar para lograr sus fines. La jornada laboral es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, según la parte significativa (SERVIR, 2020).

Relaciones laborales: La interacción entre patrones y empleados en las relaciones económicas laborales (SERVIR, 2020).

Se trabajo la siguiente hipótesis las mismas que se vinculan directamente con las variables. La hipótesis general: Existe correlación reveladora entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los servidores del Colegio Militar Pedro Ruiz Gallo, Piura, 2022. Hipótesis Específicas: Más del 50% de servidores del Colegio Militar Pedro Ruiz Gallo de Piura, consideran que la gestión del talento humano es agradable. Más del 50% de los servidores incorporados en el Colegio Militar Pedro Ruiz Gallo de Piura, es buena, Menos del 50% tiende a desarrollarse profesionalmente los servidores del Colegio Militar Pedro Ruiz Gallo, Piura, 2022 y Más del 50% considera que el desempeño laboral es bueno de los trabajadores del Colegio

Militar Pedro Ruiz Gallo, Piura, 2022.

Presento objetivos, como el general, determinar la relación entre la gestión del talento humano y desempeño laboral de los servidores del Colegio Militar Pedro Ruiz Gallo, Piura, 2022. Y los específicos: Describir la gestión del talento humano de los servidores del Colegio Militar Pedro Ruiz Gallo, Piura, 2022. Establecer la incorporación de personal en los servidores del Colegio Militar Pedro Ruiz Gallo, Piura, 2022. Detallar el desarrollo personal de los servidores del Colegio Militar Pedro Ruiz Gallo, Piura, 2022 Y describir el desempeño laboral de los servidores del Colegio Militar Pedro Ruiz Gallo, Piura, 2022.

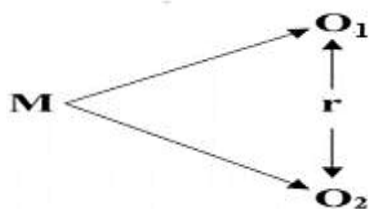
Para la parte de la metodología esta se trabajó del subsiguiente modo; el tipo de investigación fue descriptivo, similar al diseño no experimental, extensión del modelo positivista, mediante proyectos. La interpretación, al explicar las características de las variables y variables actuales, tiene como objetivo comprender las características de las variables en estudio (Ríos, 2017).

Descriptivo, describe las relaciones identificadas entre cambios en la indagación gestión del talento humano en el desempeño profesional, Colegio Militar Pedro Ruiz Gallo (Ríos, 2017).

Correlación, ya que se determinó la relación entre variables, se analizó los resultados (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014).

El diseño de la investigación fue de carácter no experimental porque no se manipuló variables en razón que los datos se tomaron como se presentan en la realidad y la relación entre las variables. siendo investigado.

Diseño de la investigación:



Donde:

M: Muestra (personal del Colegio Militar Pedro Ruiz Gallo, 2022)

O1: Variable 1: Gestión del talento humano

O2: Variable 2: Desempeño laboral

r: Relación de las variables

Para la población y la muestra se tuvo en cuenta la población, una colección de unidades de evaluación educativa de 57 unidades de análisis serán servidores del ámbito de estudio (Cabezas, Naranjo y Torres, 2018).

La muestra se halló de acuerdo a la relación estadística muestra finita

N = universo. α : = 0.05 Z = 1.96 p = éxito= **0.5**. q = fracaso= 0.5

n = muestra.

Reemplazando:

Estuvo conformada 50 trabajadores de la Institución militar
Unidad de análisis, uno de los 50 participantes que trabajan para una institución educativa.

Se utilizaron los Criterios de Inclusión y Exclusión. El de Inclusión: del colegio militar Pedro Ruiz Gallo de Piura. Trabajadores que Servidores acepta participar de la investigación y que firmen el consentimiento

Exclusión: Personal militar del colegio militar Pedro Ruiz Gallo. Trabajadores que no firmaron el consentimiento

La unidad de análisis fueron los servidores del colegio militar Pedro Ruiz Gallo.

Para recolectar la información en este estudio se utilizó la encuesta de investigación con un instrumento denominado cuestionario, el cual fue utilizado en el grupo de evaluación del estudio (Cabezas et al., 2018)

La encuesta y metodología se entregaron a la sección de análisis: aportando información sobre el concepto. Esta investigación se llevó a cabo por medio

de cuestionarios. Debe diseñarse de acuerdo con los procedimientos de control, al tiempo que permite el análisis cuantitativo de los resultados para determinar la relación y la medición de los resultados. Recopilación de opiniones a través de preguntas (Cabezas et al., 2018)

La pregunta relacionada con este estudio es una pregunta sobre medición e indicadores. Las preguntas que fueron utilizadas por el investigador se ajustan a la realidad. Para ambas variables en y los resultados se usó la escala de Likert, Siempre (S); Casi siempre (CS), Algunas veces (AV), Casi nunca (CN) y Nunca (N), porque intentan preguntar si existe una relación con la variable. Será ordinal (Ríos, 2017)

Con relación a la variable gestión del talento humano los niveles de apreciación de la herramienta fueron: Muy bueno; Bueno, Regular, Deficiente y Muy deficiente.

Hacia la variable desempeño laboral el cuestionario suministra apreciaciones del desempeño de la siguiente manera: Deficiente, regular y Bueno.

Validez, aceptará la medida y lo que se necesita para estudiarla, y seguramente pondrá a prueba interrogantes sobre por qué fue diseñada. El objetivo era obtener datos fiables para este estudio (Vara, 2010). Por lo tanto, la validación fue realizada por tres expertos, quienes fueron: magister Simón Zapata Periche, Mg. Lidia Mercedes Olaya Guerrero y Mgtr. María Fany Martínez Ordinola; quienes certificaron y se confirma la compatibilidad y calidad del producto fabricado en términos de variables, medidas e indicadores. Con el objetivo de utilizar el dispositivo para la investigación verdadera estadística Alpha de Cronbach para determinar si el resultado es consistente dentro del rango, con un indicador de 0.750. (Ríos, 2017)

Para la técnica de procesamiento y análisis de datos, este estudio brinda una comprensión más profunda del tema, se identifica la relación entre variables, se considera el estudio desde la pregunta principal, la sección de métodos sustenta la idea de variables, niveles de consideración, métodos de

investigación y los resultados son estadísticos. se analizó la situación y relación de la correlación mediante el coeficiente estadístico Rho de Spearman a través SPS-25. En relación al procesamiento y análisis de la información este estudio brindo una comprensión más profunda del tema, se identifica la relación entre variables, se considera el estudio desde la pregunta principal, la sección de métodos sustenta la idea de variables, niveles de consideración, métodos de investigación y los resultados son estadísticos.

RESULTADOS

Tabla 1: Relación de variables Gestión del talento humano y desempeño laboral de los servidores, colegio militar Pedro Ruíz Gallo 2022

Desempeño laboral	Gestión del talento humano							
	Bueno		Regular		Deficiente		f	%
	f	%	f	%	f	%		
Muy bueno	5	10	3	6	4	8	12	24
Bueno	11	22	6	12	5	10	22	44
Regular	2	4	4	8	3	6	9	18
Deficiente	2	4	2	4	1	2	5	10
Muy deficiente.	1	2	1	2	0	0	2	4
Total	21	42	16	32	13	26	50	100

En la tabla 1, se describen los resultados con respecto al objetivo 1 sobre la relación de las variables gestión de talento humano y rendimiento laboral que perciben los servidores del colegio militar encuestados considera: del 100%, el 44% (22) bueno, el 24% (12) muy bueno, el 18% (09) regular, el 10% (05) deficiente y 04% (02) muy deficiente. Se deduce que la gestión del talento humano de los servidores con mayor porcentaje alcanzado sobre el rendimiento laboral, es bueno, con el 44%. En el desempeño laboral el 42% (21) bueno, el 32% (16) regular y el 26% (13) deficiente, denota según la percepción el 42% y el 68% considera en bueno a la gestión del talento humano y el desempeño laboral respectivamente

Tabla 2: Correlaciones de variables

		VI	VD
Rho de Spearman	VI	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	.000
		N	50
	VD	Coeficiente de correlación	.643**
		Sig. (bilateral)	.000
		N	50

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

En la tabla 1, se describen los resultados de la correlación de las variables gestión del talento humano y el desempeño laboral, y se aplicó la prueba estadística del Rho de Spearman, para la contrastación de la hipótesis, en el marco de la

significancia es p-valor =,000 ($0.000 < 0,05$) evidencia que existe relación directa, con una correlación significativa de $r = 0,643$, es por ello, se acepta la hipótesis del investigador: Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los servidores del Colegio Militar Pedro Ruiz Gallo, Piura, 2022. Asimismo, denotó la fuerza de correlación alta positiva entre las variables

Tabla 3: *Gestión del talento humano de los servidores, colegio militar Pedro Ruíz Gallo 2022*

Gestión del talento humano	f	%
Muy bueno	8	16
Bueno	28	56
Regular	9	18
Deficiente	3	6
Muy deficiente.	2	4
Total	50	100

En tabla 3, Se describen los resultados del objetivo específico 1: La gestión del talento humano; del 100% de los servidores considera: el 16% (08) muy bueno, 56% (28) bueno, el 18% (09) regular, el 08% (03) deficiente y el 04% (02) muy deficiente. La gestión del talento humano con más porcentaje alcanzado es con una representación del 56%. Se infiere el 72% cifra significativa que la gestión del talento humano “es buena” en el Colegio Militar Pedro Ruiz Gallo de Piura. De la comprobación ulterior del primer objetivo específico, se plantea la hipótesis del investigador: Mas del 50% de servidores del Colegio Militar Pedro Ruiz Gallo de Piura, discurren que la comisión del talento humano es agradable. se describe de la discernimiento de las personas encuestadas quienes consideran que la gestión del talento humano es agradable, de la contratación de la hipótesis planteada, es decir de la aplicación de las consecuencias de la encuesta a cincuenta servidores se determinó el 72% de los encuestados o servidores consideran las siguientes características con respecto a la gestión del talento humano, la remuneración es otorgada en el tiempo programado tiene asistencia médica, Por tanto, la hipótesis

del investigador se acepta: Mas del 50% de servidores del Colegio Militar Pedro Ruiz Gallo de Piura.

Tabla 4: *Incorporación de personas en el talento humano, colegio militar Pedro Ruíz Gallo 2022*

Incorporación de persona	f	%
Muy bueno	11	22
Bueno	15	30
Regular	12	24
Deficiente	8	16
Muy deficiente.	4	8
Total	50	100

En tabla 4, Establecimiento de los resultados del objetivo específico 2; Incorporación de personas en el talento humano se obtiene del 100% de los servidores. 22% (11) presenta un indicador de muy bueno, 30% (15) bueno, el 24% (12) regular, el 16% (08) deficiente y el 08% (04) muy deficiente. Se deduce que la incorporación de personas con más porcentaje alcanzado fue 52% en la institución militar y considerada buena.

De la contrastación de la recogida de datos se obtuvo de los encuestados con respecto a la incorporación según la contrastación obtenida de las opiniones de los encuestados se determinó el 52% de los encuestados o servidores consideran las siguientes características el personal incorporado tiene el grado de doctor, maestría y profesionales por tanto se acepta la hipótesis del investigador: Mas del 50% de los servidores incorporados en el Colegio Militar Pedro Ruiz Gallo de Piura, es buena por el nivel de formación académica.

Tabla 5: Detalle del desarrollo de personas en el talento humano, colegio militar Pedro Ruíz Gallo 2022

Desarrollo de personas	f	%
Bueno	12	24
Regular	30	60
Deficiente	8	16
Total	50	100

En tabla 5, describen los resultados del desarrollo de personas; del 100 %, de los servidores, el 24% (12) bueno, 60% (30) regular, y el 16% (08) deficiente. Se deduce que el desarrollo de personas con más porcentaje alcanzado sobre los servidores del colegio militar, fue regular, con el 60%. Se plantea, Menos del 50% de los servidores incorporados en el Colegio Militar Pedro Ruiz Gallo de Piura, es buena

De la comprobación ulterior del tercer objetivo específico, se confirma la hipótesis del investigador: Menos del 50% de servidores del Colegio Militar Pedro Ruiz Gallo de Piura es buena, al obtener el 24% tienen buen desarrollo personal por tanto se acepta la hipótesis del investigador

Tabla 6: Descripción del desempeño laboral de los servidores, colegio militar Pedro Ruíz Gallo 2022

Rendimiento laboral	f	%
Bueno	31	62
Regular	12	24
Deficiente	7	14
Total	50	100

En la tabla 6, se describen los resultados del rendimiento laboral de los servidores; del 100%; el 62% (31) manifiestan en indicador de bueno, 24% (12) regular, y el 14% (07) deficiente. Se deduce que el rendimiento laboral con más porcentaje alcanzado sobre los servidores del colegio militar Pedro Ruiz Gallo,

fue bueno, con el 60%. Al obtener el 62% se confirma la consideración es buena por tanto se acepta la hipótesis del investigador.

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

De los resultados obtenidos se permite en esta sección el análisis y discusión de similitudes, así como otros estudios con los presentados, teniendo en cuenta la base científica del estudio.

Se planteó como objetivo general determinar la relación entre la gestión del talento humano y desempeño laboral de los servidores del Colegio Militar Pedro Ruiz Gallo, Piura, 2022. En base a los aportes de Chiavenato (2020), quien sostiene que la gestión de recursos humanos es una habilidad de gestión destinada a perfeccionar el desempeño de los individuos dentro de una formación hacia conseguir los objetivos organizacionales. De allí del análisis de la información recolectada evidenciaron que las variables se relacionan de forma significativa denotando relación de la hipótesis del investigador además se describen los resultados de la correlación de las variables, se obtuvo un valor de ($r = ,643$); se demostró entre las variables guardan relación directa siendo estas significativas se aceptó la hipótesis del investigador. Los resultados guardan similitud con el estudio de Vilcape (2023). Quien obtuvo una correlación positiva modera (Rho de Spearman = 0,299) ($p=0.000$) p-Además se confirmó; que Existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los servidores del Colegio Militar Pedro Ruiz Gallo, Piura, valor es menor que 0.05) entre las variables. En conclusión, el estudio demostró la existencia de correlación positiva moderada entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral y se acepta la hipótesis Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los servidores del Colegio Militar Pedro Ruiz Gallo, Piura,

En cuanto al primer objetivo específico de la descripción gestión del talento humano de los servidores del Colegio Militar Pedro Ruiz Gallo, Piura, 2022. De acuerdo a Chiavenato (2017), describe la gestión de recursos humanos como "los sistemas y acciones necesarios para gestionar personas, recursos o aspectos organizativos

relacionados con los recursos, debe tenerse un ambiente agradable incluido la incorporación, la elección, la formación, la compensación y el desempeño a evaluar. Gestionar, a través del cual se debe mantener el nivel de instrucciones, destrezas y capacidades para obtener los resultados necesarios para competir en este momento. De acuerdo a los resultados de la gestión del talento humano, se percibe el 72% cifra significativa que la gestión del talento humano “es buena” en el Colegio Militar Pedro Por lo que se deduce que la gestión del talento humano con más porcentaje alcanzado sobre los servidores es considerada en un nivel bueno, Estos resultados guardan relación con el trabajo de Gaspar (2021). En su investigación sobre la gestión del talento humano y cómo afecta el desempeño laboral para mejorar el éxito de las empresas, el objetivo es analizar la importancia de la gestión del talento para mejorar el desempeño y encontrar su efecto entre ellos. Este estudio llega a la conclusión que la gestión del talento humano tiene un efecto positivo en el desempeño laboral debido a que la gestión del recurso humano ayuda a alcanzar las metas planteadas y el éxito de las organizaciones, pero para ello es necesario gestionar que todas las organizaciones tengan razón y desarrollar el talento denotando según la percepción el 72% de los encuestados o servidores consideran y tienen en cuenta las siguientes características con respecto a la gestión del talento humano: la remuneración es otorgada en el tiempo programado tiene asistencia médica, manteniendo un ambiente agradable se comprueba Por tanto, la hipótesis del investigador se acepta: Mas del 50% de servidores del Colegio Militar Pedro Ruiz Gallo de Piura.

. Con respecto al segundo objetivo específico, establecer la incorporación de personal en los servidores del Colegio Militar Pedro Ruiz Gallo, Piura, 2022. De acuerdo a ServiceNow (2023). La incorporación de personal describe los procesos destinados a integrar al nuevo personal en una empresa y su cultura, y a proporcionarle formación, herramientas y documentación. Los resultados en la incorporación de personas muestran el 52% es considerada buena asimismo y se aceptó Mas del 50% de los servidores incorporados en el Colegio Militar Pedro Ruiz Gallo de Piura. Los resultados se evidenciaron de Troncos (2022). Quien manifestó La gestión de recursos humanos está en un nivel alto con un 55%, la atracción de talento está en un nivel medio con un 50%, los conocimientos, habilidades y actitudes hacia los empleados están en un nivel alto con un 46,7% y la de los empleados en el nivel más alto. 65% de evaluación cuantitativa al nivel más alto 53.3%, desempeño al nivel más alto 63.3%, evaluación cuantitativa al nivel más alto 50% y evaluación activa al nivel más alto máximo 63.3%. Conclusión: Existe una relación importante y significativa entre la gestión de personal y el desempeño laboral (Rho de Pearson = 0,663).

En el objetivo específico tres detallar el desarrollo de personas de los servidores del Colegio Militar Pedro Ruiz Gallo, Piura, 2022. En el detalle de Cognitiva (2023). También conocido como crecimiento personal, es el anhelo del individuo por lograr un mayor potencial y productividad a nivel personal, profesional y en la relación con los demás, independientemente del propio desarrollo natural. En el desarrollo personal se toma un mayor conocimiento de sí mismo, de las metas, de nuestras limitaciones que nos lo impiden y de las virtudes que tenemos y debemos fortalecer. Implica un ponerse en acción consciente de lo que se quiere lograr, un cambio de mentalidad y hábitos que obstaculizan el bienestar integral. En el análisis estadístico se aprecia en los resultados que el desarrollo de personas lo siguiente; del 100 %, de los servidores, el 24% tiene actitudes de desarrollo se consideró el enfoque cuantitativo, de correlación y sin manipulación. Se acepta la hipótesis del investigador Menos del 50% de los servidores incorporados en el Colegio Militar Pedro Ruiz Gallo de Piura, es buena

Y finalmente en el objetivo específico describir el desempeño laboral de los servidores del Colegio Militar Pedro Ruiz Gallo, Piura, 2022. Según Chiavenato (2017). El

desempeño laboral se define como las actividades y comportamientos observados en los empleados relacionados con el logro de las metas organizacionales. De hecho, el autor afirma que las buenas prácticas laborales son el poder más poderoso de la gestión... De acuerdo a estadística los resultados del rendimiento laboral de los servidores; del 100%; el 62% (31) manifiestan en indicador de bueno. En razón que el rendimiento laboral con más porcentaje alcanzado sobre los servidores del colegio militar Pedro Ruiz Gallo, fue bueno, con el 62%. Asimismo, se acepta la hipótesis del investigador Más del 50% considera que el desempeño laboral es bueno de los trabajadores del Colegio Militar Pedro Ruiz Gallo, Piura, 2022. Los cuales guardan relación con el estudio de Jara et al. (2018), quien concluye que el desempeño laboral está influenciado por la gestión del talento humano, y una gestión adecuada del talento humano conduce a un desempeño laboral mejorado, lo que aumenta la sensación de profesionalismo del personal y beneficia a la organización. Además, hay muchos cambios que están sucediendo en la sociedad actual, lo que también tiene un impacto en las organizaciones. Los líderes deben adoptar valores morales para enfrentar esta nueva realidad de la gestión del talento para ser más competitivos.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

La investigación concluye existe influencia positiva moderada entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral y se acepta la hipótesis: Existe influencia significativa de la gestión del talento humano entre el desempeño laboral de los servidores del Colegio Militar Pedro Ruiz Gallo, Piura, se desprende las siguientes conclusiones específica.

El 72% cifra significativa donde a la gestión del talento humano la considera “buena” y se acepta la hipótesis: Más del 50% de servidores considera la gestión del talento humano agradable en el Colegio Militar Pedro Ruiz Gallo de Piura.

La incorporación de personas se realiza en un 52% es considerada buena asimismo y se aceptó la hipótesis del investigador más del 50% de los servidores incorporados en el Colegio Militar Pedro Ruiz Gallo de Piura, es buena

El 24% tiene actitudes de desarrollo en el nivel buena, se acepta la hipótesis del investigador Menos del 50% de los servidores se desarrollan en el Colegio Militar Pedro Ruiz Gallo de Piura, es buena

El rendimiento laboral alcanzó el 62% de los servidores del colegio militar Pedro Ruiz Gallo, bueno, Se acepta la hipótesis del investigador Más del 50% considera que el desempeño laboral es bueno de los trabajadores del Colegio Militar Pedro Ruiz Gallo, Piura.

Recomendaciones

Se recomienda a los directivos del Colegio Militar Pedro Ruiz Gallo de Piura, realice capacitaciones y talleres para disminuir la brecha de la relación entre las variables entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral y se acepta la hipótesis asimismo a nivel específico:

Disminuir la brecha mediante la aplicación de talleres, capacitaciones, sobre la gestión del talento humano para la mejora continua

La incorporación continúe con calificaciones especiales, pero tiene que estar de acuerdo a la realidad y sus tendencias de futuro

Apoyar a los trabajadores para que realicen cursos, pasantías para mantener al personal especializado a través de convenios y mantenga su actitud de desarrollo

La entidad brinde capacitaciones con respecto a la especialización de sus funciones y desarrollen sus funciones con seguridad de su vida y realice sus tareas de manera óptima.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Álvarez C, y Piscocoya E; (2023). *La gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral en la empresa Isetel Perú S.A.C. – Ferreñafe, 2022*
- Andia, W. & Herrera, R. (2019). *Gestión del Talento Humano y su relación con el Desempeño Laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Camaná – Arequipa, 2019, Arequipa, Perú.*
- Aroni R; (2021). *Gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral: una revisión de la literatura científica entre los años 2016 y 2021.*
- Bacalla J; (2023). *Influencia de la gestión del talento humano en la evaluación de desempeño de los colaboradores de un Retail.*
- Bravo V; (2022). *relación entre la gestión de personas y el desempeño de las firmas comerciales, chorrillos, lima 2022*
- Bujaico F; (2022). *Gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores del centro vacacional Huampaní, Chosica, 2021*
- Cabezas, E., Andrade, D., & Torres, J. (2018). *Introducción a la metodología científica. espe. <http://repositorio.espe.edu.ec/xmlui/handle/21000/15424>*
- 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 2019 [tesis de maestría en contabilidad y administración mención en gestión empresarial, universidad nacional del altiplano, Puno – Perú]. <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/unap/10930>*
- Castro J; (2021). *Modelo de gestión del talento humano para mejorar el desempeño*
- Castro, K. & Delgado, J. (2020). *Management of human talent in job performance, huallaga central and bajo mayo special project, 2020. ciencia latina revista científica multidisciplinar, 4(2), 684-703.https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.107.*
- Cognitiva (2023). *Desarrollo Personal o Crecimiento Personal*
- Condori, M. (2018). *La gestión del talento humano y su nexos con el desempeño laboral del personal de la dirección regional de transportes y comunicaciones, 2017, Puno – Perú.*

- Cruz C; (2019). *Influencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los colaboradores de la institución educativa convenio Andrés Bello, periodo 2019.*
- Cuesta, A. (2019). *Human resource management technology. anales de la academia de ciencias de cuba, 9(3).*
<http://revistaccuba.sld.cu/index.php/revacc/article/view/699>
- Chiavenato I; (2017). *Administración de recursos humanos. octava edición, editorial mc-gran-hill internacional.*
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos (novena ed.). México: mcgraw hill education.*
- Chiavenato, I. (2011). *Recursos humanos (9na. edición). mcgraw hill.*
<http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1145/1/chiavenato-recursos%20humanos%209na%20ed.pdf>
- Chiavenato, I. (2013). *Evaluación del desempeño humano- en administración de recursos humanos. mcgraw-hill. repositorio institucional*
- Chiavenato, I. (2017). *Evaluación del desempeño. en administración de recursos humanos (pp. 241-269). méxico: mcgraw-hill.*
- Chiavenato, I. (2017). *El desempeño. en administración de recursos humanos. méxico: mcgraw-hill*
- Chiavenato, I. (2019). *Introducción a la teoría general de la administración talento y desempeño. McGRAW-HILL*
- Saldaña E; (2015). *Conocer el potencial operativo de la empresa hipermercados tutús S. A en la provincia de Pacasmayo.*
- Estupiñán M; (2021). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en el gobierno autónomo descentralizado municipal del cantón Muisne, periodo 2019*
- Estupiñán M; (2021). *La gestión del talento y el compromiso de los empleados en el gobierno privado del estado de mena durante la temporada 2019.*
- Gaspar, M. (2021). *The management of human talent and its influence on job performance for the success of companies revista polo del conocimiento, 6(8).*
[10.23857/pcv6i8](https://doi.org/10.23857/pcv6i8)

- Herrera y Núñez; (2018). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Amarilis - 2018.*
http://euaem1.uaem.mx/bitstream/handle/123456789/2064/414_01.pdf
https://drive.google.com/file/d/1se7sqi2jclqayikqiwegpvbttstzyeen/view?usp=sharing&usp=embed_facebook
- Huamán, (2018). *Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la red de huamanga, 2017 in business related scientific research journal, 12(2), 58-68.* <http://www.dlib.si/?urn=urn:nbn:si:doc-qq8orgox>.
- Jara, Asmat, Alberca, Alberca y Medina, (2018). *Eficacia de los empleados en la participación organizacional en el trabajo. laboral proyecto especial Huallaga central y bajo mayo, 2020*
- Mejía, f. (2015). *Evaluación de desempeño: oportunidad o amenaza. Cali, Santiago de Cali, Colombia: universidad Icesi. obtenido de*
https://repository.icesi.edu.co/biblioteca_digital/bitstream/10906/78635/3/tg01024.pdf
- Melgarejo, P. (2018). *Influencia de la gestión del talento humano y del desempeño del personal de la gerencia de recursos humanos y bienestar del poder judicial del Perú [tesis para optar el grado académico de maestro en alta dirección, universidad nacional federico villarreal, lima - Perú].*
<http://repositorio.unfv.edu.pe/handle/unfv/2185>.
- Mihanovic, D. (2021). *Management and managing human resources. advances*
- Moza, D. & Rojas, R. (2019). *Gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores administrativos de la oficina de seguros del hospital nacional arzobispo Loayza Lima 2018 [tesis de pregrado, universidad peruana de las américas]. archivo digital.*
<http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/handle/upa/801>
- Ospina, W. (2019). *Gestión del talento humano como ayuda para la retención del personal en la empresa Filippo en la ciudad de Chapeco, Brasil [tesis de pregrado, universidad santo tomas]. archivo digital.*

<https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/20946/2019wilmerospi na?sequence=1&isallowed=y>

- Peralta (2018). *Gestión del talento humano y el desempeño laboral en el centro de atención residencial “Jesús mi luz” del Inabif - cusco 2018*
- Pérez O; (2023). *Ejemplos de objetivos estratégicos de recursos humanos para mejorar tu empresa.*
- Pérez, S. (2022). *Gestión de recursos humanos y planificación estratégica en el desempeño laboral del personal administrativo de una dirección de salud apurímac-2022. repositorio de la universidad Cesar Vallejo. perez_ps-sd.pdf (ucv.edu.pe)*
- Perret, R. (2016). *El secreto de la motivación (2da edición).* <https://static1.squarespace.com/static/54d1216ae4b032ab36c26b61/t/5aa32f749140b73db65c927f/1520643968955/el+secreto+de+la+motivaci%c3%b3n+web.pdf>
- Pineda, et al.; (2020). *Calidad de vida laboral, autoestima y desempeño en el trabajo de los profesionales de la administración pública y privada en el Perú*
- Ponceca M; (2022). *Gestión del talento humano y el desempeño laboral en el recreo ecoturístico la tullpa, Andahuaylas – Apurímac – 2018.*
- Proaño, J., & Sánchez, J. (2023). *Estrategias de talento humano y el desempeño laboral en el GAD de Baños de Agua Santa. [Tesis de pregrado, Universidad Técnica de Ambato].* <https://bit.ly/3UOzZGD>
- Quimi C. (2019). *La Gestión del Talento Humano y su influencia en los trabajadores de la Dirección Provincial del IESS Santa Elena.*
- Quiroz, P. (2018). *Gestión del potencial humano y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la gerencia administrativa del ministerio público de san martín, distrito de Moyobamba, periodo 2017, Lima, Perú.*
- Ramírez, D. (2006). *La importancia de la evaluación del desempeño en la gerencia de la ciencia. ciencias Holguín, 1-8. obtenido de* <https://www.redalyc.org/pdf/1815/181517920002.pdf>
- Real Academia Española (2014). *Diccionario de la lengua española. 23ª edición* <https://dle.rae.es/>

- Ríos, R. (2017). *Metodología para la investigación y redacción. servicios académicos intercontinentales s.l. (año de edición: 2017) ciudad de Málaga, España: editorial servicios académicos intercontinentales s: l., isbn: 13-978-84-1721-23-3, 152p.*
- Rivera, R. (2014). *Uso de las teorías motivacionales de herzberg y mccllland para la mejora del desempeño laboral de los trabajadores de la empresa j.e. construcciones generales s. a. [tesis de grado de maestría, universidad nacional tecnológica de lima sur]. repositorio institucional https://repositorio.untels.edu.pe/jspui/bitstream/123456789/14/2/rivera_ros_a_trabajo_de_investigacion_2014.pdf.*
- Ronquillo, E. (2022). *Gestión del capital humano y su efecto en la productividad y desempeño de los trabajadores del Consejo de Protección de Derechos del Cantón La Troncal. [Tesis de posgrado, Universidad Estatal de Milagro]. <https://bit.ly/3QFDqgh>*
- Rodríguez D. y Santofimio M; (2016). *Mejorar la situación organizacional de la escuela Alcalá Muzú.*
- Rojas R; (2018). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del puesto de salud Sagrado Corazón de Jesús–Lima, enero 2018. tesis para optar el título profesional de maestría. repositorio de la univ. privada Norbert Wiener. [internet] 2018. extraído el 2 de abril del 2022. disponible en: <http://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/123456789/1712>*
- Rojas y Rudas (2021). *Gestión del talento humano y desempeño laboral en una empresa de productos lácteos en la ciudad de Cajamarca en el año 2021*
- Salazar g; (2022). *Ifluencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa American Dream, Cajamarca, 2022.*
- Servicenow (2023). *¿qué es la incorporación de personal?*
- Servir, (2020). *Servir: guía operativa para la gestión de recursos humanos (versión 2) [res. 77-2020-servir]*
- Silva Y. (2024). *Gestión de recursos humanos y el desempeño de los trabajadores de una municipalidad distrital de Piura, 2024*

- Ticlla R; (2023). *Gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo en la Red de Salud Aplao, Arequipa - 2023*
- Troncos m; (2022). *Gestión del talento humano y su influencia en el desempeño del personal administrativo en un hospital de la región San Martín, 2022*
- Vera s; (2018). *El talento humano y su influencia en la competitividad de los colaboradores de la gerencia de desarrollo y ordenamiento territorial en la municipalidad provincial de Huaura, 2016.*
- Vilcape W, Tocas Ch y Gregorio J. (2023). *Correlación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en asociaciones sociales privadas de Lima Metropolitana.*

ANEXOS Y APÉNDICE}

Influencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral, colegio militar Pedro Ruíz Gallo 2022

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	6%
2	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	3%
3	docplayer.es Fuente de Internet	2%
4	repositorio.unap.edu.pe Fuente de Internet	2%
5	Submitted to uncedu Trabajo del estudiante	1%
6	repositorio.continental.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	repositorio.upsc.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	1%
9	www.repositorio.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	

		1 %
10	1library.co Fuente de Internet	<1 %
11	Submitted to Universidad Alas Peruanas Trabajo del estudiante	<1 %
12	Submitted to Universidad Peruana de Las Americas Trabajo del estudiante	<1 %
13	Submitted to Universidad Continental Trabajo del estudiante	<1 %
14	repositorio.unp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
15	repositorio.upagu.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
16	Submitted to Universidad Nacional de Cañete Trabajo del estudiante	<1 %
17	Submitted to Universidad Católica de Santa María Trabajo del estudiante	<1 %
18	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	<1 %
19	Submitted to Universidad Católica Los Angeles de Chimbote	<1 %

Trabajo del estudiante

20	repositorio.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
21	repositorio.ulasamericas.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
22	repositorio.udh.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
23	Submitted to Cliffsides Park High School Trabajo del estudiante	<1 %
24	repositorio.uap.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
25	Submitted to Universidad Privada del Norte Trabajo del estudiante	<1 %
26	Submitted to Universidad Abierta para Adultos Trabajo del estudiante	<1 %

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 6 words

Excluir bibliografía

Activo

Anexo 01

Operacionalización de las variables

Variables	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Variable 1 Gestión del talento humano	La gestión del talento humano o capital humano es un conjunto integrado de procesos de la organización, diseñados para atraer, gestionar, desarrollar, motivar y retener a los colaboradores. (Pérez O; 2023)	La presente variable se define operacionalmente desde la perspectiva del Chiavenato (2018) en las que se considera las dimensiones selección y incorporación de personal, desarrollo de personas y mantenimiento de personal.	Incorporación de Personal	Inicia con entusiasmo el trabajo	1 - 4	Likert Ordinal Puntuación S. (5) CS (4) AS (3) CN (2) N (1) Valoración Bueno Regular Deficiente
				Estoy desempeñándome en lo que yo deseaba		
				Mi labor cumple con mi formación		
				Obtuve conocimiento de mi labor al comenzar mis funciones	5- 12	
			Desarrollo de personas	Me involucre en las capacitaciones que me ofertaron		
				Mi conocimiento se vio incrementado después de las capacitaciones		
				Las oportunidades existen para capacitarme		
				Mi satisfecho lo logrado por mi superación		
			Las capacitaciones me sirven en los ascensos	13-18		
			Las innovaciones me brindan la información requerida			
			El rendimiento después de las capacitaciones fue mejor			
			Las actualizaciones me apoyan en mi desarrollo personal			
			Mantenimiento de persona	Recibo incentivo ¿por mi trabajo	13-18	
El pago es oportuno						
Me satisface mi remuneración						

				Se brinda reconocimiento por mi trabajo	
				Me siento cómodo en mi posición de trabajo	
				Valoran las opiniones que vierto	
Variable 2 Desempeño laboral	Señalaron que el desempeño laboral se basa en todas las actividades o conductas ejecutadas por los trabajadores que son apreciables para los planes empresariales y valorados en proyección de capacidades personales y su aporte a la estructura. Cubillos, Velázquez, y Reyes, (2014);	La presente variable se define operacionalmente desde la perspectiva de Cubillos, Velásquez y Reyes (2014) en las que se considera los factores de desempeño y de evaluación de desempeño,	Factores de desempeño	Algún conflicto afecta su desempeño en el trabajo	19
				Obtengo medios necesarios para mi trabajo	20
				Mantengo una buena comunicación	21
				Realizo una tarea valiosa	22
				Mi ambiente de trabajo es adecuado	23
				Mi ambiente de trabajo es confortable	24
				Me desarrollo personalmente en mi trabajo	25
				Me relaciono fácilmente con mis compañeros de trabajo	26
			Estoy dispuesto a ayudar a mis compañeros de trabajo.	27	
			Evaluación de desempeño	Tengo el tiempo suficiente para terminar mis labores	28
				Mis responsabilidades están bien definidas	29
				Cumplo con todas mis tareas en mi horario de trabajo	30
				Actuó tranquilamente en situaciones de tensión	31
				Realizo ordenadamente mis tareas	32
Estoy feliz por los resultados que logre en mi trabajo	34				
Realizo mi trabajo sin inconvenientes	35				

Anexo 02

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Problema	Variables	Objetivos	Hipótesis	Metodología
<p>¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y desempeño laboral de los servidores de la Dirección de Estudios del Colegio Militar Pedro Ruiz Gallo, Piura, 2022?</p>	<p>Variable 1 Gestión del talento humano</p>	<p>Objetivo General Determinar la relación entre la gestión del talento humano y desempeño laboral de los servidores del Colegio Militar Pedro Ruiz Gallo, Piura, 2022.</p>	<p>Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los servidores del Colegio Militar Pedro Ruiz Gallo, Piura, 2022</p>	<p>Tipo de Investigación: Descriptivo- relacional correlacional Diseño de investigación: No experimental</p> <p>Población y Muestra: 50 servidores Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario</p>
	<p>Variable 2 Desempeño laboral</p>	<p>Objetivos Específicos Describir la gestión del talento humano de los servidores del Colegio Militar Pedro Ruiz Gallo, Piura, 2022. Establecer la incorporación de personal en los servidores del Colegio Militar Pedro Ruiz Gallo, Piura, 2022. Detallar el desarrollo de personas de los servidores del Colegio Militar Pedro Ruiz Gallo, Piura, 2022. Describir el desempeño laboral de los servidores del Colegio Militar Pedro Ruiz Gallo, Piura, 2022</p>	<p>Hipótesis Específicos Más del 50% de servidores del Colegio Militar Pedro Ruiz Gallo de Piura, consideran que la gestión del talento humano es agradable. Más del 50% de los servidores incorporados en el Colegio Militar Pedro Ruiz Gallo de Piura, es buena, Menos del 50% tiende a desarrollarse profesionalmente los servidores del Colegio Militar Pedro Ruiz Gallo, Piura, 2022 y Más del 50% considera que el desempeño laboral es bueno de los trabajadores del Colegio Militar Pedro Ruiz Gallo, Piura, 2022.</p>	

--	--	--	--	--

Anexo 03

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimado participante:

Soy Jimmy Manuel Ángel Bruno Zapata, exestudiante de maestría de la Universidad San Pedro, la cual estoy realizando un trabajo de tesis titulado: Influencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral, Colegio Militar Pedro Ruiz Gallo 2022. Que tiene como objetivo Determinar la relación entre la gestión del talento humano y desempeño laboral de los servidores del Colegio Militar Pedro Ruiz Gallo, Piura, 2022. La importancia del presente estudio radica en el sentido de que puede servir para identificar aquellos factores que pueden estar afectando la satisfacción de los profesionales a fin de que en las instancias respectivas se tomen las mediciones del caso.

Es importante su participación en el estudio y estrictamente voluntaria, si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder algunas preguntas, no le tomará mucho de su tiempo, la información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas; si tiene alguna duda, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación.

Autorización:

He leído el procedimiento descrito arriba. Acepto participar voluntariamente en esta investigación. He sido informada de que la meta de este estudio es para fines de mejorar la carrera.

FIRMA DEL PARTICIPANTE

FECHA

Anexo 04

Título: Influencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral, Colegio Militar Pedro Ruiz Gallo 2022

I.- Datos:

El suscrito Br. Jimmy Manuel Ángel Bruno Zapata., con. DNI N° , de la Universidad San Pedro Filial Piura.

II.- Información general:

La presente encuesta constituye parte de una investigación de título: “**Influencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral, colegio militar Pedro Ruíz Gallo 2022**”

II. Finalidad

Con fines únicamente académicos manteniendo completa y absoluta discreción. Agradecemos su colaboración por las respuestas brindadas de la siguiente encuesta. Instrucciones: Lea detenidamente las afirmaciones

III.- Instrucciones:

Lea con mucho cuidado cada una de las preguntas y luego marque con un aspa (x) la respuesta que estime verdadera.

IV. Datos Sociodemográficos:

- A) Datos generales en relación a la madre
 - 1. Edad
 - a) De 25 a 35 años
 - b) De 36 a 46 años
 - c) De 47 a 57 años
 - d) Mas de 57 años

2. Sexo

- a) Femenino
- b) Masculino

3. Formación laboral

- a) Primaria
- b) Secundaria
- c) Técnica
- d) Superior

4. Área donde labora

- a) Personal
- b) Contabilidad
- c) Abastecimiento
- d) Tesorería
- e) Otra área

5. Cargo

- a) Auxiliar
- b) Técnico
- c) Profesional

6. Tiempo que labora en el colegio

- a) De 3 a 10 años
- b) De 11 a 20 años
- c) De 21 a 30 años
- d) De 31 años a mas

CUESTIONARIO

Variables de estudio: Gestión del Talento humano y desempeño laboral

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

	5	4	3	2	1
Ítems	S	CS	AV	CN	N
Variable 1: Gestión del Talento Humano					
1. Inicia con entusiasmo el trabajo					
2. Estoy desempeñándome en lo que yo deseaba					
3. Mi labor cumple con mi formación					
4. Obtuve conocimiento de mi labor al comenzar mis funciones					
5. Me involucre en las capacitaciones que me ofertaron					
6. Mi conocimiento se vio incrementado después de las capacitaciones					
7. Las oportunidades existen para capacitarme					
8. Mi satisfecho lo logrado por mi superación					
9. Las capacitaciones me sirven en los ascensos					
10. Las innovaciones me brindan la información requerida					
11. El rendimiento después de las capacitaciones fue mejor de trabajo					
12. Las actualizaciones me apoyan en mi desarrollo personal					
13. Recibo incentivo por mi trabajo					
14. El pago es oportuno					
15. Me satisface mi remuneración					
16. Se brinda reconocimiento por mi trabajo					
17. Me siento cómodo en mi posición					

18. Valoran las opiniones que vierto					
Variable 2: Desempeño Laboral					
19. Los problemas afectan la forma en que trabajas					
20. Recibo valiosos consejos sobre el trabajo					
21. Siempre me mantengo positivo					
22. Tengo un gran trabajo					
23. Tengo buen ambiente de trabajo					
24. Mi ambiente de trabajo es bueno					
25. Trabajo solo					
26. Me llevo bien con mis compañeros					
27. Estoy dispuesto a ayudar a mis compañeros a cooperar.					
28. Tengo suficiente tiempo para completar el trabajo					
29. Me explican mis responsabilidades					
30. Termino todo el trabajo a tiempo					
31. Está tranquilo en todas las situaciones. Trabajo sistemáticamente					
32. Realizo ordenadamente mis tareas					
33. Estoy satisfecho con los resultados de mi trabajo					
34. Trabajo sin problemas					

MUCHAS GRACIAS

Anexo 05

Relaciones métricas y baremo

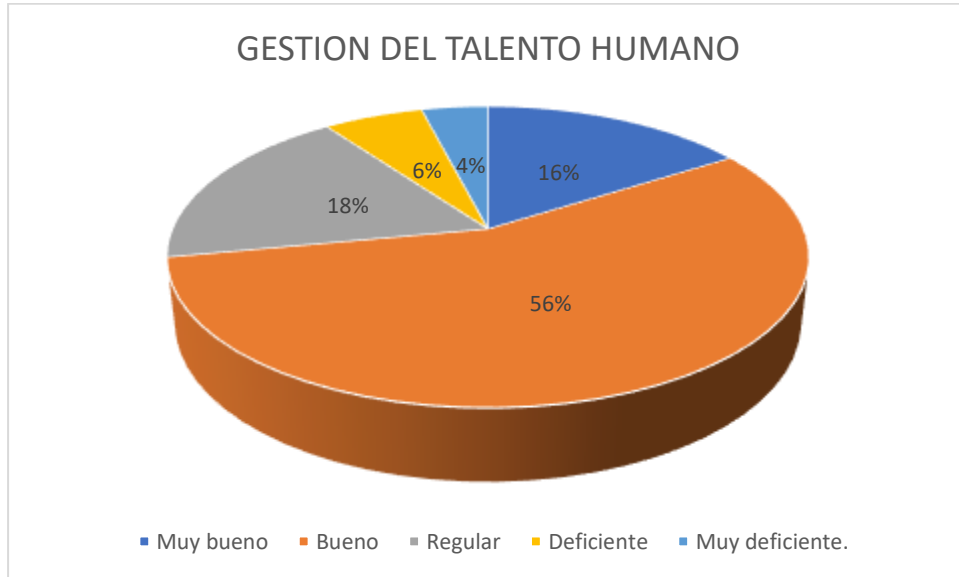


Figura 1: *Gestión del talento humano, colegio militar Pedro Ruíz gallo 2022*

}

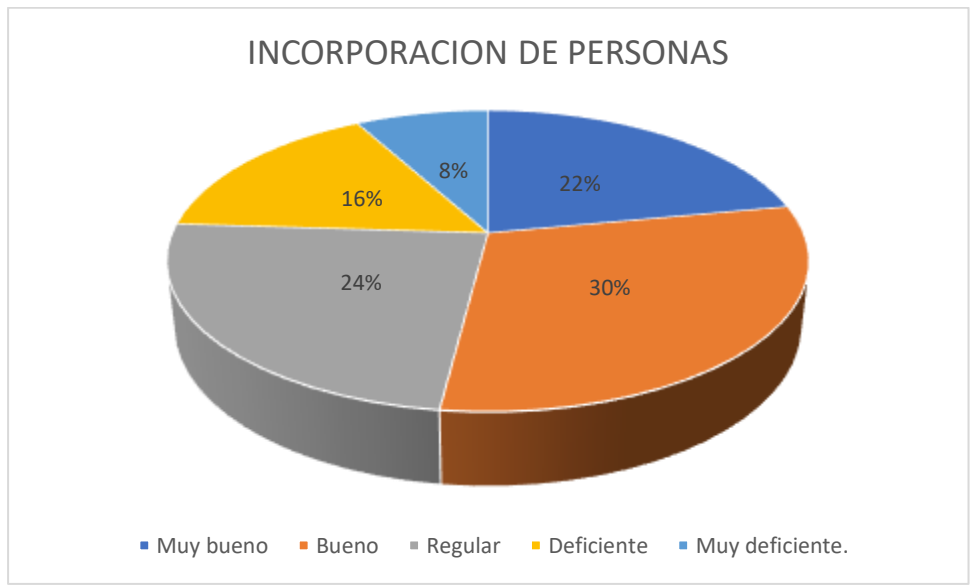


Figura 2: Incorporación de personas en el talento humano, colegio militar Pedro Ruíz gallo 2022

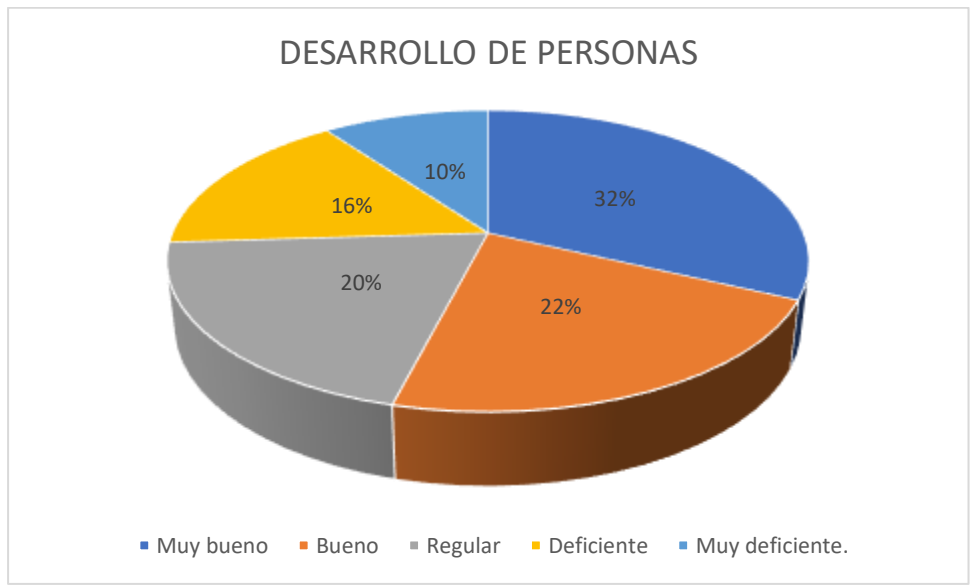


Figura 3: *Desarrollo de personas Influencia en la gestión del talento humano, colegio militar Pedro Ruíz gallo 2022*

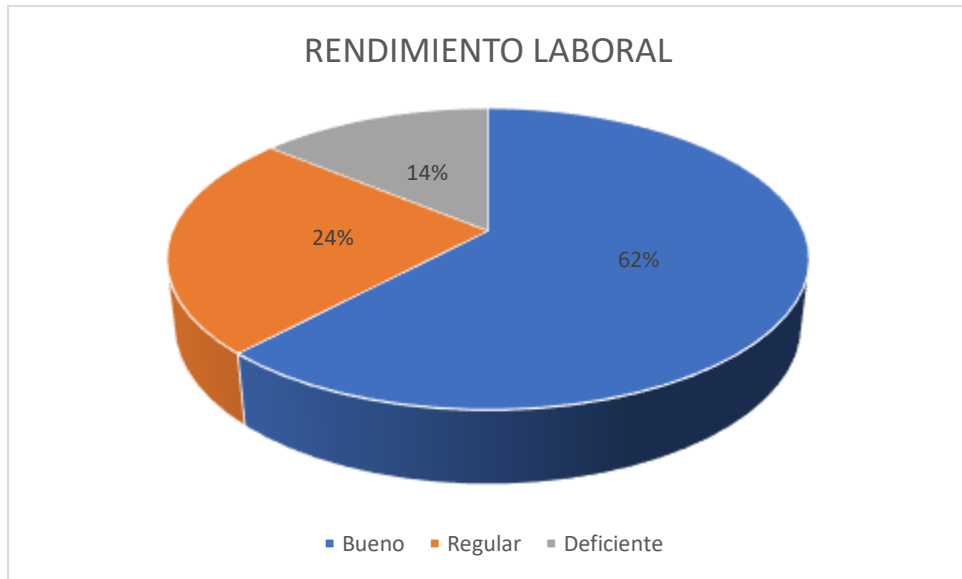


Figura 4: El desempeño laboral de los servidores, colegio militar Pedro Ruíz gallo 2022

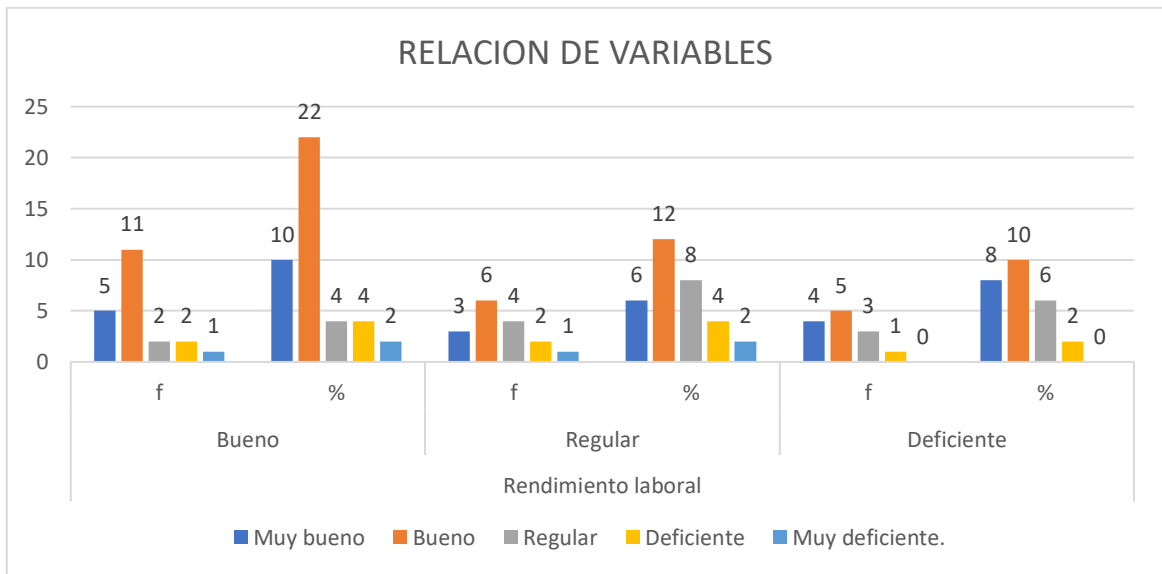


Figura 5: Relación de la gestión del talento humano en el desempeño laboral, colegio militar Pedro Ruíz gallo 2022

Anexo 06

Informe de conformidad del asesor

Anexo 07
Documentación administrativa

Anexo 08
Constancia de similitud

Anexo 09
Repositorio institucional

Anexo 10

Base de datos

N°	GESTION DEL TALENTO HUMANO																DESEMPEÑO LABORAL											VI	V D									
	V1	V2	V3	V4	V5	V6	V7	V8	V9	V10	V11	V12	V13	V14	V15	V16	V17	V18	V19	V20	V21	V22	V23	V24	V25	V26	V27			V28	V29	V30	V31	V32	V33	V34	V35	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90	80	
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	2	2	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	74	68
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	2	2	2	2	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	74	64
4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	2	2	2	2	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	70	64
5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	2	2	2	2	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	3	3	70	58
6	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	2	2	2	2	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	3	3	70	58
7	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	2	2	2	2	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	3	3	70	58
8	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	2	2	2	2	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	3	3	70	58
9	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	1	1	1	1	2	2	2	2	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	3	3	66	58
10	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	1	1	1	1	2	2	2	2	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	3	3	66	58	
11	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	1	1	1	1	2	2	2	2	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	3	3	66	58	
12	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	1	1	1	1	2	2	2	2	5	3	3	3	5	4	4	4	4	3	3	3	3	66	52	
13	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	1	1	1	1	2	2	2	2	5	3	3	3	5	4	4	4	4	3	3	3	3	66	52	
14	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	1	1	1	1	2	2	2	2	5	3	3	3	5	4	4	4	4	3	3	3	3	66	52	
15	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	1	1	1	1	2	2	2	2	5	3	3	3	5	4	4	4	4	3	3	3	3	66	52	
16	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	1	1	1	1	2	2	2	2	5	3	3	3	5	4	4	4	4	3	3	3	3	66	52	
17	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	1	1	1	1	2	2	2	2	5	3	3	3	5	4	4	4	4	3	3	3	3	66	52	

18	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	1	1	1	1	4	4	4	4	5	3	3	3	5	4	4	4	4	3	3	3	6	60
19	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	3	3	3	5	4	4	4	4	3	3	3	8	60
20	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	3	3	3	5	5	5	5	5	3	3	3	8	64
21	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	8	70
22	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	8	70
23	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	8	70
24	5	4	4	4	4	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	5	5	5	1	1	1	1	1	7	54
25	5	5	5	5	5	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	5	5	5	1	1	1	1	1	8	54
26	5	5	5	5	5	3	3	3	3	5	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	5	5	5	1	1	1	1	1	7	52
27	5	5	5	5	5	3	3	3	3	5	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	5	5	5	1	1	1	1	1	7	52
28	5	5	5	5	5	3	3	3	3	5	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	5	5	5	1	1	1	1	1	7	52
29	5	5	5	5	5	3	3	3	3	5	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	5	5	5	1	1	1	1	1	7	52
30	2	2	2	2	5	3	3	3	3	5	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	5	5	5	1	1	1	1	1	6	52
31	2	2	2	2	5	3	3	3	3	5	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	5	5	5	1	1	1	1	1	6	52
32	2	2	2	2	5	3	3	3	3	5	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	5	5	5	1	1	1	1	1	6	52
33	2	2	2	2	5	3	3	3	3	5	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	5	5	5	1	1	1	1	1	6	52
34	2	2	2	2	5	3	3	3	3	5	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	5	5	5	1	1	1	1	1	6	52
35	2	2	2	2	5	3	3	3	3	5	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	5	5	5	1	1	1	1	1	6	52
36	2	2	2	2	5	3	3	3	3	5	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	5	5	5	1	1	1	1	1	6	52
37	2	2	2	2	5	3	3	3	3	5	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	5	5	5	1	1	1	1	1	6	52

38	2	2	2	2	5	3	3	3	3	5	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	5	5	5	1	1	1	1	1	6	52	
39	2	2	2	2	5	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	5	5	5	1	1	1	1	1	7	52		
40	2	2	2	2	5	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	5	5	5	1	1	1	1	1	7	52		
41	2	2	2	2	5	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	5	5	5	1	1	1	1	1	7	52		
42	2	2	2	2	5	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	5	5	5	1	1	1	1	1	7	52		
43	2	2	2	2	5	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	7	72		
44	2	2	2	2	5	3	3	3	3	2	2	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	2	2	2	5	5	5	5	5	5	5	8	63
45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	5	5	5	5	5	5	7	71	
46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	5	5	5	5	5	5	7	71	
47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	5	5	5	5	5	5	7	71	
48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	5	5	5	5	5	5	7	71	
49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	5	5	5	5	5	5	7	71	
50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	5	5	5	5	5	5	7	71	

Anexo 10

DERECHOS DE AUTORÍA Y DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Quien suscribe, Jimmy Manuel Ángel Bruno Zapata, con Documento de Identidad N° 41109743, autora de la tesis Influencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral, Colegio Militar Pedro Ruiz Gallo 2022 y a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad San Pedro, declaro bajo juramento que:

1. La presente tesis es de mi autoría. Por lo cual otorgo a la Universidad San Pedro la facultad de comunicar, divulgar, publicar y reproducir parcial o totalmente la tesis en soportes analógicos o digitales, debiendo indicar que la autoría o creación de la tesis corresponde a mi persona.
2. He respetado las normas internacionales de cita y referencias para las fuentes consultadas, establecidas por la Universidad San Pedro, respetando de esa manera los derechos de autor.
3. La presente tesis no ha sido publicada ni presentada con anterioridad para obtener grado académico título profesional alguno.
4. Los datos presentados en los resultados son reales; no fueron falseados, duplicados ni copiados; por tanto, los resultados que se exponen en la presente tesis se constituirán en aportes teóricos y prácticos a la realidad investigada.
5. En tal sentido de identificarse fraude plagio, auto plagio, piratería o falsificación asumo la responsabilidad y las consecuencias que de mi accionar deviene, sometiéndome a las disposiciones contenidas en las normas académicas de la Universidad San Pedro.

Piura, diciembre de 2022

Anexo 11

PROTECCION DE LOS DERECHOS HUMANOS DE LOS SUJETOS

Previa a la aplicación del instrumento, se les hará firmar un consentimiento informado a cada uno de los sujetos. Se le informará detalladamente el procedimiento de la investigación la que tendrá en cuenta el respeto y dignidad de la persona. Se respetará su derecho a la autodeterminación y el conocimiento irrestricto de la información, protegiendo su integridad física, moral y psicológica, respetando su decisión y voluntad.

El instrumento será anónimo a fin de proteger el derecho de privacidad de los sujetos en estudio.

El instrumento, se usará para fines de la investigación teniendo en cuenta el principio de beneficencia y no maleficencia: se hará conocer que la información requerida no va a ser usada en contra del sujeto de estudio y que tampoco se buscará obtener algún beneficio económico.

Durante la aplicación del instrumento los sujetos se les darán un trato justo y privacidad como también los cuestionarios serán eliminados de manera conveniente utilizando mecanismo de confidencialidad y anonimato.

Anexo 12

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO: Mg. MARTINEZ ORDINOLA MARIA FANY

NOMBRE DEL INSTRUMENTO EVALUADO: validez de instrumentos por juicio de expertos

FECHA: 01 de junio 2024

ESPECIALIDAD: CONTADOR PUBLICO

AUTOR DEL INSTRUMENTO: Jimmy Manuel Ángel Bruno Zapata

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

TESIS: Influencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral, Colegio Militar Pedro Ruiz Gallo 2022

ASPECTO DE VALIDACIÓN						
INDICADORES	CONTENIDO	DEFI CIEN TE	REGULA R	BUE NA	MUY BUENA	EXCELENTE
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?				18	
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?				18	
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?				18	
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?				18	
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				18	
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?				18	
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?				18	
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?				18	
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?				18	
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				18	
Sumatoria parcial					180	
Sumatoria total		180/Siendo el puntaje máximo posible 200)				
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)		0.900(Siendo la valoración máxima en 1)				

Aporte y/o sugerencia para mejorar el instrumento: Muy Buen instrumento

Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80- 0,89	Validez buena
0,90-1,00	Validez muy buena

$$\boxed{180} \quad \boxed{=} \quad \boxed{0.900}$$

Nota: el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.



Lidia Mercedes Olaya
DNI 40528077

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

II. DATOS GENERALES

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO: Mg. MARTINEZ ORDINOLA MARIA FANY

NOMBRE DEL INSTRUMENTO EVALUADO: validez de instrumentos por juicio de expertos

FECHA: 01 de junio 2024

ESPECIALIDAD: CONTADOR PUBLICO

AUTOR DEL INSTRUMENTO: Jimmy Manuel Ángel Bruno Zapata

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

TESIS: Influencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral, Colegio Militar Pedro Ruiz Gallo 2022

ASPECTO DE VALIDACIÓN						
INDICADORES	CONTENIDO	DEFI CIEN TE	REGULA R	BUE NA	MUY BUENA	EXCELENTE
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?				18	
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?					19
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?				18	
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?				18	
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?			16		
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?				18	
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?				18	
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?				18	
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?				18	
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?					19
Sumatoria parcial				16	126	38
Sumatoria total		190/Siendo el puntaje máximo posible 200)				
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)		0.950 (Siendo la valoración máxima en 1)				

Aporte y/o sugerencia para mejorar el instrumento: Muy Buen instrumento

Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80- 0,89	Validez buena
0,90-1,00	Validez muy buena

$$\boxed{190} \quad \boxed{=} \quad \boxed{0.950}$$

Nota: el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.



.....
Mgtr. María Fany Martínez Ordinola

FIRMA
Mat. 07-941

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

III. DATOS GENERALES

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO: ZAPATA PERICHE SIMÓN

NOMBRE DEL INSTRUMENTO EVALUADO: validez de instrumentos por juicio de expertos
FECHA: 01 de junio 2024 **ESPECIALIDAD: CONTADOR**

AUTOR DEL INSTRUMENTO: Jimmy Manuel Ángel Bruno Zapata
 Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

TESIS: Influencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral, Colegio Militar Pedro Ruiz Gallo 2022

ASPECTO DE VALIDACIÓN						
INDICADORES	CONTENIDO	DEFICIENTE	REGULAR	BUENA	MUY BUENA	EXCELENTE
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?				18	
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?				18	
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?				18	
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?				18	
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?			15		
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?				18	
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?				18	
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?					20
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?				18	
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?					20
Sumatoria parcial				16	126	40
Sumatoria total		182/Siendo el puntaje máximo posible 200)				
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)		0.910(Siendo la valoración máxima en 1)				

Aporte y/o sugerencia para mejorar el instrumento: Muy Buen instrumento

Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80- 0,89	Validez buena
0,90-1,00	Validez muy buena

$$\boxed{182} \quad = \quad \boxed{0.910}$$

Nota: el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.



SIMÓN ZAPATA PERICHE
Contador Público Colegiado
Mat. No 12-452
DNI No 08149936