



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD

Modelo de gestión del talento humano para mejorar el desempeño
laboral en la Universidad Nacional Autónoma de Alto Amazonas, 2021

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad**

AUTOR:

Pashanasi Amasifuen, Beto (ORCID: 0000-0002-5023-1849)

ASESORA:

Dra. Palomino Alvarado, Gabriela del Pilar (ORCID: 0000-0002-2126-2769)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y modernización del Estado

TARAPOTO – PERÚ

2022

Dedicatoria

A mis padres Ignacio y Juana que están en el cielo, por su motivación constante a seguir superándome. A mi esposa Milka y mis hijos Milagros Victoria, Arjen Gabriel, Jonathan Sebastián y Adriana Julieta, que son la razón de mí vivir.

Beto

Agradecimiento

Quiero extender un sincero agradecimiento a Dios, mi familia y a mi asesora Dra. Gabriela del Pilar Palomino Alvarado, quién con su paciencia, dedicación y generosidad permitieron que lograra mis metas.

El autor

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Variables y operacionalización	14
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis	14
3.4. Técnica e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad	17
3.5. Procedimientos	22
3.6. Método de análisis de datos	22
3.7. Aspectos éticos	22
IV. RESULTADOS	24
V. DISCUSIÓN	40
VI. CONCLUSIONES	44
VII. RECOMENDACIONES	45
VIII. PROPUESTA	46
REFERENCIAS	58
ANEXOS	66

Índice de tablas

Nro.	Tablas	Pág.
01	Caracterización de la gestión del talento humano desde la percepción de los docentes	36
02	Caracterización de la gestión del talento humano desde la percepción del personal administrativo	38
03	Caracterización de la gestión del talento humano desde la percepción del personal de servicio	41
04	Nivel de gestión del talento humano de la UNAAA	42
05	Caracterización del desempeño laboral de los docentes de la UNAAA	43
06	Caracterización del desempeño laboral del personal administrativo de la UNAAA	44
07	Caracterización del desempeño laboral del personal de servicio de la UNAAA	46
08	Nivel del desempeño laboral del talento humano de la UNAAA	47
09	Nivel de las dimensiones del desempeño laboral de los docentes de la UNAAA	48
10	Nivel de las dimensiones del desempeño laboral de los administrativos de la UNAAA	49
11	Nivel de las dimensiones del desempeño laboral del personal de servicio de la UNAAA	50
12	Validación del modelo por expertos	52

Índice de figuras

Nro.	Figuras	Pág.
01	Modelo de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral en la Universidad Nacional Autónoma de Alto Amazonas	50

Resumen

La investigación tuvo como objetivo, proponer un modelo de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral en la Universidad Nacional de Alto Amazonas, 2021. Investigación descriptiva — propositiva, población muestral 16 docentes, 30 administrativos y 28 personal de servicio. Se aplicó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario. Obtuvo como resultado, el desempeño laboral del personal de la UNAAA, es “Regular” 56.7 % con tendencia a “Eficiente” 26.7 %, desde la percepción de los docentes; mientras que los administrativos y personal de servicio lo consideran “Regular” 43.3 % y 42.9 respectivamente. El nivel de gestión del talento humano, según la percepción de los docentes, administrativos y personal de servicio es “Regular” en un 62.5 %, 63.3 % y 35.7 %, con tendencia a “Ineficiente” 18.8 %, 20 % y 35.7 %. Se concluye que, la propuesta del modelo de gestión del talento humano mejorará el desempeño laboral de los docentes, administrativos y personal de servicio.

Palabras clave: Modelo, gestión, competencia, talento humano, desempeño laboral.

Abstract

The objective of the research was to propose a human talent management model to improve job performance at the National University of Alto Amazonas, 2021. Descriptive research - propositional, sample population 16 teachers, 30 administrative and 28 service personnel. The survey was applied as a technique and the questionnaire as an instrument. Obtained as a result, the work performance of UNAAA staff, is "Regular" 56.7% with a tendency to "Efficient" 26.7%, from the perception of teachers; while administrative and service personnel consider it "Regular" 43.3% and 42.9 respectively. The level of human talent management, according to the perception of teachers, administrators and service personnel is "Regular" in 62.5%, 63.3% and 35.7%, with a tendency to "Inefficient" 18.8%, 20% and 35.7%. It is concluded that the proposal of the human talent management model will improve the work performance of teachers, administrative staff and service personnel.

Keywords: Model, management, competence, human talent and job performance.

I. INTRODUCCIÓN

Las universidades en los últimos años, tienen un futuro exitoso, debido a la funcionalidad de formar profesionales competitivos, convirtiendo en ventaja el recurso más valioso: su capital humano, por las capacidades mostradas. Tal es así, que las instituciones de educación superior, deberán ser capaces de motivar y optimizar las competencias técnicas, habilidades y destrezas de cada uno de los miembros que la conforman, en todos los niveles; con la finalidad de construir y/o generar más conocimiento en beneficio de la misma institución de la sociedad en su conjunto (Cuentas, 2018).

Es por ello, que gestionar estratégicamente el talento humano debe ser un arte, desde la selección adecuada, capacitación permanente, valorización y potencialización de sus competencias, para lograr los objetivos y metas institucionales para el cumplimiento de su visión. Asimismo, es necesario que se gestione acciones de identidad institucional para que asuman el compromiso de cumplir con las actividades cotidianas (Lema et al., 2019). Solo fortaleciendo capacidades se podrá repotenciar el talento humano y por ende mejorará el desempeño laboral de los mismos; se resalta la gestión del conocimiento como un elemento clave de gran valor (Al-Kurdi et al., 2020).

Por otro lado, la gestión del talento humano es un punto clave para lograr el éxito o fracaso de la organización, siendo muchas veces no tomado en cuenta e identificado cuando no se logra los objetivos y metas planificadas (Ramírez et al., 2018). Asimismo, conseguir el logro o el fracaso en las instituciones de educación superior dependen del liderazgo, relaciones interpersonales y el clima organizacional (Musah et al., 2016).

Es por ello, que los especialistas de recursos humanos se hallan en constante formación de trabajadores con un alto nivel de satisfacción laboral, motivados, proactivos y eficientes (Pa'wan & Omar, 2018; Rodríguez et al., 2015). De manera que, cuando el colaborador está satisfecho con las funciones que realiza, es un indicador muy significativo que el desempeño laboral es adecuado (Eirín et al., 2020).

Según Calizaya & Bellido (2019) el rendimiento laboral se compone de seis factores: asistencia y puntualidad, actitud hacia el trabajo, desempeño laboral, trabajo en equipo, orientación hacia los resultados y planificación. Es por ello

que, las evaluaciones en las organizaciones deben responder a las necesidades del trabajador; que implica tener personal altamente calificado, motivado y eficiente.

Es así que, Grobler & Rensburg (2019), mencionan que las universidades e institutos superiores están cambiando, ya que las exigencias por mejores resultados son determinados por la manera en que los colaboradores observan su centro laboral. En este sentido, el lugar de trabajo debe brindar seguridad para el desarrollo de las tareas, ya que la inseguridad podría causar una disminución del rendimiento laboral (Sora et al., 2021).

Por su parte, Alvarez-Indacochea et al. (2018), refiere que la evaluación del desempeño laboral, está referido al proceso de medición de la eficacia, eficiencia del colaborador según las funciones que se le asigna, así como las habilidades y destrezas que posee el trabajador. Asimismo, la evaluación del desempeño laboral es una fortaleza en las instituciones que permite ser más eficientes seleccionando recursos humanos, motivando a través de beneficios y capacitando (Ramos-Villagrasa et al., 2019). Además, es importante mencionar que no debemos entender la existencia equilibrada entre la vida laboral y familiar, y evitar que estos estén en conflicto, promoviendo políticas que ayuden a encontrar una solución a ello (Medina-Garrido et al., 2017).

Asimismo, la Universidad Nacional Autónoma de Alto Amazonas (UNAAA), fue creada mediante la Ley N° 29649 (El Peruano, 2011); con licenciatura según Resolución del Consejo Directivo N° 062-2018-SUNEDU/CD el 29 de junio del 2018. Actualmente cuenta con 82 trabajadores, bajo diferentes modalidades de servicio: nombrados, CAS, ley SERVIR y trabajadores por locación. En la unidad de talento humano de dicha institución se observa un deficiente proceso de gestión, entre las principales causas que se perciben tenemos a la capacitación insuficiente, atraso en el pago de remuneraciones, tipo de contrato, contratación insuficiente de docentes, problemas en el área de salud y expedientes incompletos.

Es por esta razón, que las personas contratadas bajo cualquier modalidad en la universidad, están ubicados sin el perfil para el cargo, en algunos casos son cargos de confianza, lo cual dificulta el eficiente desempeño del trabajador, pese a que son evaluados continuamente, con el pretexto de renovación de contrato,

lo cual crea una desconfianza del servidor. Los pagos tienen atrasos continuos, lo cual crea mucho malestar en los trabajadores, especialmente a los contratos bajo la modalidad de locación y con escala salarial no adecuada de acuerdo al tipo de trabajo que realizan. Además, los docentes nombrados y contratados en los últimos 3 años no recibieron capacitación en su especialidad (congresos internacionales, nacionales y locales), o esta fue escasa y de índole local. Asimismo, la universidad no está financiando cursos de perfeccionamiento en el extranjero o nacional, ni brinda facilidades para que el docente pueda asistir a eventos nacionales con su propio recurso.

Por otro lado, los trabajadores tienen dificultades en el sector EsSalud, debido al tipo de contrato laboral que poseen, algunos meses bajo la modalidad de CAS y otras por locación de servicio, lo cual les dificulta hacer uso del servicio de EsSalud, aportaciones al Sistema Nacional de Pensiones (SNP) y afiliación a las AFP. En cada proceso de contratación, los postulantes presentan currículum vitae incompleto, con poca experiencia para el área de trabajo, documentos antiguos o mayor de 5 años y en muchos casos documentos falsos. Los trabajadores están insatisfechos con el empleo actual y poca eficiencia en el cumplimiento de las labores encomendados, convirtiéndose en una preocupación constante para la comisión organizadora de la universidad, para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores. Es responsabilidad del jefe de la Oficina de Recursos Humanos respaldar la relación universidad - empleado.

Por todo ello, es que el proyecto de investigación formula el siguiente **problema general**: ¿En qué medida el modelo de gestión del talento humano mejorará el desempeño laboral en la Universidad Nacional de Alto Amazonas, 2021?; y como **problemas específicos** tenemos: primero) ¿Cuáles son las características de la gestión del talento humano en la UNAAA?, segundo) ¿Cuáles son las características del desempeño laboral en la UNAAA, tercero) ¿Cuál es el nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la UNAAA según dimensiones; cuarto) ¿Cómo estará diseñado el modelo de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral en la UNAAA 2021; y quinto) ¿Cuál es la validez del modelo de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral en la Universidad Nacional Autónoma de Alto Amazonas 2021?

El estudio se justifica desde la necesidad de efectuar una investigación en la UNAAA, conociendo que recientemente fue creada y licenciada para su funcionamiento y se observa que los trabajadores desarrollan sus actividades en forma deficiente en todas las unidades de trabajo, por lo tanto, es necesario mejorar la eficiencia.

El estudio se justifica por **conveniencia**, debido a que la sociedad necesita que los servidores, cumplan en forma eficiente las labores encomendadas y no crear un descontento generalizado en la población civil y los estudiantes. En cuanto a la **relevancia social**, se propondrá un modelo de gestión que fortalezca las capacidades de gestión académica – administrativa para brindar un mejor servicio educativo a los estudiantes en formación y comunidad universitaria, y por ende la sociedad en general contará con profesionales idóneos, humanistas y competitivos que redundará en el desarrollo sostenible de Alto Amazonas. El **aporte teórico** del estudio radica en la generación de un conocimiento nuevo sobre el desempeño laboral del talento humano de una institución de educación superior universitaria. La **implicancia práctica**, radica en que, a partir de los resultados encontrados, las autoridades e investigadores podrán diseñar estrategias de intervención o modelos de gestión para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores. Además, el **aporte metodológico**, la investigación desarrollará procedimientos, métodos e instrumentos de recolección de datos validados que permitirá ser utilizado por otros investigadores en el ámbito científico académico.

El **objetivo general** de este proyecto de investigación es: Proponer un modelo de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral en la Universidad Nacional de Alto Amazonas, 2021; y como **objetivos específicos**: primero) Caracterizar el talento humano en la UNAAA; segundo) Caracterizar el desempeño laboral de los trabajadores de la UNAAA; tercero) Identificar el nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la UNAAA según dimensiones; cuarto) Diseñar el modelo de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral en la UNAAA; y quinto) Validar el modelo de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral en la UNAAA. Y para una posible respuesta se planteó la **hipótesis general** que consistió: El modelo de gestión del talento humano mejora el desempeño laboral en la UNAAA.

II. MARCO TEÓRICO

El desempeño laboral es un factor que se desencadena cuando un trabajador tiene un ambiente laboral adecuado, se encuentra capacitado, está motivado y se encuentra en un agradable clima organizacional. La investigación de este constructo es bastante limitada y de los hallazgos encontrados en las bases de datos tenemos a Quito-Matute et al. (2020). Diseño descriptiva, prospectiva, no experimental transversal. La población muestral fueron 96 colaboradores administrativos de 4 universidades de Cuenca – Ecuador. Concluyeron que, el área del recurso humano, deberá motivar, impulsar y facilitar que los colaboradores sean creativos, trabajen en equipo y se capaciten permanentemente.

Por otro lado, Niebles et al. (2019). Metodología cuantitativa, diseño no experimental, transversal, descriptivo - correlacional. Muestra censal de 107 docentes de la educación superior, técnica encuesta y como instrumento cuestionario. Concluyeron que, el ambiente organizacional de la universidad privada de Barranquilla Colombia, cuenta con ambientes donde los factores liderazgo, trabajo cooperativo, motivación, relaciones interpersonales y toma de decisiones, crean un comportamiento organizacional positivo.

Asimismo, Orbe-Guaraca & Ordoñez-Espinoza (2018). Investigación descriptiva, técnica encuesta con listado de preguntas que fueron entregados a los empleados. Población de 85 empleados y muestra de 63 empleados que representa el 75% de la población total. Usaron técnica encuesta e instrumento cuestionario. Concluyeron que, el accionar de la instancia superior debe apoyar a los empleados en el horario laboral, con participación en las asambleas, pago de remuneración a tiempo, capacitación continua y reconocimiento a las labores desempeñadas. De igual manera, Montoya et al. (2017), hicieron una investigación de carácter cuantitativo, correlacional, transversal. Muestra 166 funcionarios de una universidad pública de Chillán. Técnica encuesta e instrumento el cuestionario. Concluyeron que, investigar la satisfacción laboral y clima organizacional permite diagnosticar la situación laboral del funcionario, información sobre el empleo dentro de la institución, implementando estrategias de mejora del entorno laboral.

Por otro lado, Bohórquez et al. (2020), en un estudio no experimental probabilístico. Investigación con enfoque cualitativo y cuantitativo, descriptiva, exploratorio, con investigación de material/documental para la motivación y desempeño laboral. Técnica encuesta y como instrumento cuestionario. Para la encuesta la población formado 435 personas, compuestos por jefes de departamentos, personal administrativo y obrero y la muestra formada por 157 personas. Concluyeron que, todos los trabajadores cumplen con sus labores encomendadas con sus conocimientos adquiridos y que muestran eficiencia y eficacia en las labores encomendadas.

De forma similar, Dermawan & Wiwik (2019), en el estudio de caso, con diseño descriptivo; cuya población fue de 380 profesores de la Universidad Pembangunan National "Veteran" y muestra 187, usando la técnica encuesta cuyo instrumento fue cuestionario. Concluyeron que, el clima organizacional tiene influencia positiva en la organización, proporcionando comodidad en el trabajo y mejora en su desempeño laboral, es por ello que; trabajadores que sientan satisfacción trabajarán con un alto nivel de productividad. De forma similar, Dermawan & Wiwik (2019), en el estudio de caso, con diseño descriptivo; cuya población fue de 380 profesores de la Universidad Pembangunan National "Veteran" y muestra 187, usando técnica encuesta cuyo instrumento fue cuestionario. Concluyeron que, el clima organizacional tiene efecto positivo en el comportamiento organizacional de los trabajadores, proporcionando comodidad en el trabajo y mejora en su desempeño laboral, es por ello que; trabajadores que sientan satisfacción trabajarán con un alto nivel de productividad.

Asimismo, Chong et al. (2020), tipo de estudio básico, diseño no experimental cuantitativo; cuya población y muestra fueron 1500 personas, usando la técnica de encuesta cuyo instrumento es el cuestionario. Concluyeron que, las habilidades intrapersonales e interpersonales, la adaptabilidad y el estado de ánimo general se encuentran relacionados de manera positiva con el desempeño laboral. Asimismo, entrenar y ayudar a adquirir habilidades técnicas a los académicos facilitarán el manejo de sus emociones, adaptar su comportamiento, cultivar su amabilidad y empatía y manejar situaciones difíciles. Por otro lado, Coskuner et al. (2018), tipo de estudio no experimental,

cuyo diseño es cuantitativo y descriptivo-correlacional, técnica encuesta, utilizando como instrumento el cuestionario. La población fue de 350 empleados y la muestra estuvo conformada por 152 empleados. Concluyeron afirmando que, las instituciones de educación superior se beneficiarían enormemente por contar con empleados que perciban un alto apoyo organizacional, en consecuencia, aumentaría los sentimientos de identificación organizacional, el mismo que permitiría que los trabajadores mejoren su desempeño laboral.

Al igual que, Mohd Ali et al. (2019). Tipo estudio no experimental, cuyo diseño es descriptivo - cuantitativo, usando como técnica la encuesta e instrumento el cuestionario. La población fue de 600 administradores académicos de ocho universidades de Malasia y la muestra estuvo conformada por 263. Concluyeron, diciendo que la planificación estratégica a largo plazo debe implementarse de manera correcta y efectiva, además; de una supervisión adecuada que pueda agregar valor a la sostenibilidad de las instituciones de educación superior, para ello debe implementarse iniciativas de gestión de calidad organizacional el cual puede mejorar la eficiencia y eficacia de la cultura organizacional.

Del mismo modo, Foy et al. (2019), en un estudio básico, cuyo diseño es descriptiva cualitativo, usando como técnica la encuesta e instrumento el cuestionario. La población fue de 1420 empleados, entre ellos personal académico, de investigación y de apoyo y la muestra estuvo conformada por 92 trabajadores. Concluyeron afirmando que, a partir de las percepciones de equidad, esfuerzo, recompensa, reciprocidad y expectativa de equidad influyen en las percepciones de apoyo social, conflicto entre el trabajo y la vida, el desempeño laboral y el estrés en el lugar de trabajo. También, Khan et al. (2019), en un estudio de caso, de diseño descriptivo cuantitativo; cuya población fue de 400 empleados administrativos y docentes de instituciones de educación superior y con una muestra de 240 trabajadores, usando la técnica de encuesta cuyo instrumento el cuestionario. Concluyeron que, la Gestión de Calidad Total, como la formación y desarrollo, mejores condiciones de trabajo, liderazgo visionario, reconocimiento justo y equitativo, y sistemas de recompensas; promueven las actitudes laborales positivas como son: satisfacción laboral, compromiso efectivo y el desempeño de los empleados.

Finalmente, Arteché et al. (2020), con un tipo de estudio no experimental, diseño descriptivo; cuya población fue de 189 trabajadores de 11 instituciones de educación pública y 17 privadas y una muestra de 102 personas, usando la técnica de encuesta cuyo instrumento fue el cuestionario. Concluyeron afirmando que, se deben formular políticas, estrategias y programas de intervención basadas en evidencia, creando un mejor ambiente de trabajo, que les hagan sentir seguros y por lo tanto mejora su desempeño laboral.

Las investigaciones efectuadas sobre el talento humano y el desempeño laboral en varias Universidades nacionales nos muestran realmente como están funcionando estas instituciones públicas del país. Iniciamos con el trabajo de investigación de Apaza (2019), con una investigación básica de enfoque cuantitativo, diseño no experimental, correlacional - transversal. Población censal 82 colaboradores de la UNJMA, técnica aplicada encuesta e instrumento cuestionario. Concluyó que, existe una relación positiva entre la gestión del talento humano y desempeño laboral de los servidores públicos en la universidad. Del mismo modo, Calizaya & Bellido (2019), en un estudio no experimental descriptivo, con una población de 1479 colaboradores y muestra 339 administrativos. Utilizaron la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario. Concluyeron que, todos los trabajadores en forma general no tienen relación entre el clima organización y el rendimiento laboral.

Por otro lado, García (2016), investigación de tipo descriptivo-correlacional. La población tuvo 67 personas de la Gerencia, 367 técnicos auxiliares y CAS; con una muestra de 12 y 60 trabajadores para los dos niveles. Uso la técnica de encuesta y como instrumento el cuestionario. Concluyó que, la gestión de recursos humanos es deficiente, pero el comportamiento laboral de los trabajadores es bueno, lo cual evidencia que la gestión de los recursos humanos y el comportamiento laboral de los trabajadores tienen una relación directa.

De igual manera en la investigación de Panduro et al. (2019), con un tipo de investigación aplicada correccional. La población estuvo formada por todos los colaboradores administrativos de las distintas oficinas de la Universidad y la muestra de 32 trabajadores que trabajan en el área administrativa. Como técnica usaron la encuesta y como instrumentos el cuestionario. Concluyeron que, el desempeño laboral se relaciona significativamente con la gestión

administrativa y la atención al usuario, se interactúa con la planificación de la gestión administrativa. Por otro lado, Torren-Medrano (2019), tipo de investigación correlacional, enfoque cuantitativo. La población y muestra estuvo conformado por 54 servidores administrativos. La técnica de recopilación de información encuesta y usó como instrumento el cuestionario. Concluyó que, la gerencia de recursos humanos está vinculada de forma moderada, con la integración de las personas, las competencias laborales y organización de los trabajadores de la universidad.

Por otro lado, Faya et al. (2018), método hipotético deductivo no experimental y transversal. La población 175 trabajadores administrativos; se usó técnica encuesta e instrumento cuestionario. Concluyeron que, existe una correlación moderada entre las variables y que los trabajadores tienen un método de trabajo, horarios y criterios de trabajo, si hay libertad de trabajo existe una satisfacción laboral. Además se menciona sobre el manejo de la tecnología de los trabajadores administrativo como presenta Ticona (2020), Investigación de tipo no experimental transversal, correlacional con enfoque cuantitativo, contando para ello con una población de 1095 trabajadores y una muestra de 285 trabajadores. Se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario. Concluyó que, el uso de las tecnologías de información y comunicación (TIC) incide en el desempeño laboral del personal administrativo de las universidades.

Con respecto a la epistemología de la gestión del talento humano y el desempeño laboral podemos mencionar que es muy importante, para determinar el éxito o fracaso de las universidades. Es así que, hablar de gestión es considerarla como la acción y efecto de administrar específicamente (Gestión, 2017). Asimismo, gestionar el talento humano (GTH) está caracterizada por tres características: 1) Considerar al recurso humano como un recurso fundamental para ser competitivo; 2) enfoque sistémico o integrador en la GTH y 3) coherencia entre la gestión del recurso humano y la organización (Cuentas, 2018). En ese sentido, este proceso implica la selección de personal, desarrollo del recurso humano, retención si cumplen perfil de puesto, mejora a través de la capacitación y transmisión del personal directivo y operativo en el nivel que corresponda (Prieto, 2013).

La **gestión del talento humano** viene evolucionando en los últimos tiempos, se resalta que el crecimiento y desarrollo del colaborador es importante para lograr competitividad organizativa y lograr cumplir los objetivos y metas planificadas, así como tomar decisiones adecuadas en la selección del personal para que pueda generar productividad (Aguilar & Vélez, 2017). Del mismo modo, Chavienato (2011) refiere que la gestión del talento humano ha cambiado en los últimos años, tanto en los aspectos tangibles como intangibles, lo que impacta en el desempeño laboral y la satisfacción con la labor que realiza.

En cuanto a la **planificación de personal** o talento humano, es conceptualizada, como el conjunto de acciones a realizar, identificada o definida, por la institución en un plazo determinado, medido a través de indicadores de evaluación. Además, es una técnica que se utiliza para determinar la provisión y necesidad de trabajadores en una institución, para cubrir la demanda requerida en un futuro cercano; se calcula la cantidad, el tipo de colaborador, perfil de puesto, área a incorporarse, entre otras, para luego proceder al reclutamiento, selección, capacitación y otras (De los Santos, 2013). En ese sentido, Jiménez (2019) afirma que existen distintos niveles de inversión en talento humano, indicando que las instituciones obtienen mayores recompensas laborales e ingresos cuando invierten en su capacidad productiva.

De acuerdo con Chiavenato (2009), menciona que, la **selección de personal** consiste en buscar los mejores talentos disponibles en el mercado para la organización (Comportamiento organizacional). Es así que, Gonzales (2019) afirma que los colaboradores deben tener capacidad cognitiva, habilidad, actitud proactiva, para mantenerse en el campo laboral de manera competente. En ese sentido, Chiavenato (2011) define la selección de personal como el proceso que sirve para elegir a los trabajadores según el perfil de puesto requerido, de esa forma serán eficaces, eficientes y efectivos. En la misma línea, Zayas (2010) menciona que, seleccionar personal es otorgar la probabilidad de ser elegido según sus potencialidades e interrelacionarlo con el trabajo, planteando dentro del sistema de selección la etapa preparatoria, de reclutamiento, de selección y la etapa de post decisión

Toda organización debe realizar evaluaciones del personal, referido a su desempeño. En relación a ello, Ivancevich et al. (2006) menciona que toda

empresa debe contar con un sistema formal de evaluación de sus empleados, el mismo que consiste en evaluar y ofrecer retroalimentación sobre su desempeño, el cual se considera esencial para que el trabajador cumpla efectivamente las obligaciones de las funciones asignadas, el mismo que debe ser un proceso continuo.

La capacitación de personal es un proceso de suma importancia para lograr incrementar la productividad y el desempeño laboral en las organizaciones. En ese sentido, Chiavenato (2011) define como el proceso educativos de corto plazo, que se aplica de forma sistemática y organizada, a través del cual los trabajadores fijan el conocimiento, desarrollan competencias y habilidades en relación a los objetivos planificados; la misma que consiste en el traslado de conocimiento, actitudes, habilidades y competencias (administración de recursos humanos).

Respecto al **desempeño laboral** como definición teórica comprende comportamientos conductuales que se hallan dentro de las observaciones de los trabajadores, los mismo que conllevan al cumplimiento de resultados (Campbell & Wiernik, 2015). En ese sentido, el desempeño laboral del talento humano, es evaluado a través de indicadores que miden la actitud, la disciplina, iniciativa, responsabilidad, seguridad, forma de presentación, interés, creatividad, realización, así como, el conocimiento, calidad en su atención, trabajo en equipo y liderazgo (Chavienato, 2011).

Según Chavienato (2011), define al desempeño laboral como el comportamiento o los medios instrumentales con lo que la persona, ejecuta sus funciones, según su capacidad, competencia y habilidades. Además, Montoya et al. (2017) la conceptualiza como el rendimiento y comportamiento que asume cada colaborador cuando realiza sus funciones laborales, en relación al tiempo, productividad, disciplina, calidad y si cumple o no con las normas de seguridad. Asimismo, se dice que el desempeño laboral de los docentes está definido como las acciones que realizan en las escuelas para alcanzar las metas educativas. Durante el período de preparación de los estudiantes, existe preocupaciones y demandas, sobre este proceso en los docentes, que está ligado al aprendizaje de los estudiantes y a los resultados obtenidos por ellos (Hwang et al., 2017).

Para entender que es el desempeño, se debe establecer una distinción conceptual entre los comportamientos individuales dirigidos a objetivos y los resultados de estos comportamientos. Los comportamientos de desempeño se relacionan con las acciones realizadas por el individuo para producir un resultado que cumpla con un objetivo organizacional buscado (Guimaraes et al., 2020). El desempeño laboral se caracteriza por ser un proceso dinámico, que recibe constante influencia del entorno, del propio individuo y del grupo de trabajo, es así que; sin desempeño individual, no hay desempeño de equipo, desempeño de unidad y desempeño organizacional (Guimaraes et al., 2020). Por lo tanto, para comprender qué es el desempeño, es necesario establecer una distinción conceptual entre comportamientos individuales dirigidos a objetivos y resultados de estos comportamientos, siendo este último cuantificable y se relaciona con productos entregables u obtenidos en el trabajo, por lo tanto, comportamientos de desempeño se relacionan con acciones del individuo para producir resultados que cumplan el objetivo organizacional; entonces, el desempeño, desde el punto de vista del comportamiento organizacional, es una característica individual y no una correlación perfecta con los resultados en el trabajo (Campbell, 2012)

En cuanto al **comportamiento organizacional**, referida a la interacción permanente e influencia mutua entre los colaboradores y las instituciones, tal es así que, en la formación académica brindada por un equipo interdisciplinario con conocimientos diversos, es importante su interactuar en la organización (Chavienato, 2011). Además, se la define como un conjunto de elementos institucionales, vinculadas al talento humano, respecto a los conocimientos, valores y experiencias vividas, que se asocia al trabajo esencial y al desempeño laboral eficiente, en relación a la cultura organizacional (Cadalzo-Díaz et al., 2016). Respecto, a la **competencia laboral**, conocida como el conjunto de capacidades, es decir: conocimientos, habilidades y destrezas que posee cada individuo en su desempeño laboral específico (Quiroa, 2020).

Finalmente, nos referimos a la **satisfacción laboral**, que según Chiang & Ojeda (2013), la define como el sentimiento positivo o negativo que sienten los colaboradores respecto a las acciones desarrolladas en su institución; asimismo, Zapata & Rueda (2018) la refiere, como la actitud que adopta el trabajador frente a las actividades que realiza. Por su parte, Jyoti & Sharma (2017), manifiesta que

el talento humano tiene necesidades y expectativas, difíciles de entender, pero que son las generadores de la conformidad o satisfacción que ellos puedan sentir. Además, este proceso, exige la implementación de acciones estratégicas respecto a mejoras en la economía del trabajador, disposición de equipos necesarios para la asunción de funciones, ascensos o reconocimiento por su buen desempeño, entre otras (Vargas & Flores, 2019).

En ese sentido, las variables individuales como competencia en el trabajo, motivación para trabajar, satisfacción laboral y compromiso laboral; como las variables relacionadas con el contexto laboral como el clima organizacional, apoyo percibido al trabajo y estilo de liderazgo; pueden predecir el desempeño laboral de los empleados (Obeidat & Mark, 2016). Por otro lado, estudios muestran que características individuales, como habilidades cognitivas, conocimiento, experiencia y rasgos de personalidad, están asociadas con el desempeño orientado a las labores y por el contrario; aspectos relacionados con el entorno laboral, como la ciudadanía organizacional, el compromiso laboral y el clima organizacional, son temas más asociadas con el contexto orientado al desempeño, mientras tanto; el ambiente de trabajo ejerce una influencia significativa, ya que impactan en el comportamiento individual en el trabajo y también en variables individuales (Huang & Su. 2016).

Finalmente, existe un vínculo más fuerte cuando se presenta las competencias interpersonales, y la satisfacción de los empleados fortalecería el desempeño de una organización. Además, las prácticas de gestión de recursos humanos que aumentan el cumplimiento de un empleado también mejorarán el desempeño del trabajador (Alzyoud et al., 2019).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

Aplicada, según lo descrito por el Consejo de Ciencia y Tecnología (2018); se propuso, utilizando el conocimiento científico: modelo de gestión de recursos humanos para optimizar el desempeño laboral en la Universidad Nacional Autónoma Alto Amazonas.

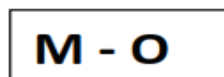
Diseño de investigación

Se hizo una investigación no experimental descriptiva propositiva, en vista que se realizó un diagnóstico del problema, determinando las características de las variables, que nos permitió realizar la propuesta basado en el diagnóstico previo; de alcance transversal, debido a que la recolección de información se realiza en un solo (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).

Asimismo, es propositiva ya que el investigador hizo el diagnóstico del problema llevando a cabo la caracterización de las variables, identificando las brechas para plantear una propuesta que buscará dar solución a los problemas planteados (Gallardo, 2017).

Justificando la teoría, Hernández-Sampieri & Mendoza (2018) define a la investigación no experimental como un estudio donde las variables no son manipuladas deliberadamente, siendo la observación del fenómeno según estas se comportan en su espacio natural, para luego analizarlo.

Para el diseño no experimental descriptivo, la investigación se esquematiza de la siguiente manera:

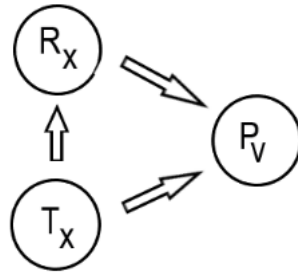


Dónde:

M = Muestra

O = Información que se recoge de la muestra

Para el diseño no experimental propositivo, se esquematiza de la siguiente forma:



Dónde:

Tx = Teorías de talento Humano y desempeño laboral

Rx = Diagnostico de ambas variables

Pv = Propuesta validada

3.2. Variables y su operacionalización.

Variable de investigación

Variable 1. Gestión de Talento Humano

Variable 2. Desempeño laboral

Nota: operacionalización de variables se ubica en anexos

3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis

Población

La población comprende todas las personas y objetos a la que se estudia, su elección depende de distintas particularidades que van a ayudar a obtener resultados relevantes para la investigación del problema (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).

La UNAAA tiene una población de 74 trabajadores, distribuidos como docentes nombrados, administrativos y personal de servicio que trabajan bajo la modalidad de nombrados, CAS y personal de locación de servicios.

Considerando que existe un bajo número de trabajadores en la UNAAA se tomó la decisión de considerar como muestra a toda la población de trabajadores.

Tabla 1. Población total de trabajadores de la UNAAA 2021

Personal	Cantidad	%	Hombre	Mujer
Docentes	16	21.6	14	2
Administrativos	30	40.6	23	7
Locación	28	37.8	12	16
Total	74	100.0	49	25

Fuente: Área de talento Humano de la UNAAA - setiembre 2021

Criterios de inclusión: Característica propia de la unidad de análisis que es parte de la población.

Criterios de exclusión: Para la aplicación del cuestionario se excluye al presidente de la Comisión Organizadora, vicepresidente Académico y vicepresidente de Investigación.

Muestra

Conformada por el 100 % de los colaboradores de la UNAAA que estuvo conformado por docentes, administrativos y personal de servicio.

Según Hernández-Sampieri & Mendoza (2018) la muestra es la parte representativa de la población, cuyo atributo esencial es que posee las mismas características de toda la población.

Muestreo: No se hizo el muestreo, debido a que la población de la investigación es la misma para la muestra.

Unidad de análisis:

Un docente de la UNAAA

Un personal administrativo de la UNAAA

Un personal de servicio de la UNAAA

.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

La técnica usada en la recopilación de información fue la encuesta, que está conceptualizada como una herramienta que aplica el investigador para conocer los atributos de la población, después de definir previamente los elementos que necesitan saber (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).

Instrumentos

El instrumento es el cuestionario, es un medio físico que permite registrar los datos en función a criterios e ítems previamente elaborados en función a los indicadores (Hernández-Sampier & Mendoza, 2018). Para nuestra investigación se preparó un cuestionario de información, que permite registrar los datos requeridos para la ejecución de nuestro trabajo. Se hizo dos tipos de cuestionarios: Cuestionario para talento humano con cuatro dimensiones: Primero) Planeación; segundo) Selección, tercero) Capacitación y desarrollo personal y cuatro). Evaluación del personal (Cuestionario 1). Para cada dimensión se propuso cinco ítems y que estos fueron calificados por profesionales conocedores del tema antes de ser utilizado. Para cada alternativa de respuesta se considera: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5).

Para la variable desempeño laboral se hizo el cuestionario con tres dimensiones. Primero). Competencias laborales, con cinco ítems; segundo) Comportamiento organizacional (cinco ítems); y la tercera) Satisfacción laboral (cinco ítems). El instrumento utilizado fue el cuestionario escala tipo Likert: Nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y Siempre; que va desde el 1 al 5.

Para categorizar se utilizó los Baremos, asignando un determinado valor por cuartiles. Para la categoría “bajo” se le asignará un valor de 0,25; para la categoría “regular” el valor entre 0,25 a 0,75 y para la categoría “alto” el valor mayor a 0,75, aplicando la técnica de Stanones.

Variable	Bajo	Regular	alto
Gestión del desempeño laboral	0.25	0.75	>0.75

Validez

Evaluación de Docentes, administrativos y personal de servicio con técnica de encuesta e instrumento el cuestionario.

Tabla 2.

Validación de cuestionario por expertos para docentes de la UNAAA.

Variable	N°	Especialidad	Promedio de validez	Opinión del experto
Variable 1	1	Metodólogo	4.6	Instrumento válido para su aplicación
	2	Investigador	4.7	Instrumento válido para su aplicación
	3	Investigador	4.3	Es aplicable
	4	Investigador	4.7	Instrumento válido para su aplicación
	5	Contador	4.6	Instrumento válido para su aplicación
Variable 2	1	Metodólogo	4.6	Instrumento válido para su aplicación
	2	Investigador	4.8	Instrumento válido para su aplicación.
	3	Investigador	4.4	Es aplicable
	4	Investigador	4.8	Instrumento válido para su aplicación.
	5	Contador	4.4	Instrumento válido para su aplicación
			4.6	

Tabla 3.

Validación de cuestionario por expertos para personal administrativo de la UNAAA.

Variable	N°	Especialidad	Promedio de validez	Opinión del experto
Variable 1	1	Metodólogo	4.6	Es aplicable
	2	Investigador	4.7	Es aplicable
	3	Investigador	4.3	Es aplicable
	4	Investigador	4.7	Es aplicable
	5	Contador	4.6	Es aplicable
Variable 2	1	Metodólogo	4.6	Es aplicable
	2	Investigador	4.8	Es aplicable
	3	Investigador	4.4	Es aplicable
	4	Investigador	4.8	Es aplicable
	5	Contador	4.4	Es aplicable
			4.6	

Tabla 4.

Validación de cuestionario por expertos para personal de servicio de la UNAAA.

Variable	N°	Especialidad	Promedio de validez	Opinión del experto
Variable 1	1	Metodólogo	4.6	Es aplicable
	2	Investigador	4.7	Es aplicable
	3	Investigador	4.3	Es aplicable
	4	Investigador	4.7	Es aplicable
	5	Contador	4.6	Es aplicable
Variable 2	1	Metodólogo	4.6	Es aplicable
	2	Investigador	4.8	Es aplicable
	3	Investigador	4.4	Es aplicable
	4	Investigador	4.4	Es aplicable
	5	Contador	4.8	Es aplicable
			4.6	

Los instrumentos tienen tres cuestionarios, que fueron sometidos al juicio de cinco expertos; quienes verificaron si hubo coherencia entre los indicadores. Para la variable docentes se obtuvo un valor promedio de 4,6, para administrativos 4,6 y para personal de servicio un valor promedio de 4,6, lo cual demuestra que hubo concordancia entre los expertos.

Confiabilidad

Para determinar la confiabilidad del instrumento, se utilizó el alfa de Cronbach, el cual debe ser cercano a 1 para que tenga consistencia de aplicabilidad. Es así que, la fiabilidad se confeccionó procesando los resultados obtenidos de la aplicación de los cuestionarios a los docentes, administrativos y locadores de servicio, garantizando la fiabilidad de los instrumentos de la presente investigación. Para ello, se tomó un Alfa de Cronbach de 0.7 a más, de no ser así se rechazaría el instrumento por no ser confiable.

a) Personal Docente

Variable 1: Gestión del Talento Humano

La confiabilidad del instrumento de la variable Gestión del Talento Humano, se calculó a través del análisis de 24 ítems.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,880	24

Variable 2: Desempeño Laboral

Se calculó en base a 15 ítems

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,922	15

b) Personal Administrativo

Variable 1: Gestión del Talento

Humano

La confiabilidad del instrumento de la variable Gestión del Talento Humano, se calculó a través del análisis de 18 ítems.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,860	18

Variable 2: Desempeño Laboral

Se calculó en base a 15 ítems

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,880	15

c) Personal de servicio

Variable 1: Gestión del Talento Humano

La confiabilidad del instrumento de la variable Gestión del Talento Humano, se calculó a través del análisis de 10 ítems.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,534	10

Variable 2: Desempeño Laboral

Se calculó en base a 14 ítems

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,860	14

3.5. Procedimientos

El procedimiento se efectuó en dos etapas:

Fase diagnóstica: Antes de iniciar el proyecto de tesis, se hizo un diagnóstico previo de los principales problemas que tuvieron los trabajadores de la UNAAA con el área de recurso humano. En talento humano encontramos cuatro dimensiones: Planeación, selección, capacitación y desarrollo de personal y evaluación; en el desempeño laboral tres dimensiones: Competencias laborales, comportamiento organizacional y satisfacción laboral. Una vez obtenida la información proponemos iniciar un trabajo de Investigación con estas dos variables, para mejorar la problemática institucional y las debilidades identificadas para el buen funcionamiento de la institución.

Una vez preparado los instrumentos de la investigación (cuestionarios) se procedió a realizar la encuesta a todos los trabajadores considerados en el proyecto de investigación, previa coordinación con el jefe del área de talento humano de la UNAAA. La modalidad de efectuar la encuesta se hizo en la modalidad de ONE Line debido a que más del 70% de los trabajadores están trabajando en forma virtual.

Fase Propositiva. Se elaborará una propuesta de gestión de talento humano para los trabajadores de la UNAAA, con la finalidad de mejorar los procesos en el área de talento humano para mejorar el desempeño laboral de los servidores públicos de la universidad.

3.6. Métodos de análisis de datos

Para analizar los datos, una vez obtenido el resultado de los tres instrumentos aplicados, se hizo el vaceo de los mismos, en el programa Excel. Para el procesamiento de los datos y medidas estadísticas se utilizó el programa SPSS versión 25. En el estudio se usaron los estadísticos de frecuencia, porcentajes y los resultados son presentados en tablas y figuras.

3.7. Aspectos éticos

La investigación se hizo por iniciativa y decisiones tomadas por el investigador, basados en el principio de autonomía, beneficencia, no

maleficencia y justicia. En relación al principio de autonomía, se solicitó autorización al Dr. Damián Huamanay Sánchez, Pdte. de la Comisión Organizadora de la UNAAA, para darnos el acceso y las facilidades para la ejecución del trabajo de investigación. Por lado del principio beneficencia, se considera que los resultados que se obtengan del presente estudio beneficiará a los jefes para realizar acciones en beneficio de la institución.

Con respecto al principio de no maleficencia, la información proporcionada por los docentes, personal administrativo y de servicio, serán totalmente confidenciales y solo sirvió para la preparación del estudio. De mismo modo, el principio de justicia, se tomó en cuenta que la investigación hará aportes que beneficiará positivamente en la población usuaria interna y externa de la institución donde se hizo la investigación. Finalmente, se tomó en consideración el lineamiento dado por la UCV, con la finalidad de garantizar la autenticidad del estudio. Se cumplió la norma APA y las directivas y estatutos de la Escuela de Posgrado.

IV. RESULTADOS

4.1. Caracterizar la gestión del talento humano de la UNAAA, 2021

Tabla 1:

Caracterización de la gestión del talento humano desde la percepción de los docentes

Dimensiones	Características	Nunca/ Casi nunca		A veces		Casi siempre / Siempre	
		fi	%	fi	%	fi	%
Planificación personal	Se identifica necesidad de docentes en facultades a partir de la solicitud de directores académicos	3	18.8%	8	50.0%	5	31.3%
	Directores académicos identifican necesidad docente en el proceso de distribución de carga académica	5	31.3%	2	12.5%	9	56.3%
	Inserción de necesidad docente en el plan operativo	3	18.8%	3	18.8%	10	62.5%
	Personal docente participa en definición de objetivos institucionales	0	0.0%	4	25.0%	12	75.0%
	Personal docente participa en la definición de acciones para cumplimiento de metas institucionales	1	6.3%	3	18.8%	12	75.0%
	Se planifica que personal docente contratado cumpla con competencias para dictado de asignatura	1	6.3%	5	31.3%	10	62.5%
Selección de personal	Se conforma comisión de concurso de plazas docentes	0	0.0%	3	18.8%	13	81.3%
	Según convocatoria se difunde bases del concurso	1	6.3%	5	31.3%	10	62.5%
	Se difunde en medios de comunicación la convocatoria de docentes por especialidades del programa	0	0.0%	4	25.0%	12	75.0%
	Selección docente es de acuerdo a su especialidad	3	18.8%	3	18.8%	10	62.5%
	Selección docente es de acuerdo a experiencia laboral	2	12.5%	6	37.5%	8	50.0%
	Concluido proceso de selección se difunden inmediatamente los resultados	0	0.0%	2	12.5%	14	87.5%
Capacitación y desarrollo de personal	Alta dirección identifica necesidad de capacitación de los docentes en forma permanente	4	25.0%	4	25.0%	8	50.0%
	Alta dirección elabora plan de capacitación docentes	6	37.5%	4	25.0%	6	37.5%
	Aplica nuevas técnicas adquiridas en cursos o talleres	2	12.5%	3	18.8%	11	68.8%
	Tienen oportunidad de participar en pasantías con otras universidades	13	81.3%	2	12.5%	1	6.3%
	Participa en la gestión académica de la universidad	6	37.5%	6	37.5%	4	25.0%
	Realiza actividades de tutoría a los estudiantes	2	12.5%	3	18.8%	11	68.8%
Evaluación de personal	Participa activamente en proyección social universitario	3	18.8%	7	43.8%	6	37.5%
	Participa en proyectos de investigación universitario	2	12.5%	8	50.0%	6	37.5%
	Escribe artículos científicos en revistas indexadas	2	12.5%	7	43.8%	7	43.8%
	Participa como jurado calificador en sustentación de tesis	5	31.3%	3	18.8%	8	50.0%
	Participa como asesor de proyecto y/o tesis de estudiantes	6	37.5%	6	37.5%	4	25.0%
	Participa en comisiones permanentes y/o especiales de la Facultad y/o universidad	6	37.5%	3	18.8%	7	43.8%

Fuente: Cuestionario aplicado al talento humano de la UNAAA, 2021

Interpretación

En la tabla 1 se presenta los resultados obtenidos sobre la caracterización de la variable gestión del talento humano, según la apreciación de los docentes de la UNAAA, donde el 50.0 % percibe que los directivos respecto a la selección de personal “a veces” identifican la necesidad de mayor número de docentes y 18.8 % refiere que “nunca o casi nunca” esto ocurre; asimismo, referido a la capacitación y desarrollo del personal, 37.5 % y 12.5 % respectivamente consideran que “a veces” y “nunca o casi nunca” se da la oportunidad de participar en pasantías con otras universidades. Finalmente, respecto a la evaluación de docentes, 50 % y 37.5 % participan “a veces” en proyectos de investigación como investigadores y asesores respectivamente, y, un 12.5 % y 37.5% respectivamente refieren que “nunca o casi nunca” esto ocurre.

Cabe resaltar, que el 75 % de los docentes cumplen con los objetivos y metas institucionales respectivamente, se ha incorporado la necesidad docente en el plan operativo y se acredita que el docente contratado tiene perfil adecuado para el dictado de la asignatura 62.5 % respectivamente. Asimismo, en la selección de personal, se cumple con el procedimiento establecido según norma, conformando en primera instancia la comisión de concurso de plazas docentes 81.3 %, se difunde la convocatoria 75 %, se selecciona según especialidad 62.5 % y se difunde inmediatamente los resultados 87.5 %. En cuanto a capacitación y desarrollo de personal, su percepción es baja. Finalmente, en evaluación de personal docente, destaca la acción tutorial por parte de los docentes 68.8 %

Tabla 2:

Caracterización de la gestión del talento humano desde la percepción del personal administrativo

Dimensión	Características	Nunca/ Casi nunca		A veces		Casi siempre / Siempre	
		fi	%	fi	%	fi	%
Planificación personal	Se identifica necesidad de personal administrativo a partir de la solicitud de directivos y funcionarios	7	23.3%	9	30.0%	14	46.7%
	Inserción de necesidad de personal administrativo en el plan operativo	6	20.0%	11	36.7%	13	43.3%
	Personal administrativo participa en definición de objetivos institucionales	1	3.3%	5	16.7%	24	80.0%
Selección de personal	Se socializa al personal administrativo las metas institucionales	0	0.0%	3	10.0%	27	90.0%
	Se planifica que personal administrativo contratado cumpla con perfil de puesto	1	3.3%	2	6.7%	27	90.0%
	En etapa de convocatoria se conforma comisión de concurso de plazas para administrativos	2	6.7%	1	3.3%	27	90.0%
Capacitación y desarrollo de	Según convocatoria se difunde bases del concurso	0	0.0%	1	3.3%	29	96.7%
	Se difunde en medios de comunicación la convocatoria de personal administrativo en las diferentes unidades de trabajo	2	6.7%	8	26.7%	20	66.7%
	Selección de personal administrativo es de acuerdo a la especialidad en el área de trabajo	3	10.0%	5	16.7%	22	73.3%
Evaluación de personal	Concluido proceso de selección se difunden inmediatamente los resultados	0	0.0%	4	13.3%	26	86.7%
	Alta dirección identifica necesidad de capacitación de personal administrativo en forma permanente	10	33.3%	9	30.0%	11	36.7%
	Alta dirección elabora plan de capacitación en su área de trabajo	12	40.0%	11	36.7%	7	23.3%
Evaluación de personal	Participa activamente en los cursos de capacitación organizado por la alta dirección	7	23.3%	4	13.3%	19	63.3%
	Aplica nuevas técnicas adquiridas en cursos o talleres	3	10.0%	2	6.7%	25	83.3%
	Tienen oportunidad de participar en pasantías con otras universidades	25	83.3%	2	6.7%	3	10.0%
Evaluación de personal	Para mejorar el desempeño de sus labores, recibe orientación de especialistas en su área.	9	30.0%	8	26.7%	13	43.3%
	Participa activamente en la proyección social de la universidad	6	20.0%	6	20.0%	18	60.0%
	Participa activamente en la gestión administrativa de la universidad	4	13.3%	1	3.3%	25	83.3%

Fuente: Cuestionario aplicado al talento humano de la UNAAA, 2021

Interpretación

En la tabla 2 se muestra los resultados obtenidos sobre la caracterización de la variable gestión del talento humano, de acuerdo a la percepción del personal administrativo de la UNAAA, califican que el 36.7 % y 30 % “a veces” existe la necesidad de inserción de personal administrativo y la necesidad de personal de acuerdo a las necesidades solicitados por los directivos y funcionarios; en “nunca o casi nunca” de 23.3% y 20.0%

respectivamente. Asimismo el 26.7% “a veces” dicen que se difunden en los medios de comunicación la convocatoria del requerimiento de personal administrativo. Por otro lado el 40.0 % “nunca o casi nunca” afirman que la alta dirección planifica la capacitación en cada unidad de trabajo, y el 36.7% “a veces” dicen sobre la capacitación del personal administrativo. El 33.3% “a veces” y 30.0%

“a veces” manifiestan que alta dirección observan que existe una necesidad de capacitación del personal. El 83.3% “nunca o casi” tienen oportunidad de participar en una pasantía en otras instituciones. Finalmente, 30 % y el 20 % “nunca o casi nunca” dicen que reciben orientación de otras personas para mejorar su rendimiento y participa en la proyección social de la UNAAA.

En cuanto se refiere al “casi siempre o siempre” mencionan que el 90 % el personal cumple con sus metas institucionales y concluido el proceso de selección se publica inmediatamente los resultados del concurso. Asimismo, el 96.7 % para la convocatoria se publican las bases del concurso. Por otro lado el 83.3 % aplican las nuevas tecnologías aprendidas en los cursos de capacitación que participan. Finalmente el 83.3% participan en la gestión administrativa de la universidad.

Tabla 3:

Caracterización de la gestión del talento humano desde la percepción del personal de servicio

Dimensio nes	Características	Nunca/ Casi nunca		A veces		Casi siempre / Siempre	
		fi	%	fi	%	fi	%
Planificación personal	Se socializa al personal de servicio las metas institucionales	0	0.0%	7	25.0%	21	75.0%
	Se planifica que personal de servicio contratado cumpla con perfil de puesto	1	3.6%	11	39.3%	16	57.1%
Selección de personal	En la etapa de convocatoria se forma la comisión de concurso de plazas	1	3.6%	4	14.3%	23	82.1%
	En la fase de convocatoria se da a conocer las bases del concurso	0	0.0%	1	3.6%	27	96.4%
	Se difunde en los medios de comunicación la convocatoria de personal de servicio a las diferentes áreas de trabajo	0	0.0%	3	10.7%	25	89.3%
	La selección del personal de servicio es de acuerdo a su experiencia en el área de trabajo	4	14.3%	5	17.9%	19	67.9%
Capacitación y	Una vez concluido el proceso de selección se difunden inmediatamente los resultados	1	3.6%	5	17.9%	22	78.6%
	Usted participa activamente en la proyección social de la universidad	2	7.1%	6	21.4%	20	71.4%
Evaluación de personal	La alta dirección elabora un plan de capacitación del personal de servicio	14	50.0%	5	17.9%	9	32.1%
	Su institución realiza evaluaciones de competencias por las labores que realiza	13	46.4%	7	25.0%	8	28.6%

Fuente: Cuestionario aplicado al talento humano de la UNAAA, 2021

Interpretación

En la tabla 3 se presenta los resultados obtenidos sobre la caracterización de la variable gestión del talento humano, conforme a la apreciación del personal de servicio de la universidad; donde el 39.3 % “casi siempre/siempre”, afirman que el personal ganador del puesto tiene el perfil adecuado para desenvolverse en el área de trabajo y el 25 % “nunca o casi nunca” afirman que cumplen con los objetivos de la institución. Asimismo el 17.9 % “a veces” y el 14.3 % “nunca o casi nunca” manifiestan que el personal ganador de la vacancia fue debido a su experiencia en ese tipo de trabajo. Finalmente el 50 % “nunca o casi nunca” dicen que la alta dirección prepara un plan de capacitación del personal de servicio. El 46.4 % “nunca o casi nunca” dicen que la institución efectúa evaluaciones por competencia de acuerdo a la labor que efectúan.

Tabla 4:*Nivel de gestión del talento humano de la UNAAA*

Talento humano	Nivel	Intervalo	fi	%
Docentes	Ineficiente	24 – 74	3	18.8 %
	Regular	75 – 94	10	62.5 %
	Eficiente	95 – 120	3	18.8 %
	Total		16	100.0 %
Administrativo	Ineficiente	18 – 58	6	20.0%
	Regular	59 – 74	19	63.3%
	Eficiente	75 – 90	5	16.7%
	Total		30	100.0 %
Personal de servicio	Ineficiente	10 – 36	10	35.7%
	Regular	37 – 42	10	35.7%
	Eficiente	43 – 50	8	28.6%
	Total		28	100.0 %

Fuente: Cuestionario aplicado al talento humano de la UNAAA, 2021**Interpretación**

En la tabla 4 se presenta los resultados que se obtuvieron sobre el nivel de gestión del talento humano de la UNAA. Los docentes perciben que la gestión ejercida por las autoridades es “Regular” 62.5 % con tendencia a “Eficiente” e “Ineficiente” 18.8 %; del mismo modo, el personal administrativo refiere similar resultado 63.3 % “Regular” con tendencia a “Ineficiente”. El personal de servicio considera el mismo porcentaje a gestión “Regular e Ineficiente” 35.7 %.

4.2. Caracterizar el desempeño laboral del talento humano de la UNAAA, 2021

Tabla 5:

Caracterización del desempeño laboral de los docentes de la UNAAA

Dimensión	Características	Nunca/ Casi nunca		A veces		Casi siempre / Siempre	
		fi	%	fi	%	fi	%
Comportamiento laboral	Tiene dominio cognitivo suficiente para cumplimiento de sus labores	0	0.0%	2	12.5%	14	87.5%
	Utiliza sus habilidades para cumplimiento de labores	0	0.0%	2	12.5%	14	87.5%
	Usa su creatividad para cumplimiento de labores	0	0.0%	0	0.0%	16	100.0%
	Toma decisiones oportunas para solucionar problema	0	0.0%	0	0.0%	16	100.0%
	Utiliza nuevas tecnologías de informática para ejecución de labores.	0	0.0%	2	12.5%	14	87.5%
Comportamiento organizacional	Cumple con labores establecidas en área de trabajo	0	0.0%	1	6.3%	15	93.8%
	El desempeño laboral de compañeros es favorable	0	0.0%	6	37.5%	10	62.5%
	Relaciones inter personales es favorable en el trabajo	0	0.0%	6	37.5%	10	62.5%
	Existe comunicación fluida entre compañeros de trabajo dentro de la universidad	4	25.0%	4	25.0%	8	50.0%
Satisfacción laboral	Para cumplimiento de labores existe colaboración de otros trabajadores de su área de trabajo	1	6.3%	8	50.0%	7	43.8%
	Está satisfecho con labor realizada en universidad	0	0.0%	4	25.0%	12	75.0%
	Es favorable el desempeño laboral de sus compañeros en la universidad	0	0.0%	7	43.8%	9	56.3%
	Tiene el clima organizacional favorable en la universidad entre los compañeros de trabajo	0	0.0%	6	37.5%	10	62.5%
	¿Se practica cultura organizacional favorable (normas de convivencia) en la universidad	0	0.0%	5	31.3%	11	68.8%
	Está satisfecho con las labores que cumple	0	0.0%	3	18.8%	13	81.3%

Fuente: Cuestionario aplicado al talento humano de la UNAAA, 2021

Interpretación

En la tabla 5 se muestra los resultados que se obtuvieron sobre la caracterización de la variable desempeño laboral, de acuerdo a la percepción de los docentes de la UNAAA, el 25 % califica que la comunicación “nunca o casi nunca” es fluida entre compañeros de trabajo, en la misma proporción se observa que “a veces” puede serlo. Asimismo, el 50 % menciona que “a veces” para el cumplimiento de labores existe colaboración de otros trabajadores de su área de trabajo y un 6.3 % indica que “nunca o casi nunca” ocurre este hecho. Por último, el 43.8 % declara que “a veces” es favorable el desempeño laboral de

sus compañeros, 31.3 % la práctica de cultura organizacional es favorable en la universidad y solo 25 % está satisfecho con la labor realizada en la universidad.

Respecto, a la apreciación de que la gestión se realiza “casi siempre o siempre”, encontramos que, el 100 % considera que usa su creatividad para el cumplimiento de labores y toma decisiones oportunas para solucionar problemas, respectivamente; asimismo, 93.8 % refiere cumplir con las labores; 87.5 % utiliza nuevas tecnologías de informática, tiene dominio cognitivo suficiente y habilidades para cumplimiento de sus labores, respectivamente; además un 81.3 % está satisfecho con las labores que cumple.

Tabla 6:

Caracterización del desempeño laboral del personal administrativo de la UNAAA

Dimensión	Características	Nunca/ Casi nunca		A veces		Casi siempre / Siempre	
		fi	%	fi	%	fi	%
Comportamiento laboral	Tiene dominio cognitivo suficiente para cumplimiento de sus labores	0	0.0%	5	16.7%	25	83.3%
	Utiliza sus habilidades para cumplimiento de labores	0	0.0%	2	6.7%	28	93.3%
	Usa su creatividad para cumplimiento de labores	0	0.0%	6	20.0%	24	80.0%
	Toma decisiones oportunas para solucionar problema	0	0.0%	1	3.3%	29	96.7%
	Utiliza nuevas tecnologías de informática para ejecución de labores.	2	6.7%	3	10.0%	25	83.3%
Comportamiento organizacional	Cumple con labores establecidas en área de trabajo	0	0.0%	0	0.0%	30	100.0%
	El desempeño laboral de compañeros es favorable	0	0.0%	5	16.7%	25	83.3%
	Relaciones inter personales es favorable en el trabajo	1	3.3%	6	20.0%	23	76.7%
	Existe comunicación fluida entre compañeros de trabajo dentro de la universidad	2	6.7%	4	13.3%	24	80.0%
Satisfacción laboral	Para cumplimiento de labores existe colaboración de otros trabajadores de su área de trabajo	2	6.7%	7	23.3%	21	70.0%
	Está satisfecho con labor realizada en universidad	2	6.7%	4	13.3%	24	80.0%
	Es favorable el desempeño laboral de sus compañeros en la universidad	1	3.3%	7	23.3%	22	73.3%
	Tiene el clima organizacional favorable en la universidad entre los compañeros de trabajo	2	6.7%	8	26.7%	20	66.7%
	¿Se practica cultura organizacional favorable (normas de convivencia) en la universidad	3	10.0%	9	30.0%	18	60.0%
	Está satisfecho con las labores que cumple	0	0.0%	2	6.7%	28	93.3%

Fuente: Cuestionario aplicado al talento humano de la UNAAA, 2021

Interpretación

La tabla 6 se presenta los resultados que se obtuvieron sobre la caracterización de la variable desempeño laboral, según la visión del personal administrativo de la UNAAA, el 23.3 % “a veces” usa su creatividad para el cumplimiento de su labor; asimismo, el 16.7% tiene el dominio cognitivo suficiente para cumplimiento de sus labores.

Por otro lado el 23.3 % “a veces” para el cumplimiento de sus labores reciben el apoyo de sus compañeros del área de trabajo; el 20 % que las relaciones interpersonales entre compañeros de trabajo es bueno. Finalmente el 30 % “a veces” practican la cultura organizacional dentro de la institución; también el 26.7 % “a veces” donde hay un clima organizacional favorable dentro de la universidad; además el 23.3 % “a veces” donde manifiestan que el desempeño laboral es favorable.

Referente a la apreciación “casi siempre o siempre” que el 100.0 %, cumplen las labores encomendadas en su área de trabajo. El 96.7 % y 93.3 % comentan que para solucionar problemas toman decisiones oportunas y usa sus habilidades para cumplir sus labores. De igual manera el 83.3% dicen que el desempeño laboral en la universidad es favorable. Por último, el 80 % que tienen una comunicación fluida entre trabajadores y satisfechos con la labor que desempeñan en la universidad.

Tabla 7:

Caracterización del desempeño laboral del personal de servicio de la UNAAA

Dimensión	Características	Nunca/ Casi nunca		A veces		Casi siempre / Siempre	
		fi	%	fi	%	fi	%
Comportamiento laboral	Tiene dominio cognitivo suficiente para cumplimiento de sus labores	0	0.0%	0	0.0%	28	100.0%
	Utiliza sus habilidades para cumplimiento de labores	0	0.0%	0	0.0%	28	100.0%
	Usa su creatividad para cumplimiento de labores	0	0.0%	6	21.4%	22	78.6%
	Toma decisiones oportunas para solucionar problema	0	0.0%	4	14.3%	24	85.7%
Comportamiento organizacional	Cumple con labores establecidas en área de trabajo	0	0.0%	0	0.0%	28	100.0%
	El desempeño laboral de compañeros es favorable	2	7.1%	5	17.9%	21	75.0%
	Relaciones inter personales es favorable en el trabajo	1	3.6%	4	14.3%	23	82.1%
	Existe comunicación fluida entre compañeros de trabajo dentro de la universidad	3	10.7%	3	10.7%	22	78.6%
Satisfacción laboral	Para cumplimiento de labores existe colaboración de otros trabajadores de su área de trabajo	1	3.6%	8	28.6%	19	67.9%
	Está satisfecho con labor realizada en universidad	1	3.6%	2	7.1%	25	89.3%
	Es favorable el desempeño laboral de sus compañeros en la universidad	0	0.0%	5	17.9%	23	82.1%
	Tiene el clima organizacional favorable en la universidad entre los compañeros de trabajo	2	7.1%	4	14.3%	22	78.6%
	¿Se practica cultura organizacional favorable (normas de convivencia) en la universidad	4	14.3%	6	21.4%	18	64.3%
	Está satisfecho con las labores que cumple	0	0.0%	0	0.0%	28	100.0%

Fuente: Cuestionario aplicado al talento humano de la UNAAA, 2021

Interpretación

La tabla 7 se muestra los resultados que se obtuvieron sobre la caracterización de la variable desempeño laboral, según la percepción del personal de servicio de la UNAAA, que el 21.4 % y 14.3 % “a veces” usa su creatividad para cumplimiento de su labor en la institución y toma decisiones rápidas por solucionar sus problemas; de igual manera califican que el 28.6% “a veces” reciben el apoyo de sus compañeros para cumplir con su labor encomendada y el 17.9 % “a veces” que el desempeño laboral de sus compañeros es favorable. Finalmente el 21.4 % “veces” y el 14.3 % “nunca o casi nunca” practican la cultura organizacional demostrando normas de convivencia dentro de la universidad.

La percepción “casi siempre o siempre” de 100 % tienen un dominio cognitivo para cumplir sus labores y sus habilidades para cumplir con su labor, cumple sus labores asignadas en su área de trabajo y está muy contento de la labor que realiza en su centro de trabajo. De igual manera el 89.3 % contento de la labor que realiza en la UNAAA y el 85.7 % toma decisiones muy rápidas por solucionar algún inconveniente y el 82 % que las relaciones interpersonales es buena y es favorable el desempeño laboral de sus compañeros.

4.3. Identificar el nivel del desempeño laboral del talento humano de la Universidad Nacional Autónoma de Alto Amazonas, 2021

Tabla 8:

Nivel del desempeño laboral del talento humano de la UNAAA

Talento humano	Nivel	Intervalo	fi	%
Docentes	Deficiente	15 – 55	5	31.3 %
	Regular	56 – 67	6	37.5 %
	Eficiente	68 – 75	5	31.3 %
	Total		16	100.0 %
Administrativo	Deficiente	15 – 60	9	30.0%
	Regular	61 – 71	13	43.3%
	Eficiente	72 – 75	8	26.7%
	Total		30	100.0 %
Personal de servicio	Deficiente	14 – 59	10	35.7%
	Regular	60 – 68	12	42.9%
	Eficiente	69 – 70	6	21.4%
	Total		28	100.0 %

Fuente: Cuestionario aplicado al talento humano de la UNAAA, 2021

Interpretación

En la tabla 8 se presenta los resultados que se obtuvieron sobre el nivel de desempeño laboral del talento humano de la UNAA, la caracterización de la variable desempeño laboral, según la percepción de los docentes con 37.5 % alcanza a nivel de Regular y luego un 31.3% como eficiente e ineficiente respectivamente, lo cual demuestra que los docentes tiene un “Regular” desempeño laboral. Asimismo, los administrativos tienen 43.3 %, lo cual los ubica en un nivel regular y un 30.0 % en deficiente, lo cual demuestra que hay un bajo rendimiento en el desempeño laboral. Por último, el personal de servicio tiene un nivel regular con 42.9% y un nivel deficiente de 35.7%, debido a los constantes cambios del personal para cumplir las mismas labores.

Tabla 9:

Nivel de las dimensiones del desempeño laboral de los docentes de la UNAAA

Dimensiones	Nivel	Intervalo	fi	%
Competencias laborales	Deficiente	15 – 20	4	25.0%
	Regular	21 – 24	7	43.8%
	Eficiente	25 – 25	5	31.3%
	Total		16	100 %
Comportamiento organizacional	Deficiente	15 – 17	8	50.0%
	Regular	18 – 21	4	25.0%
	Eficiente	22 – 25	4	25.0%
	Total		16	100 %
Satisfacción laboral	Deficiente	15 – 17	4	25.0 %
	Regular	18 – 22	9	56.3 %
	Eficiente	23 – 25	3	18.8 %
	Total		16	100 %

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de la UNAAA, 2021

Interpretación

En la tabla 9 se presenta los resultados por nivel de las dimensiones en el desempeño laboral de los docentes, según su percepción en el nivel de competencias laborales el 43.8% se encuentran en el nivel regular y el 31.3 % en eficientes, lo cual demuestra que los docentes tienen un buen nivel en las competencias, laborales. Por otro lado, en el comportamiento organizacional tienen un nivel deficiente de 50 % y complementados con regular y eficiente en forma equitativa. De igual manera en la satisfacción laboral tienen un nivel regular con 56.3 % y nivel deficiente de 25 %, lo que demuestra que los docentes están contentos de desempeñar su labor dentro de la universidad.

Tabla 10:

Nivel de las dimensiones del desempeño laboral de los administrativos de la UNAAA

Dimensiones	Nivel	Intervalo	fi	%
Competencias laborales	Deficiente	5 – 20	5	16.7 %
	Regular	21 – 24	17	56.7 %
	Eficiente	25 – 25	8	26.7 %
	Total		30	100 %
Comportamiento organizacional	Deficiente	5 – 20	11	36.7 %
	Regular	21 – 23	11	36.7 %
	Eficiente	24 – 25	8	26.7 %
	Total		30	100 %
Satisfacción laboral	Deficiente	5 – 19	11	36.7 %
	Regular	20 – 24	11	36.7 %
	Eficiente	25	8	26.7 %
	Total		30	100 %

Fuente: Cuestionario aplicado al personal administrativo de la UNAAA, 2021

Interpretación

En la tabla 10 se muestra los resultados por nivel de las dimensiones en el desempeño laboral de los administrativos de la UNAAA, según su percepción en el nivel de competencias laborales tienen un valor del 56.7 % que representa un nivel regular y que se complementa con eficiente de 26.7 %. De igual manera tienen un nivel regular y deficiente de un 36.7 %, para ambas dimensiones, lo que indica que la dimensión de comportamiento organizacional hay poca comunicación entre los trabajadores y que su labor lo realiza en forma personal. Por último, en el nivel de satisfacción laboral hay un nivel regular y deficiente de 36.7 %, que indica que los trabajadores administrativos no están satisfechos con el trabajo que realizan en la institución, por diferentes factores negativos que implanta el área de talento humano.

Tabla 11

Nivel de las dimensiones del desempeño laboral del personal de servicio de la UNAAA

Dimensiones	Nivel	Intervalo	fi	%
Competencias laborales	Deficiente	5 – 18	14	50.0 %
	Regular	19 – 20	5	17.9 %
	Eficiente	21 – 25	9	32.1 %
	Total		28	100 %
Comportamiento organizacional	Deficiente	5 – 20	11	39.3 %
	Regular	21 – 24	9	32.1 %
	Eficiente	25 – 25	8	28.6 %
	Total		28	100 %
Satisfacción laboral	Deficiente	5 – 21	12	42.9 %
	Regular	22 – 24	11	39.3 %
	Eficiente	25 – 25	5	17.9 %
	Total		28	100 %

Fuente: Cuestionario aplicado al personal de servicio de la UNAAA, 2021

Interpretación

En la tabla 11 se presenta los resultados por nivel de las dimensiones en el desempeño laboral del personal de servicio, según su percepción en las competencias laborales tienen un valor del 50.0 % en deficiente y un 32.1 % en eficiente, lo que indica que estos trabajadores tienen poco conocimiento de las labores que efectúan dentro de la universidad, asimismo en las competencias organizacionales el nivel de dimensiones es deficiente 39.3 % donde no se cumple las labores de trabajo establecido y se complementa con nivel regular y eficiente en 32.1 % y 28.6 % respectivamente. Finalmente en la satisfacción laboral hay un nivel de deficiente de 42.9 %, que demuestra que hay un descontento del trabajador en su labor que efectúa en la universidad, no está satisfecho, poca cultura organizacional y otros factores negativos del área de recursos humanos.

4.4. Diseñar el modelo de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral en la UNAAA, 2021

Representación gráfica



Figura 1:

Modelo de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral en la UNAAA.

Fuente: elaboración propia

4.5. Validar el modelo de gestión propuesto a través de juicio de expertos

Tabla 12

Validación del modelo por expertos

Aspectos valorados del “Modelo de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral en la Universidad Nacional Autónoma de Alto Amazonas, 2021”

Experto	Valorar si la concepción teórica del modelo de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral en la UNAAA, 2021 refleja los principios teóricos que la sustentan	Valorar si la concepción estructural favorece el logro del objetivo por el cual se elaboró.	Valorar si las etapas declaradas en el componente de los procesos planteadas para la solución de problemas han sido ordenadas atendiendo a criterios lógicos y metodológicos de la disciplina	Valorar si se reflejan con calidad y precisión las orientaciones para el tratamiento metodológico de las acciones a desarrollar en cada componente del modelo de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral en la UNAAA	Valorar si los indicadores y categorías del sistema de ciencia tecnología e investigación son precisos y miden el cumplimiento del objetivo esperado.	Valorar el nivel de satisfacción práctica que podría presentar el modelo de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral en la UNAAA como solución al problema y posibilidades reales de su generalización en la práctica científica	Valorar si existe correspondencia entre la complejidad de las actividades, a desarrollar y las actividades particularidades de su formación científica	Valorar la contribución que realiza el modelo de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral en la UNAAA, a la formación de cualidades de la personalidad en las esferas: intelectual, afectivo volitiva y moral.	Valorar la contribución que realiza el modelo al conocimiento, de los procesos y fenómenos de la práctica social en las esferas: social, económica y ambiental.
E1	9	9	9	8	9	9	9	9	9
E2	9	8	9	9	9	9	9	9	9
E3	9	9	9	9	9	9	9	9	9
E4	8	9	9	9	9	8	9	9	9
E5	8	9	9	9	9	9	8	9	9
	43	44	45	44	45	44	44	45	45
Promedio: 44.33 Porcentaje: 98.5%									

Fuente: Data de resultados

De acuerdo a la validación de los cinco expertos se obtuvo un promedio de 44.33 determinando que la propuesta es válida y viable para ser aplicada en un 98.5%.

V. DISCUSIÓN

En el capítulo actual, se contrasta los hallazgos del estudio con la realizada por otros investigadores. En ese sentido, el estudio muestra que el desempeño laboral del personal de la Universidad Nacional Autónoma de Alto Amazonas, 2021, es “Regular” 56.7 % con tendencia a “Eficiente” 26.7 %, desde la percepción de los docentes; mientras que los administrativos y personal de servicio lo consideran “Regular” 43.3 % y 42.9 respectivamente. Según este hallazgo, se puede inferir que el desempeño laboral del personal de la UNAAA es “Regular” y que responde parcialmente al logro de cumplimiento de metas, debido a la brecha que existe en los docentes 68.7 %, administrativos 73.3 % y personal de servicio 78.6%, para indicar que es eficiente.

Al contrastar con el estudio de Bohórquez et al (2020), quien hace referencia que todos los trabajadores cumplen con sus labores encomendadas con sus conocimientos adquiridos y que son eficientes y eficaces. Además, Chavez et al. (2018), asume que la capacitación en gestión universitaria influye favorable y significativamente en las competencias laborales del personal administrativo de la universidad.

Si evaluamos el desempeño laboral desde la percepción de los docentes de la UNAAA, existe una brecha de 50 % de que la comunicación sea fluida entre compañeros de trabajo y que se cumpla las labores de manera colaborativa. Asimismo, la brecha de lograr un desempeño laboral favorable es del 56.2 %, la práctica de cultura organizacional es deficiente 68.7 %, la brecha de insatisfacción con la labor realizada 75 %.

El personal administrativo tiene similares percepciones a los de los docentes, la brecha por cubrir alcanza el 76.7 % respecto al uso de la creatividad para el cumplimiento de la labor, 83.3 % en lograr dominio cognitivo suficiente, 76.7 % requieren apoyo para realizar su trabajo, 80 % falta trabajar para lograr que las relaciones interpersonales sea buena y 70 % para que se practique una cultura organizacional adecuada. Finalmente, el personal de servicio considera la misma proporción de brecha que el personal administrativo.

Al respecto, Apaza (2019), considera que existe una relación positiva entre el desempeño laboral del servidor público en las universidades con la gestión del talento humano. Y Asimismo, Chong et al. (2020), indica que, las habilidades intrapersonales e interpersonales, la adaptabilidad y el estado de ánimo general se encuentran relacionados de manera positiva con el desempeño laboral. De forma similar, Dermawan & Wiwik, (2019), refiere que sí, se proporciona comodidad en el trabajo se puede mejorar su desempeño laboral, es por ello que; trabajadores que sientan satisfacción trabajarán con un alto nivel de productividad. Finalmente, Coskuner et al. (2018), afirma que, las instituciones de educación superior se beneficiarían enormemente por contar con empleados que perciban un alto apoyo organizacional, en consecuencia, aumentaría los sentimientos de identificación organizacional, el mismo que permitiría que los trabajadores mejoren su desempeño laboral.

Asimismo, el estudio muestra que el nivel de gestión del talento humano, según la percepción de los docentes, administrativos y personal de servicio es “Regular” en un 62.5 %, 63.3 % y 35.7 %, con tendencia a “Ineficiente” 18.8 %, 20 % y 35.7 %, respectivamente. Este resultado obedece a una ineficiente gestión del talento humano plasmado en una planificación, selección de personal, capacitación, desarrollo y evaluación ineficiente, que requiere ser abordada para revertir esta problemática. Así tenemos que, durante el proceso de planificación de personal existe una brecha de 68.8 % de identificación de necesidad docentes a nivel de facultades y 43.8 % durante la distribución de la carga académica, inclusive dicho requerimiento “A veces” y “Nunca o casi nunca” es considerado en el plan operativo 37.6 %. Respecto a la selección de personal, si bien es cierto en su mayoría “Siempre y/o casi siempre” se cumple con el procedimiento administrativo, existe una brecha de 37.5 % que “nunca o casi nunca” o “A veces” se difunde las bases del concurso, así como, la selección de docente sea de acuerdo a la especialidad y/o experiencia laboral 50 %. En cuanto a la capacitación y desarrollo de personal, existe una brecha de 62.5 % que “nunca o casi nunca” o “A veces” se elabora plan de capacitación docente, 50 % de brecha que la alta dirección identifique necesidad de capacitación permanente y 93.7 % de brecha, de tener la oportunidad de participar en pasantías con otras universidades. Finalmente, respecto a la evaluación de personal para la mejora continua, según la percepción de los docentes existe una brecha de 75 % que

participen en la gestión académica de la universidad y/o como asesor de proyecto y/o tesis de estudiantes, respectivamente; Asimismo, 62.5 % no se gestiona la participación activa en actividades ni proyectos de proyección social universitaria; y, 56.2 % de brecha de no promover la publicación de artículos científicos en revistas indexadas, ni su participación en las comisiones permanentes y/o especiales de la Facultad y/o universidad. Similares reportados se evidencia en la percepción del personal administrativo y asistencia, repercutiendo en las Facultades de la UNAAA, quienes tienen que continuar gestionando el aprendizaje de los profesionales en formación, pese a las falencias del proceso del talento humano.

En ese sentido, el estudio de Mohd Ali et al. (2019), refiere que la planificación estratégica a largo plazo debe implementarse de manera correcta y efectiva, además; de una supervisión adecuada que pueda agregar valor a la sostenibilidad de las instituciones de educación superior, para ello debe implementarse iniciativas de gestión de calidad organizacional el cual puede mejorar la eficiencia y eficacia de la cultura organizacional. Asimismo, Quito-Matute et al. (2020) en Ecuador, hace mención que el área de talento humano de cada institución, deberá impulsar y facilitar la creatividad, trabajo en equipo y apoyo en la capacitación constante del personal, sobretodo de la educación superior. Además, Chong et al. (2020), indica que, entrenar y ayudar a adquirir habilidades técnicas a los académicos facilitarán el manejo de sus emociones, adaptar su comportamiento, cultivar su amabilidad y empatía y manejar situaciones difíciles.

Pues en base a lo descrito, la gestión del talento humano en la Universidad Nacional Autónoma de la Amazonía por encontrarse predominantemente en el nivel "Regular" con tendencia a ineficiente, permite inferir que es necesario realizar cambios fundamentales, en aras de mejorar el desempeño laboral de los docentes, administrativos y personal de servicio, desde la gestión de la planificación, su implementación, evaluación y mejora continua de los procesos que funcionan en la institución. Para ello es importante asegurar una gestión del talento humano eficiente, basado en estándares de calidad, bajo un enfoque por procesos.

Por ello, es necesario proponer un modelo de gestión del talento humano, que permita acortar o cerrar la brecha para lograr los objetivos planificados, específicamente, para que los estudiantes en formación logren las competencias descritas en el perfil de egreso.

VI. CONCLUSIONES

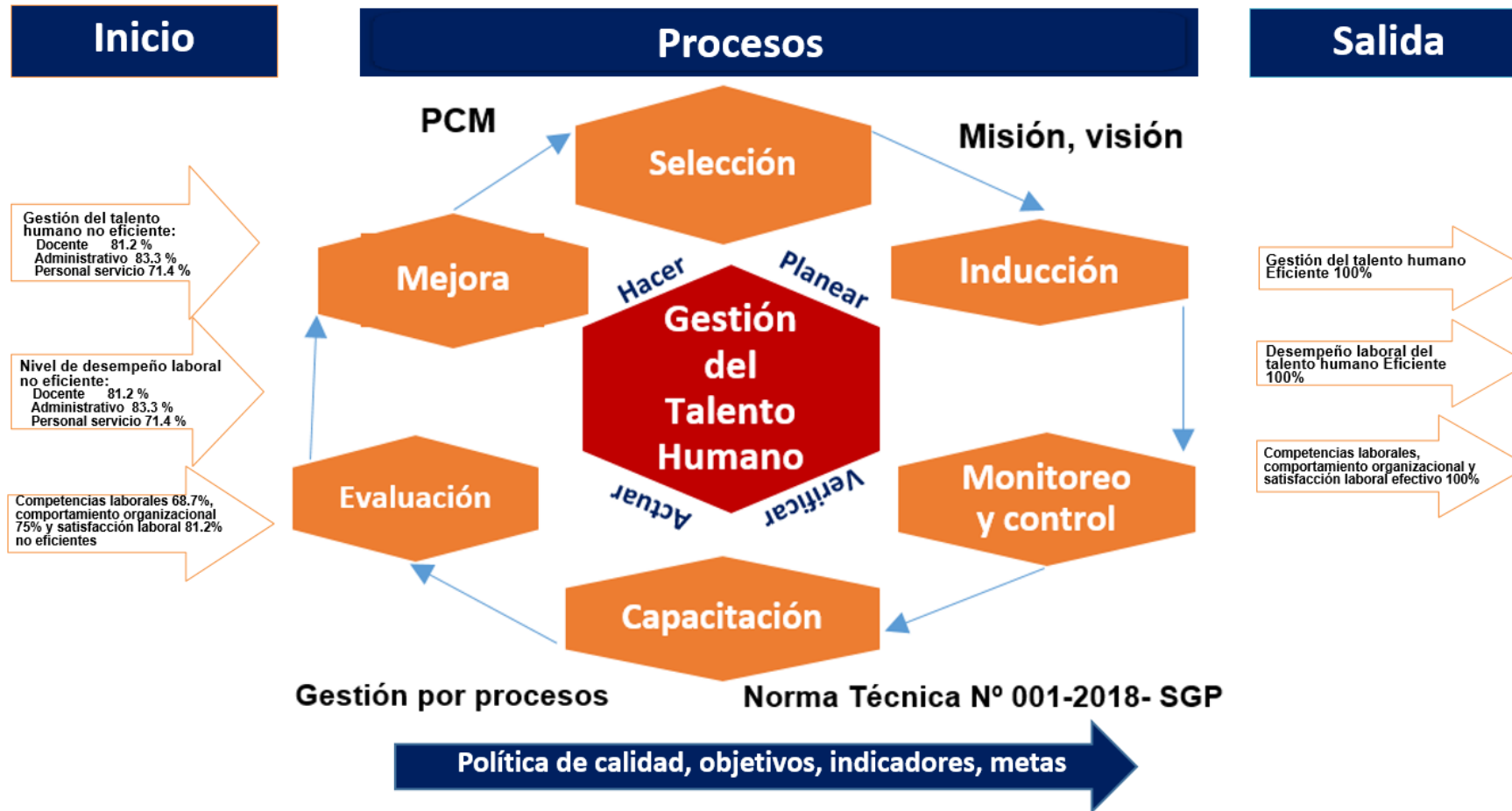
- 6.1. El desempeño laboral del personal de la UNAAA, es “Regular” 56.7 % con tendencia a “Eficiente” 26.7 %, desde la percepción de los docentes; mientras que los administrativos y personal de servicio lo consideran “Regular” 43.3 % y 42.9 respectivamente. Según este hallazgo, se puede inferir que el desempeño laboral del personal de la UNAAA es “Regular” y que responde parcialmente al logro de cumplimiento de metas, debido a la brecha que existe en los docentes 68.7 %, administrativos 73.3 % y personal de servicio 78.6%, para indicar que es eficiente.
- 6.2. El nivel de gestión del talento humano, según la percepción de los docentes, administrativos y personal de servicio es “Regular” en un 62.5 %, 63.3 % y 35.7 %, con tendencia a “Ineficiente” 18.8 %, 20 % y 35.7 %. En el proceso de planificación de personal existe una brecha de 68.8 %, selección de personal 37.5 %, capacitación y desarrollo de personal 62.5 %, participación en la gestión académica de la universidad y/o como asesor de proyecto y/o tesis de estudiantes 75 %, no se promueve la publicación de artículos científicos en revistas indexadas, ni su participación en las comisiones permanentes y/o especiales de la Facultad y/o universidad 56.2 %.
- 6.3. El modelo de gestión del Talento Humano comprende los procesos de selección, inducción, monitoreo y control, capacitación, evaluación y mejora. El modelo diseñado reúne los elementos técnicos metodológicos adecuados para ser aplicado en la UNAA.
- 6.4. La validación del modelo de Gestión del Talento humano, obtuvo un puntaje promedio de 44.33 puntos y 98.5 %, indicando la pertinencia, coherencia y calidad del modelo propuesta.

VII. RECOMENDACIONES

- 7.1. Se sugiere al director de administración de la UNAAA, fortalecer capacidades al personal docente, administrativo y personal de servicio según perfil de puesto, para lograr que el desempeño laboral sea eficiente.
- 7.2. Se sugiere a las autoridades universitarias se realiza un planeamiento que parta de las necesidades sociales y productivas, bajo un enfoque por procesos para asegurar la calidad de educación de nuestros estudiantes, con una cultura de mejora continua aplicando el ciclo Deming.
- 7.3. Se debe implementar el sistema de gestión del Talento Humano, que contribuirá a que la planificación, selección, evaluación y mejora del recurso humano sea eficiente, donde cada uno muestre competencias según perfil de puesto establecido, precisando la responsabilidad que tienen cada uno de ellos en las funciones que asume para el logro de las metas institucionales.
- 7.4. Para asegurar que la gestión sea eficiente, el proceso de monitoreo, control y evaluación de las actividades a desarrollar, debe ser permanente.

VIII. PROPUESTA

1. Representación gráfica



2. Introducción

Existe la necesidad de presentar un modelo de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral, descrito en los resultados del presente estudio. Se evidencia claramente que se encuentra en un nivel “Regular” con tendencia a “Ineficiente”, que estaría repercutiendo en el desempeño laboral del personal docente, administrativo y de servicio, respecto a ejecutar sus funciones eficientemente, hacia el logro de los objetivos y metas institucionales, que permitan el logro de la visión. Esta brecha existente requiere del cambio de una gestión funcional a una gestión por procesos claramente definidos, articulados entre sí, para que las acciones enmarcados al fortalecimiento de competencias del recurso humano cuente con acciones planificadas, presupuestadas, alineadas, basada en estándares de calidad para asegurar que la educación impartida en dicha institución logre un perfil de egresado que responda a las necesidades sociales y productivas del Alto Amazonas.

Es imperante entonces que el éxito o fracaso de la institución dependerá de cómo se gestione al recurso humano, desde la identificación de necesidades a nivel de los programas académicos para su planificación, su selección de acuerdo al perfil de puesto, la evaluación del desempeño docente, administrativo y de servicio, así como, la propuesta de mejoras para asegurar la calidad de atención. Por lo tanto, el modelo de gestión del talento humano propuesto, está caracterizada por tres elementos: i) Fortalecimiento de capacidades y competencias del personal docente, administrativo y servicio, como factor clave, ii) Gestión por procesos, basada en la mejora continua; y, iii) Política de calidad, objetivos, indicadores y metas, alineadas a los instrumentos de gestión. En ese sentido, este proceso considera la selección, desarrollo, retención, mejora y transmisión del talento humano en el nivel de dirección y operativo (Prieto, 2013). Asimismo, Chiavenato (2011) menciona que la gestión de los colaboradores ha tenido muchas modificaciones en el interior de las instituciones a lo largo de los años. En relación a ello, el desempeño de los empleados será evaluado a través de elementos previamente identificados y valorados, como son los actitudinales: disciplinas, actitud cooperante, iniciativas, responsabilidades, habilidades de seguridad, discreción, presentación personal, interés, creatividades, entre otros;

entre los factores operativos tenemos al conocimiento laboral, calidad, cantidad, precisión, trabajo en equipo y liderazgo (Chavienato, 2011).

El desempeño laboral se caracteriza por ser un proceso dinámico, que recibe constante influencia del entorno, del propio individuo y del grupo de trabajo, es así que; sin desempeño individual, no hay desempeño de equipo, desempeño de unidad y desempeño organizacional (Guimaraes et al., 2020). Por lo tanto, para comprender qué es el desempeño, es necesario establecer una distinción conceptual entre comportamientos individuales dirigidos a objetivos y resultados de estos comportamientos, siendo este último cuantificable y se relaciona con productos entregables u obtenidos en el trabajo, por lo tanto, comportamientos de desempeño se relacionan con acciones del individuo para producir resultados que cumplan el objetivo organizacional; entonces, el desempeño, desde el punto de vista del comportamiento organizacional, es una característica individual y no una correlación perfecta con los resultados en el trabajo (Campbell, 2012)

Finalmente, existe un vínculo más fuerte cuando se presenta las competencias interpersonales, y la satisfacción de los empleados fortalecería el desempeño de una organización. Además, las prácticas de gestión de recursos humanos que aumentan el cumplimiento de un empleado también mejorarán el desempeño del trabajador (Alzyoud et al., 2019).

3. Objetivos y/o propósito

Objetivo general

Mejorar el desempeño laboral a través de la implementación de un modelo de gestión del talento humano en la UNAAA

Objetivos específicos

Implementar la gestión del talento humano bajo el enfoque por procesos para asegurar la calidad educativa de los futuros profesionales de la UNAAA.

Garantizar que los procesos de planificación, selección, inducción, monitoreo y control, capacitación, evaluación del desempeño y mejora continua, mejore el desempeño laboral del talento humano.

Mejorar el desempeño laboral del talento humano de la UNAAA, fortaleciendo sus competencias, el comportamiento organizacional y la satisfacción laboral

según perfil de puesto, asumiendo un rol activo durante la construcción del conocimiento.

4. Teorías

El estudio se fundamenta en la **teoría de Gestión de Talento Humano** que fue creada por Chiavenato (2011). El autor refiere que la identificación y selección de los ciudadanos, es una de las principales funciones que debe asumir la gestión, para poder reclutarlos a la organización, estableciéndose estrategias de iniciación para que pueda integrarse y producir según lo planificado en la institución. Aunado a un proceso de evaluación, motivación y recompensa. Este proceso debe estar normado y ser parte de la política de la organización, para que pueda delimitarse la provisión adecuada, una buena organización, retención de colaboradores eficaces, desarrollo de los mismos y su evaluación.

La teoría propuesta por Chiavenato, comprende cinco subsistemas: i) provisión de personal, referido al reclutamiento, selección y planeación del recurso humano; ii) organización de personas, referente al diseño, análisis y descripción del puesto; iii) retención de personal, incluye los procesos administrativos de remuneración, prestaciones sociales, así como seguridad y pulcritud laboral; iv) desarrollo de personas, referida a la administración de capacitación permanente, pasantías, intercambio de experiencias entre otros; v) evaluación del recurso humano, que comprende el monitoreo, control, en base a indicadores o estándares de la organización.

Asimismo, tenemos **la teoría de sistemas**, sustentada por Bertalanffy (1901-1972), conocida también como la Teoría General de Sistemas, método referida a los elementos de estructura y funciones del sistema de gestión y de los subsistemas, orientada específicamente al recurso humano (De la Peña y Velázquez, 2018). Esta fundamentación teórica caracteriza la propuesta del modelo, desde las razones, deficiencias o puntos críticos de la organización, para diseñar estrategias de mejora y por ende del desempeño laboral.

Otra de las teorías tenemos a lo referido por Cota y Rivera. (2016), que refiere que **el fortalecimiento de capacidades al talento humano**, es primordial para garantizar un buen desempeño laboral; promover las capacidades y acompañar de motivación generará un ambiente adecuado y se lograrán los objetivos.

Además López (2010), considera que la evaluación del desempeño, contribuye con los objetivos planificados y logran posicionar al colaborador durante los años subsiguientes.

Ley SERVIR (2012); esta norma o ley 276, pretende estandarizar los derechos y deberes de cada colaborador público, que brinda servicios permanentemente en instituciones públicas, con la finalidad de lograr la integración del recurso humano de manera adecuada, avalar su estadía, crecimiento y relaciones interpersonales, de manera meritocrática. Para su logro, se debe cumplir con la función laboral en búsqueda del bienestar y desarrollo del Estado, reemplazar el interés general por el interés individual, desarrollar competencia y desarrollo profesional, con valores de honestidad, dedicación, vocación y eficientemente, finalmente, cumplir con los principios de igualdad, estabilidad, garantía, retribución, de manera regulada y homologada.

5. Fundamentación

a. Epistemológica.

Mencionar al talento humano, es describir la acción significativa que desempeña el colaborador para el logro de los objetivos y metas de la institución; motivado, reconocido por el gestor, aprovechando de estas potencialidades para lograr la efectividad de la organización. Por lo tanto, su desempeño determina la productividad de la institución, que sirve como indicador del grado de satisfacción laboral y del clima organizacional.

b. Ontológica.

Este modelo de gestión propuesto, se basa en la articulación que existe entre cada uno de los procesos que la conforman, siendo el objetivo fundamental de lograr el desempeño laboral, basado en la actitud de conocer e implementar las herramientas de gestión propias de la organización. Esto aunado a una buena selección, inducción y fortalecimiento de capacidades del recurso humano, según el perfil de puesto requerido. A través del monitoreo, control, evaluación y mejora se logra los resultados que pretende obtener el modelo.

c. Axiológica

La propuesta se estructura en los principios de ética, valores y principios que debe desarrollar el talento humano. Los colaboradores tienen el derecho de ser

reconocido y recompensado por la digna labor que realiza, de sentirse satisfecho de la labor que realiza y trato recibido, como parte de su desarrollo. Un recurso humano motivado, reconocido, valorado, da lo mejor de sí para el logro de los objetivos, metas y la visión de la organización.

d. Legal

El modelo de gestión propuesto, tiene en cuenta la Constitución Política del Perú, descrito en el Título I, que describe al individuo y población; capítulo I, sobre los derechos fundamentales que tiene cada ciudadano; y su artículo 2, respecto a los derechos que debe tener toda persona. Asimismo, se basa en el cumplimiento del D.L. N° 728, ley de productividad y competitividad laboral; así como, la ley SERVIR.

6. Caracterización de la propuesta

Macro proceso o proceso nivel 0	Proceso nivel 1	Actividades
1. Gestión del Talento Humano	1. Proceso de selección	<ol style="list-style-type: none"> 1. Diagnóstico de necesidades 2. Planificación de necesidad de recurso humano 3. Conformación de comisión 4. Elaboración Bases concurso 5. Difusión de la convocatoria 6. Evaluación curricular 7. Entrevista (grabada) 8. Difusión de los resultados 9. Presentación del informe 10. Evaluación del proceso 11. Verificación del proceso 12. Elaboración plan de mejora
	2. Proceso de inducción	<ol style="list-style-type: none"> 1. Conformación de comisión 2. Elaboración plan de trabajo 3. Convocatoria proceso de inducción 4. Desarrollo o talleres de inducción 5. Instructivos, normativas 6. Evaluación del proceso 7. Verificación del proceso 8. Elaboración plan de mejora
	3. Proceso de Monitoreo y control	<ol style="list-style-type: none"> 1. Conformación de comisión 2. Cronograma del monitoreo 3. Elaboración de matrices o ficha de monitoreo y control 4. Monitoreo y control 5. Evaluación de las debilidades deficiencias e insuficiencias encontradas. 6. Motivación y reconocimiento al talento humano 7. Informe de monitoreo y control 8. Plan de mejora para reducir la brecha

	4. Fortalecimiento de competencias y/o capacidades	<ol style="list-style-type: none"> 1. Identificación de necesidades de capacitación 2. Planificación de desarrollo de capacitación y/o perfeccionamiento. 3. Desarrollo de capacitaciones. 4. Desarrollo y/o gestión de pasantías 5. Elaboración del Informe 6. Plan de Mejora
	5. Evaluación de desempeño	<ol style="list-style-type: none"> 1. Conformación de comisión 2. Elaboración del cronograma de evaluación del desempeño. 3. Elaboración o verificación de instrumentos de evaluación 4. Aplicación de encuesta a estudiantes, administrativos y docentes 5. Observación de actividad laboral 6. Informe de desempeño 7. Identificación de debilidades, deficiencias e insuficiencias 8. Plan de mejora
	9. Mejora	<ol style="list-style-type: none"> 1. Elaboración plan de trabajo 2. Identificación de mejoras participativa 3. Priorización de mejoras 4. Informe 5. Remisión de las mejoras para su Incorporación en el plan operativo 6. Elaboración de planes de mejora 7. Socialización

7. Evaluación

Insumos	Proceso	Dueño del proceso	Actividades	Indicadores	Recursos	Cronograma ejecución	Producto /servicio(salida)
Selección del talento humano ineficiente	1. Proceso de selección	Vicerrectoría académica	<ol style="list-style-type: none"> 1. Diagnóstico de necesidades 2. Planificación de necesidad de recurso humano 3. Conformación de comisión 4. Elaboración Bases concurso 5. Difusión de la convocatoria 6. Evaluación curricular 7. Entrevista (grabada) 8. Difusión de los resultados 9. Presentación del informe 10. Evaluación del proceso 11. Verificación del proceso 12. Elaboración plan de mejora 	01 informe de selección del talento humano	5000 S/.	Febrero 2022	Selección del talento humano eficiente
Inexistencia de proceso de inducción	2. Proceso de inducción	<p>Director de departamento académico (docentes)</p> <p>Dirección de recurso humano (administrativo)</p> <p>Director oficina de mantenimiento (Personal de servicio)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Conformación de comisión 2. Elaboración plan de trabajo 3. Convocatoria proceso de inducción 4. Desarrollo o talleres de inducción 5. Instructivos, normativas 6. Evaluación del proceso 7. Verificación del proceso 8. Elaboración plan de mejora 	01 informe de inducción	5000 S/.	Febrero 2022	Talento humano inducido

Inexistencia de monitoreo y control en el talento humano	3. Proceso de Monitoreo y control	<p>Director departamento académico y Directores de escuela (Docentes)</p> <p>Director recurso humano (administrativo)</p> <p>Director oficina de mantenimiento (Personal de servicio)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Conformación de comisión 2. Cronograma del monitoreo 3. Elaboración de matrices o ficha de monitoreo y control 4. Monitoreo y control 5. Evaluación de las debilidades deficiencias e insuficiencias encontradas. 6. Motivación y reconocimiento al talento humano 7. Informe de monitoreo y control 8. Plan de mejora para reducir la brecha 	01 informe de monitoreo y control	5000 S/.	Marzo - diciembre 2022	Talento humano monitoreado y controlado
Débil gestión en fortalecimiento de capacidades al talento humano	4. Fortalecimiento de competencias y/o capacidades	<p>Director de recurso humano</p> <p>Facultades</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Identificación de necesidades de capacitación 2. Planificación de desarrollo de capacitación y/o perfeccionamiento. 3. Desarrollo de capacitaciones. 4. Desarrollo y/o gestión de pasantías 5. Elaboración del Informe 6. Plan de Mejora 	01 informe de capacitación al talento humano	5000 S/.	Marzo - diciembre 2022	Talento humano capacitado
Evaluación del desempeño docente no pertinente	5. Evaluación de desempeño	<p>Director de recurso humano</p> <p>Facultades</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Conformación de comisión 2. Elaboración del cronograma de evaluación del desempeño. 3. Elaboración o verificación de instrumentos de 	01 informe de evaluación al talento humano	5000 S/.	Junio y diciembre 2022	Talento humano evaluado

			evaluación 4. Aplicación de encuesta a estudiantes, administrativos y docentes 5. Observación de actividad laboral 6. Informe de desempeño 7. Identificación de debilidades, deficiencias e insuficiencias 8. Plan de mejora				
Inexistencia plan de mejora	9. Mejora	Director de recurso humano Facultades	1. Elaboración plan de trabajo 2. Identificación de mejoras participativa 3. Priorización de mejoras 4. Informe 5. Remisión de las mejoras para su Incorporación en el plan operativo 6. Elaboración de planes de mejora 7. Socialización	01 plan de mejora	5000 S/.	Junio y diciembre 2022	Plan de mejora implementado

8. Viabilidad

El modelo de gestión propuesto será viable, por cuanto es de aceptación por la Comisión Organizadora de la UNAAA para su implementación en la institución.

REFERENCIAS

- Aguilar, J., & Vélez, M. (2017). Inteligencia emocional en la dirección de microempresas. *Memoria del XI congreso de la red internacional de investigación en competitividad.*, 248–264.
- Al-Kurdi, O. F., El-Haddadeh, R., & Eldabi, T. (2020). The role of organisational climate in managing knowledge sharing among academics in higher education. *International Journal of Information Management*, 50(2020), 217–227. <https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2019.05.018>
- Álvarez-Indacochea, B., Indacochea-Ganchozo, B., Álvarez-Indacochea, A., Yoza-Rodríguez, N., & Figueroa-Soledispa, M. (2018). La evaluación del desempeño laboral en la Educación Superior. *Dominio de las Ciencias*, 4(1), 362–372. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.23857/dc.v4i1.749>
- Alzyoud, A., Ahmed, U., Aizgool, M., & Pahi, M. (2019). Leaders' emotional intelligence and employee retention: Mediation of job satisfaction in the hospitality industry. *International Journal of Financial Research*, 10(3), 1–10. <https://doi.org/10.5430/ijfr.v10n3p1>
- Apaza, J. (2019). Gestión del talento humano y desempeño laboral de los servidores públicos en la Universidad nacional José aría Arguedas, Andahuaylas, Apurímac, 2018. *Universidad Cesar Vallejo*, 1–15. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/39003>
- Armijos F, Bermúdez A, y Mora N. (2019). Gestión de administración de los Recursos Humanos. *Revista Universidad y Sociedad*, 11(4), 163-170. Epub 02 de septiembre de 2019. Recuperado de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S221836202019000400163
- Arteche, Almazan, & Adolfo. (2020). Functional capability and Job competence of part-time postretiree workers in higher academic institutions. *Ageing International*, 45(3), 305–314. <https://doi.org/https://doi.org/10.1007/s12126-019-09357-7> Functional
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., & Arturo, B. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Universidad y Sociedad*, 12(3), 385–390.
- Cadalzo-Díaz, Y., Becerra-Alonso, M., Albojaire-Santamaria, M., & López-Díaz, R.

- (2016). Determinación de las competencias organizacionales y de procesos en un centro del sector biofarmacéutico. *VacciMonitor*, 25(3), 77–83.
- Calizaya, J., & Bellido, R. (2019). Clima organizacional y rendimiento laboral en servidores administrativos de una Universidad pública de la ciudad de Arequipa. *Revista Psicológica*, 9(3), 37–55. <https://doi.org/https://doi.org/10.36901/psicologia.v9i3.701>
- Campbell, J. (2012). Behavior, performance, and effectiveness in the twenty-first century. *The Oxford Handbook of Organizational Psychology*, 1, 1–67. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199928309.013.0006>
- Campbell, J. P., & Wiernik, B. M. (2015). The Modeling and Assessment of Work Performance. En *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior* (Vol. 2). <https://doi.org/https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032414-111427>
- Chavez, A., Moscoso, K., & Manrique, Z. (2018). Capacitación en gestión universitaria para lograr competencias laborales en el personal administrativo de la Universidad nacional autónoma Altoandina de Tarma, 2017. *Horizonte de la ciencia*, 8(14), 131–139. <https://doi.org/https://doi.org/10.26490/uncp.horizonteciencia.2018.14.431>
- Chavienato, I. (2011). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones* (A. Rocha, M; Toledo M (ed.); 9 Edición). Mc Graw Hill.
- Chiang, M., & Ojeda, J. (2013). Estudio de la relación entre satisfacción laboral y el desempeño de los trabajadores de las ferias libres. *Contaduría y Administración*, 58(2), 39–60. [https://doi.org/10.1016/s0186-1042\(13\)71209-9](https://doi.org/10.1016/s0186-1042(13)71209-9)
- Chiavenato, I. (2009). *Administración de recursos humanos. El capital humano de los recursos humanos* (J. Mares (ed.); McGRAW-HILL).
- Chong, S. C., Falahat, M., & Lee, Y. S. (2020). Emotional intelligence and job performance of academicians in Malaysia. *International Journal of Higher Education*, 19(1), 69–80. <https://doi.org/10.5430/ijhe.v9n1p69>
- Coskuner, S., Costur, R., Bayhan-Karapinar, P., Metin-Camgoz, S., Ceylan, S., Demirtas-Zorbaz, S., Aktas, E. F., & Cifiliz, G. (2018). Mobbing, organizational identification, and perceived support: Evidence from a higher education institution. *Egitim Arastirmalari - Eurasian Journal of Educational Research*, 2018(73), 19–40. <https://doi.org/10.14689/ejer.2018.73.2>

- Cota, J., Rivera J. (2016). La capacitación como herramienta efectiva para mejorar el desempeño de los empleados. Instituto Tecnológico de Sonora, de Ciudad Obregón, Sonora México. Research article. 51 Recuperado de <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:tSuUjxhPbUJ:www.cyta.com.ar/ta1602/v16n2a3.htm+&cd=1&hl=es&ct=clnk&gl=p>
- Cuentas, S. M. (2018). La gestión del capital humano en una unidad académica de educación superior. *Educación*, 27(53), 57–72. <https://doi.org/10.18800/educacion.201802.004>
- De los Santos, E. (2013). *Planificación de los recursos humanos*. (Escuela de, p. 1). Master ejecutivo en dirección de empresas Tecnológicas e industriales.
- Dermawan, R., & Wiwik, H. (2019). Factors triggering organizational citizenship behavior, failure and success: A case study of a higher education institution. *Humanities and Social Sciences Reviews*, 7(1), 156–163. <https://doi.org/10.18510/hssr.2019.7119>
- Eirín, R., Sanmiguel-Rodríguez, A., & Rodríguez, J. (2020). Las razones del cambio de desempeño laboral en los docentes de Educación Física en el contexto gallego. *Retos*, 41, 153–161. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.47197/retos.v0i41.81815>
- Faya, A., Carlos, V., Miriam, H., & HernándezRonald. (2018). Autonomía del trabajo y satisfacción laboral en trabajadores de una Universidad peruana. *Revista de investigación: Apuntes Universitarios*, 8(3), 43–56. <https://doi.org/https://doi.org/10.17162/au.v8i3.330>
- Foy, T., Dwyer, R., Nafarrete, R., & Saleh, M. (2019). Managing job performance, social support and work-life conflict to reduce workplace stress. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 8(6), 1018–1041. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/IJPPM-03-2017-0061>
- Gallardo, E. (2017). Metodología de la Investigación. En Universidad Continental (Ed.), *Universidad Continental* (1ra Edició, Vol. 1). https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4278/1/DO_UC_EG_MAI_UC0584_2018.pdf
- García, J. (2016). La gestión de recursos humanos y el comportamiento laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán. *Investigación Valdizana*, 10(2), 1689–1699.

- Gestión. (2017). Significado de Gestión Qué es Gestión: *Significados.com*, <https://www.significados.com/gestion/>.
- Grobler, A., & Rensburg, M. J. van. (2019). Organisational climate, person–organisation fit and turn over intention: a generational perspective within a South African Higher Education Institution. *Studies in Higher Education*, 44(11), 2053–2065. <https://doi.org/10.1080/03075079.2018.1492533>
- Guimaraes, É., Queiroga, F., & Valentini, F. (2020). Short version of self-assessment scale of job performance. *Annals of Psychology*, 36(3), 543–552. <https://doi.org/10.6018/analesps.402661>
- Hernández-Sampieri, R. & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta.* (McGraw Hi, Vol. 9, Número 18).
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación - Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. En *Editorial Mc Graw Hill Education* (6a. Edició).
- Huang, W.-R., & Su, C.-H. (2016). The mediating role of job satisfaction in the relationship between job training satisfaction and turnover intentions. *Industrial and Commercial Training*, 48(1), 42–52. <https://doi.org/10.1108/ICT-04-2015-0029>
- Jiménez, R. (2019). Caracterización del desempeño laboral de los egresados y la segmentación de cuatro mercados en Ciudad Juárez. *Revista de la Educación Superior*, 48(191), 141–167. <https://doi.org/https://doi.org/10.36857/resu.2019.191.841>
- Jyoti, J., & Sharma, P. (2017). Empirical investigation of a moderating and mediating variable in between mentoring and job performance: A structural model. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 33(1), 55–67. <https://doi.org/10.1016/j.rpto.2017.01.002>
- Khan, M., Malik, S., & Janjua, S. (2019). Total quality management practices and work-related outcomes: A case study of higher education institutions in Pakistan. *International Journal of Quality and Reliability Management*, 36(6), 864–874. <https://doi.org/10.1108/IJQRM-04-2018-0097>
- Lema, P., Erazo, J., & Narváez, C. (2019). El talento humano, factor clave para la gestión organizacional en instituciones de intermediación financiera. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria KOINONIA*, IV(1), 349–375.

<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.35381/r.k.v4i1.461>

- López, J. (2010). La selección de personal basada en competencias y su relación con la eficacia organizacional perspectivas. Núm. 26, juliodiciembre, 2010, pp. 129-152. Universidad Católica Boliviana San Pablo Cochabamba. PERSPECTIVAS ISSN: 1994-3733 oswaguan@ucbcba.edu.bo Cochabamba Bolivia. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/4259/425941230007.pdf>
- Medina-Garrido, J. A., Biedma-Ferrer, J. M., & Ramos-Rodríguez, A. (2017). Relationship between work-family balance, employee well-being and job performance. *Academia Revista Latinoamericana de Administracion*, 30(1), 40–58. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1108/ARLA-08-2015-0202>
- Mohd Ali, H., Ayodele, L. A., & Ibrahim, M. B. (2019). The future sustainability of malaysian higher education institutions: What matters most? *Asian Academy of Management Journal*, 24(1), 171–186. <https://doi.org/https://doi.org/10.21315/aamj2019.24.s1.12>
- Montoya, P., Bello-Escamilla, N., Bermúdez, N., Burgos, F., & Padilla, A. (2017). Satisfacción laboral y su relación con el clima organizacional en funcionarios de una Universidad Estatal Chilena. *Ciencia & Trabajo*, 6, 7–13. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492017000100007>
- Musah, M., Ali, H., Vazhathodi, S., Tahir, L., Daud, K., Said, H., & Kamil, N. (2016). Organisational climate as a predictor of workforce performance in the Malaysian higher education institutions. *Quality Assurance in Education*, 24(3), 416–438. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1108/QAE-10-2014-0048>
- Niebles, W., Hoyos, L., & De La-Ossa, S. (2019). Clima organizacional y desempeño docente en Universidades Privadas de Barranquilla. *Saber, Ciencia y Libertad*, 14(2), 283–294. <https://doi.org/10.18041/2382-3240/saber.2019v14n2.5893>
- Obeidat, S., & Mark, R. (2016). The link between high performance work practices and organizational performance: empirically validating the conceptualization of HPWP according to the AMO model". *Zeitschrift fur Gastroenterologie*, 38(4), 260–264. <https://doi.org/10.1108/ER-08-2015-0163>
- Orbe-Guaraca, M.-P., & Ordoñez-Espinoza, C.-G. (2018). Elaboración de un sistema de acciones para la motivación en el desempeño laboral del personal docente, administrativo y de servicio de la Universidad Católica de Cuenca,

- Extension Cañar. *3C Empresa: Investigación y Pensamiento Crítico*, 7(3), 10–27. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.177993/3cemp.2018.070335.10-27>
- Oseña, D., Mendivel, R., & Amador, D. (2020). Potencial de innovación y gestión institucional en la Universidad Nacional de Cañete-Perú. *Sophia, colección de Filosofía de la Educación.*, 28(1), 207–235. <https://doi.org/10.17163/soph.n28.2020.08>
- Pa'wan, F., & Omar, R. (2018). Effects of innovative organizational climate on organizational commitment in Malaysian higher education institutions. *Malaysian Online Journal of Educational Management*, 6(2), 1–21. <https://doi.org/10.22452/mojem.vol6no2.1>
- Panduro, L., Bollet, F., Ramirez, L., & Chenet, M. (2019). Desempeño laboral y gestión administrativa de la Universidad privada de Pucallpa, 2018-2019. *Revista de Investigación científica*, 4(2), 47–51. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.26788/riepg.2020.3.190>
- Prieto, P. (2013). *Gestión del talento humano como estrategia para retención del personal*. <http://hdl.handle.net/11407/160>
- Pujol-Cols, L., & Dabos, G. (2018). Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. *Estudios Gerenciales*, 34(146), 3–18. <https://doi.org/10.18046/j.estger.2018.146.2809>
- Quiroa, M. (2020). Competencia laboral. *Economipediaconomipedia*.
- Quito-Matute, D. B., Orbe-Guaraca, M. P., Ortiz-González, R. A., & Matovelle-Romo, M. M. (2020). Desempeño Laboral del Capital Humano en las Universidades de la Ciudad de Cuenca. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria KOINONIA*, V(3), 163–193. <https://doi.org/10.35381/r.k.v5i3.894>
- Ramírez, R., Chacón, H., & Valencia, K. (2018). Gestión del talento humano como estrategia organizacional en las pequeñas y medianas empresas. *CICAG: Revista del Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales*, 16(1), 20–42. <https://doi.org/https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6844336&info=resumen&idioma=ENG%0>
- Ramos-Villagrasa, P. J., Barrada, J. R., Fernández-Del-Río, E., & Koopmans, L. (2019). Assessing job performance using brief self-report scales: The case of the individual work performance questionnaire. *Journal of Work and*

Organizational Psychology, 35(3), 195–205.
<https://doi.org/https://doi.org/10.5093/jwop2019a21>

- Rodríguez, R., Vásquez, M., Flores, I., Flores, R., Ramírez, S., Martínez, F., Aguilar, E., & Garnica, M. (2015). Factores explicativos del nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de los institutos de ciencias básicas e ingeniería y ciencias de la salud de la universidad autónoma del estado de Hidalgo, una evidencia empírica. *XIKUA Boletín Científico de la Escuela Superior de Tlahuelilpan*, 3(5), 1–10. <https://doi.org/https://doi.org/10.29057/xikua.v3i5.1273>
- Servicio Civil - Servir (2012). El servicio civil peruano. Antecedentes, marco normativo actual y desafíos para la reforma. Lima Perú. Recuperado de <https://storage.servir.gob.pe/biblioteca/SERVIR%20%20El%20servicio%20civil%20peruano.PDF>
- Sora, B., Höge, T., Caballer, A., Peiró, J. M., & Boada, J. (2021). Job insecurity and performance: The mediating role of organizational justice in terms of type of contract. *Psicothema*, 33(1), 86–94. <https://doi.org/https://doi.org/10.7334/psicothema2020.205>
- Sotomayor A. (2016). Administración de recursos humanos su proceso organizacional. Universidad Autónoma de Nueva León. ISBN:978-607- 27-0535-7. Impreso en Monterrey, México. Printed in Monterrey, México. Recuperado de <http://eprints.uanl.mx/13425/1/Alfonso%20Amador%20Sotomayor%20-%20Administraci%C3%B3n%20de%20recursos%20humanos%20-%20Su%20proceso%20organizacional%202016.pdf>
- Ticona, J. (2020). Uso de las Tic y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo de las Universidades nacionales. *Revista de investigaciones de La escuela de postgrado*, 9(3), 1782–1791. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.26788/riepg.2020.3.190>
- Torren-Medrano, R. (2019). Gestión de recursos humanos y competencias laborales de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2018. *Revista el CEPROSIMAD*, 7(1), 43–52. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/37163>
- Vargas, S., & Flores, M. (2019). Cultura organizacional y satisfacción laboral como predictores del desempeño laboral en bibliotecarios. *Investigación*

Bibliotecológica: archivonomía, bibliotecología e información, 33(79), 149–176. <https://doi.org/DOI:10.22201/iibi.24488321xe.2019.79.57913>

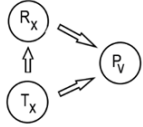
Wright, T., & Bonett, D. (2007). Job satisfaction and psychological well-being as nonadditive predictors of workplace turnover. *Journal of Management*, 33(2), 141–252. <https://doi.org/10.1177/0149206306297582>

Zapata, G., & Rueda, M. P. (2018). Teoría de dependencia de recursos: premisas y aplicaciones. *Ciencia y Sociedad*, 43(1), 75–92. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.22206/cys.2018.v43i1.pp75-92>

Zayas, P. (2010). *Los fundamentos teórico metodológicos de la selección de personal*.

ANEXOS

Anexos: Matriz de consistencia

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos											
<p>Problema general ¿En qué medida el modelo de gestión del talento humano mejorará el desempeño laboral en la Universidad Nacional de Alto Amazonas 2021?</p> <p>Problemas específicos: ¿Cuáles son las características de la gestión del talento humano en la UNAAA?, ¿Cuáles son las características del desempeño laboral en la UNAAA?, ¿Cuál es el diseño del modelo gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral en la Universidad Nacional Autónoma de Alto Amazonas 2021?, ¿Cuál es la validez del modelo de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral en la Universidad Nacional Autónoma de Alto Amazonas 2021?</p>	<p>Objetivo general Proponer un modelo de talento humano para mejorar el desempeño laboral en la universidad Nacional Autónoma de Alto Amazonas.</p> <p>Objetivos específicos i) Caracterizar el talento humano en los trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de Alto Amazonas; ii) Caracterizar el desempeño laboral en la Universidad Nacional Autónoma de Alto Amazonas; iii) Diseñar el modelo gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral en la Universidad Nacional Autónoma de Alto Amazonas; iv) Validar el modelo de talento humano de la Universidad Nacional Autónoma de Alto Amazonas, a través de juicio de expertos.</p>	<p>Hipótesis general El modelo de gestión del talento humano mejora el desempeño laboral en la Universidad Nacional de Alto Amazonas 2021.</p>	<p>Técnica Encuesta</p> <p>Instrumento Cuestionario</p>											
Diseño de investigación	Población y muestra	Variables y dimensiones												
<p>El diseño de investigación es no experimental, de carácter descriptivo-propositivo. La investigación se esquematiza de la siguiente manera:</p>  <p>Tx = Teorías de talento humano y desempeño laboral Rx = Realidad del talento humano y desempeño laboral Pv = Propuesta validada.</p>	<p>Población Población total para la investigación será de 82 colaboradores de la Universidad Nacional Autónoma de Alto Amazonas.</p> <p>Muestra Conformada por el 100% (100) de los trabajadores.</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="1440 919 1576 951">Variables</th> <th data-bbox="1576 919 1850 951">Dimensiones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="1440 1046 1576 1110" rowspan="4">Talento humano</td> <td data-bbox="1576 951 1850 1007">Planificación de personal</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1576 1007 1850 1062">Selección de personal</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1576 1062 1850 1142">Capacitación y desarrollo de personal</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1576 1142 1850 1206">Evaluación de personal</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1440 1206 1576 1318" rowspan="3">Desempeño laboral</td> <td data-bbox="1576 1206 1850 1262">Competencias laborales</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1576 1262 1850 1318">Comportamiento organizacional</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1576 1318 1850 1343">Satisfacción laboral</td> </tr> </tbody> </table>	Variables	Dimensiones	Talento humano	Planificación de personal	Selección de personal	Capacitación y desarrollo de personal	Evaluación de personal	Desempeño laboral	Competencias laborales	Comportamiento organizacional	Satisfacción laboral	
Variables	Dimensiones													
Talento humano	Planificación de personal													
	Selección de personal													
	Capacitación y desarrollo de personal													
	Evaluación de personal													
Desempeño laboral	Competencias laborales													
	Comportamiento organizacional													
	Satisfacción laboral													

Operacionalización de variables

Modelo de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral en la Universidad Nacional Autónoma de Alto Amazonas - 2021

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Variable 1 Gestión del talento humano	Consiste en la identificación de las necesidades, fuerzas y debilidades internas, con la finalidad de tomar las decisiones correctas al momento de contratar personal, que generen productividad (Aguilar & Vélez, 2017)	Para la caracterización de la variable gestión del humano, basado en las dimensiones planificación personal, selección de personal, capacitación y desarrollo del personal y evaluación del personal, se elaboró el instrumento cuestionario basado en el marco de indicadores de Apaza (2019) y adaptado por el autor, el cual permitirá el cumplimiento de los objetivos planteados.	1. Planificación de personal	1. Identificación de necesidades	Nominal
				2. Inserción en el plan operativo.	
				3. Objetivos de la organización.	
				4. Metas de la organización.	
				5. Definición del perfil del puesto (competencias)	
			2. Selección de personal	1. Conformación de la comisión de evaluación	
				2. Elaboración bases del concurso	
				3. Difusión del concurso	
				4. Evaluación de cualidades, conocimientos, habilidades o la experiencia	
				5. Publicación de resultados	
			3. Capacitación y desarrollo del personal	1. Identificación de necesidades de capacitación.	
				2. Elaboración de un Plan de capacitación.	
				3. Desarrollo de la capacitación del personal.	
				4. Evaluación de las capacidades adquiridas	
				5. Pasantías y otros	
			4. Evaluación del personal	1. Gestión académica	
2. Tutoría.					
3. Responsabilidad social.					
4. Investigación.					
5. Gestión administrativa.					
Variable 2 Desempeño laboral	Es el proceso que evalúa la efectividad del trabajo realizado por el personal que labora en una organización en base a los criterios de calidad del trabajo realizado, nivel de productividad y logro de metas previstas, las mismas que aseguran el nivel de competitividad de la organización (Chiavenato, 2012).	Es la evaluación de efectividad que realizan las instituciones y comprende las dimensiones competencias laborales, comportamiento organizacional y satisfacción laboral. La misma que será medida a través de un cuestionario, según indicadores del desempeño laboral y adaptado por el autor.	1. Competencias laborales	1. Manejo de conocimientos	Nominal
				2. Manejo de habilidades y Creatividad.	
				3. Capacidad en la toma de decisiones.	
				4. Capacidad de solución de problemas.	
				5. Manejo de TIC	
			2. Comportamiento organizacional	1. Manejo de conocimientos	
				2. Manejo de habilidades y Creatividad.	
				3. Capacidad en la toma de decisiones.	
				4. Comunicación efectiva entre compañero	
				5. Trabajo en equipo	
			3. Satisfacción laboral	1. Satisfacción en el trabajo.	
				2. Desempeño laboral favorable	
				3. Clima organizacional favorable	
				4. Cultura organizacional favorable	
				5. Satisfacción profesional.	

Cuestionario a docentes sobre gestión del talento humano

Datos informativos

Edad		Sexo	
Tiempo de servicio		Fecha	

Instrucciones:

Mi más cordial saludo, estimado colaborador, es importante conocer y analizar las características la gestión del talento humano, siendo su respuesta anónima y los datos que usted proporcione serán utilizados en la investigación de nuestra universidad; siendo el presente cuestionario, que no representa una evaluación ni un proceso de auditoría a la misma; por lo que su aplicación es puramente académica y de investigación científica.

A continuación, se presenta 23 preguntas con opciones de 1 al 5. Marque con "X" una alternativa de respuesta en cada pregunta, de acuerdo a la escala de valoración establecida a continuación:

Valoración del instrumento:

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

Se agradece su participación:

N°	Ítem	1	2	3	4	5
Dimensión: Planificación de personal						
1	¿La institución identifica la necesidad de docentes en las facultades a partir de la solicitud de los directores de los departamentos académicos?					
2	¿Los directores de departamento identifican la necesidad de docentes en el proceso de distribución de carga académica?					
3	¿Se inserta la necesidad de nuevo docente en el plan operativo del siguiente año?					
4	¿Personal docente cumple con los objetivos establecidos por la universidad?					
5	¿Personal docente cumple con las metas establecidas por la universidad?					
6	¿Usted acredita que el personal docente que gana el concurso tiene el perfil adecuado según competencias requeridas para el dictado de la asignatura?					
Dimensión: Selección de personal						
7	¿En la etapa de convocatoria se forma la comisión de concurso de plazas para docentes?					

8	¿En la fase de convocatoria se da a conocer las bases del concurso?					
9	¿Se difunde en los medios de comunicación la convocatoria de docentes para diferentes especialidades por programa?					
10	¿La selección del docente es de acuerdo a su especialidad en el área de trabajo?					
11	¿La selección del docente es de acuerdo a su experiencia en el área de trabajo?					
12	¿Una vez concluido el proceso de selección se difunden inmediatamente los resultados.					
Dimensión: Capacitación y desarrollo de personal						
13	¿La alta dirección identifica la necesidad de capacitación de los docentes en forma permanente?					
14	¿La alta dirección elabora un plan de capacitación de los docentes?					
15	¿Usted aplica las nuevas técnicas adquiridas en los cursos, talleres que ha participado?					
16	¿En su área de trabajo tienen oportunidades de participar en pasantías con otras universidades?					
Dimensión: Evaluación de personal						
17	¿Usted participa en la gestión académica de la universidad?					
18	¿Usted realiza actividades de tutoría a los estudiantes?					
19	¿Usted participa activamente en la proyección social de la universidad?					
20	¿Usted participa en los proyectos de investigación en la universidad?					
21	¿Usted escribe artículos científicos en revistas indexadas?					
22	¿Usted participa como jurado calificador en la sustentación de tesis de pregrado?					
23	¿Usted participa como asesor de proyecto y/o tesis de estudiantes?					
24	¿Participa en las comisiones permanentes y/o especiales de la Facultad y/o universidad?					

Cuestionario a docentes sobre desempeño laboral

Datos informativos

Edad:	Sexo:	
Tiempo de servicio		Fecha

Instrucciones:

Mi más cordial saludo, estimado colaborador, es importante conocer y analizar las características del desempeño laboral, siendo su respuesta anónima y los datos que usted proporcione serán utilizados en la investigación de nuestra universidad; siendo el presente cuestionario, que no representa una evaluación ni un proceso de auditoría a la misma; por lo que su aplicación es puramente académica y de investigación científica.

A continuación, se presenta 15 preguntas con opciones de 1 al 5. Marque con "X" una alternativa de respuesta en cada pregunta, de acuerdo a la escala de valoración establecida a continuación:

Valoración del instrumento:

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

Se agradece su participación:

N°	Ítem	1	2	3	4	5
Dimensión: Competencias laborales						
1	¿Para el cumplimiento de sus labores tiene suficiente dominio de los conocimientos?					
2	¿Usa sus habilidades para el cumplimiento de sus labores?					
3	¿Usa su creatividad para el cumplimiento de sus labores?					
4	¿Usted en su trabajo toma decisiones oportunas para solucionar problema?					
5	¿Para la ejecución de sus labores utiliza las nuevas tecnologías de la informática?					
Dimensión: Comportamiento organizacional						
6	¿Usted cumple con sus labores establecidas en su área de trabajo?					
7	¿Es favorable el desempeño laboral de sus compañeros en la universidad?					
8	¿Las relaciones inter personales es favorable en su área de trabajo?					
9	¿Existe una comunicación fluida entre compañeros de trabajo dentro de la universidad?					

10	¿Para el cumplimiento de sus labores existe colaboración de otros trabajadores de su área de trabajo?					
Dimensión: Satisfacción laboral						
11	¿Usted está satisfecho con las labores que realiza en la universidad?					
12	¿Es favorable el desempeño laboral de sus compañeros en la universidad?					
13	¿Usted tiene el clima organizacional favorable en la universidad entre los compañeros de trabajo?					
14	¿Se practica una cultura organizacional favorable (normas de convivencia) en la universidad?					
15	¿Está satisfecho con las labores que cumple?					

Cuestionario a personal administrativo sobre gestión del talento humano

Datos informativos

Edad		Sexo	
Tiempo de servicio		Fecha	

Instrucciones:

Mi más cordial saludo, estimado colaborador, es importante conocer y analizar las características la gestión del talento humano, siendo su respuesta anónima y los datos que usted proporcione serán utilizados en la investigación de nuestra universidad; siendo el presente cuestionario, que no representa una evaluación ni un proceso de auditoría a la misma; por lo que su aplicación es puramente académica y de investigación científica.

A continuación, se presenta 18 preguntas con opciones de 1 al 5. Marque con "X" una alternativa de respuesta en cada pregunta, de acuerdo a la escala de valoración establecida a continuación:

Valoración del instrumento:

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

Se agradece su participación:

N°	Ítem	1	2	3	4	5
Dimensión: Planificación de personal						
1	¿La institución identifica la necesidad de personal administrativo a partir de la solicitud de los directivos y funcionarios?					
2	¿Se inserta la necesidad de nuevo personal administrativo en el plan operativo del siguiente año?					
3	¿El personal administrativo cumple con los objetivos establecidos por la universidad?					
4	¿El Personal administrativo cumple con las metas establecidas por su área de trabajo?					
5	¿Una vez concluida el proceso de selección se difunden inmediatamente los resultados?					
Dimensión: Selección de personal						
6	¿En la etapa de convocatoria se forma la comisión de concurso de plazas para administrativos?					
7	¿En la fase de convocatoria se da a conocer las bases del concurso?					
8	¿Se difunde en los medios de comunicación la convocatoria de personal administrativo en las diferentes unidades de trabajo?					

9	¿La selección de personal administrativo es de acuerdo a su especialidad en el área de trabajo?					
10	¿Una vez concluido el proceso de selección se difunden inmediatamente los resultados?					
Dimensión: Capacitación y desarrollo de personal						
11	¿La alta dirección identifica la necesidad de capacitación de los docentes en forma permanente?					
12	¿La alta dirección elabora un plan de capacitación en su área de trabajo?					
13	¿Usted participa activamente en los cursos de capacitación organizada por la alta dirección?					
14	¿Usted aplica las nuevas técnicas adquiridas en las capacitaciones que ha participado?					
15	¿En su área de trabajo tienen oportunidades de participar en pasantías con otras universidades?					
Dimensión: Evaluación de personal						
16	¿Para el mejorar desempeño de sus labores, recibe orientación de especialistas en su área?					
17	¿Usted participa activamente en la proyección social de la universidad?					
18	¿Usted participa en la gestión administrativa de la universidad?					

Cuestionario a personal administrativo sobre desempeño laboral

Datos informativos

Edad		Sexo	
Tiempo de servicio		Fecha	

Instrucciones:

Mi más cordial saludo, estimado colaborador, es importante conocer y analizar las características del desempeño laboral, siendo su respuesta anónima y los datos que usted proporcione serán utilizados en la investigación de nuestra universidad; siendo el presente cuestionario, que no representa una evaluación ni un proceso de auditoría a la misma; por lo que su aplicación es puramente académica y de investigación científica.

A continuación, se presenta 15 preguntas con opciones de 1 al 5. Marque con "X" una alternativa de respuesta en cada pregunta, de acuerdo a la escala de valoración establecida a continuación:

Valoración del instrumento:

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

Se agradece su participación:

N°	Ítem	1	2	3	4	5
Dimensión: Competencias laborales						
1	¿Para el cumplimiento de sus labores tiene el dominio y conocimientos eficientes?					
2	¿Para el cumplimiento de sus labores, usa sus habilidades?					
3	¿Usted en su trabajo toma decisiones oportunas para solucionar problema?					
4	¿Usted utiliza su creatividad para solucionar un problema?					
5	¿Para la ejecución de sus labores utiliza las nuevas tecnologías de la informática?					
Dimensión: Comportamiento organizacional						
6	¿Usted cumple con sus labores establecidas en su área de trabajo?					
7	¿Es favorable el desempeño laboral de sus compañeros en la universidad?					
8	¿Las relaciones inter personales es favorable en su área de trabajo?					
9	¿Existe una comunicación fluida entre compañeros de trabajo dentro de la universidad?					

10	¿Para el cumplimiento de sus labores existe colaboración de otros trabajadores de su área de trabajo?					
Dimensión: Satisfacción laboral						
11	¿Usted está satisfecho con las labores que realiza en la universidad?					
12	¿Es favorable el desempeño laboral de sus compañeros en la universidad?					
13	¿Usted tiene un clima organizacional favorable en la universidad entre los compañeros de trabajo?					
14	¿Se practica una cultura organizacional favorable (normas de convivencia) en la universidad?					
15	¿Está satisfecho con las labores que cumple?					

Cuestionario a personal de servicio sobre gestión del talento humano

Datos informativos

Edad		Sexo	
Tiempo de servicio		Fecha	

Instrucciones:

Mi más cordial saludo, estimado colaborador, es importante conocer y analizar las características la gestión del talento humano, siendo su respuesta anónima y los datos que usted proporcione serán utilizados en la investigación de nuestra universidad; siendo el presente cuestionario, que no representa una evaluación ni un proceso de auditoría a la misma; por lo que su aplicación es puramente académica y de investigación científica.

A continuación, se presenta 10 preguntas con opciones de 1 al 5. Marque con "X" una alternativa de respuesta en cada pregunta, de acuerdo a la escala de valoración establecida a continuación:

Valoración del instrumento:

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

Se agradece su participación:

N°	Ítem	1	2	3	4	5
Dimensión: Planificación de personal						
1	¿El personal de servicios cumple con los objetivos establecidos por la universidad?					
2	¿Usted acredita que el personal de servicios que gana el concurso tiene el perfil adecuado, de acuerdo a las competencias requeridas para el trabajo.					
Dimensión: Selección de personal						
3	¿En la etapa de convocatoria se forma la comisión de concurso de plazas?					
4	¿En la fase de convocatoria se da a conocer las bases del concurso?					
5	¿Se difunde en los medios de comunicación la convocatoria de personal de servicio a las diferentes áreas de trabajo?					
6	¿La selección del personal de servicio es de acuerdo a su experiencia en el área de trabajo?					
7	¿Una vez concluido el proceso de selección se difunden inmediatamente los resultados?					

Dimensión: Capacitación y desarrollo de personal					
8	¿Usted participa activamente en la proyección social de la universidad?				
Dimensión: Evaluación de personal					
9	¿La alta dirección elabora un plan de capacitación del personal de servicio?				
10	¿Su institución realiza evaluaciones de competencias por las labores que realiza?				

Cuestionario a personal de servicio sobre desempeño laboral

Datos informativos

Edad		Sexo	
Tiempo de servicio		Fecha	

Instrucciones:

Mi más cordial saludo, estimado colaborador, es importante conocer y analizar las características del desempeño laboral, siendo su respuesta anónima y los datos que usted proporcione serán utilizados en la investigación de nuestra universidad; siendo el presente cuestionario, que no representa una evaluación ni un proceso de auditoría a la misma; por lo que su aplicación es puramente académica y de investigación científica.

A continuación, se presenta 14 preguntas con opciones de 1 al 5. Marque con "X" una alternativa de respuesta en cada pregunta, de acuerdo a la escala de valoración establecida a continuación:

Valoración del instrumento:

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

Se agradece su participación:

N°	Ítem	1	2	3	4	5
Dimensión: Competencias laborales						
1	¿Para el cumplimiento de sus labores tiene suficientes dominio de los conocimientos?					
2	¿Usa sus habilidades para el cumplimiento de sus labores?					
3	¿Usted en su trabajo toma decisiones oportunas para solucionar problema?					
4	¿Usted utiliza su creatividad para solucionar un problema?					
Dimensión: Comportamiento organizacional						
5	¿Usted cumple con sus labores establecidas en su área de trabajo?					
6	¿Es favorable el desempeño laboral de sus compañeros en la universidad?.					
7	¿Las relaciones inter personales es favorable en su área de trabajo?					
8	¿Existe una comunicación fluida entre compañeros de trabajo dentro de la universidad?					
9	¿Para el cumplimiento de sus labores existe colaboración de otros trabajadores de su área de trabajo?					

Dimensión: Satisfacción laboral					
10	¿Usted está satisfecho con las labores que realiza en la universidad?				
11	¿Es favorable el desempeño laboral de sus compañeros en la universidad?				
12	¿Usted tiene el clima organizacional favorable en la universidad entre los compañeros de trabajo?				
13	¿Se practica una cultura organizacional favorable (normas de convivencia) en la universidad?				
14	¿Está satisfecho de sus labores que cumple?				

Validación de instrumentos



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dr. Delgado Bardales José Manuel
Institución donde labora: Universidad César Vallejo
Especialidad: Doctor en Gestión Universitaria
Instrumento de evaluación: Cuestionario muestra 1 - Gestión del talento humano
Autor del instrumento M. Sc. Pashanasi Amasifuen, Beto

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Gestión del talento humano .				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Gestión del talento humano .					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Gestión talento humano .				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL						4.6

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento válido para su aplicación_

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.6

Tarapoto, 31 de agosto de 2021



Sello personal y firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dr. Huamani Yupanqui, Hugo Alberto
 Institución donde labora: Universidad Nacional Agraria de la Selva
 Especialidad: Doctor en Ciencias de la Educación
 Instrumento de evaluación: Cuestionario muestra 1 - Gestión del talento humano
 Autor (s) del instrumento (s): M.Sc. Pashanasi Amasifuen, Beto

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN
MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Gestión del talento humano.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Gestión del talento humano.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Gestión talento humano.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL					47	

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento válido para su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.7

Tingo María, 29 de julio de 2021



Sello personal y firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dr. Infantas Bendezú Luz Violeta
 Institución donde labora: Universidad Nacional Agraria de la Selva
 Especialidad: Doctor en Contabilidad
 Instrumento de evaluación: Cuestionario muestra 1 - Gestión del talento humano
 Autor (s) del instrumento (s): M.Sc. Pashanasi Amasifuen, Beto

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN
MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Gestión del talento humano .				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Gestión del talento humano .					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Gestión talento humano .				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						46


(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento válido para su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.6

Tingo María, 29 de julio de 2021



Sello personal y firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dr. Dr. Reátegui Lozano, Rolando
 Institución donde labora: Universidad Nacional Mayor de San Marcos
 Especialidad: Doctor en Ciencias Biológicas
 Instrumento de evaluación: Cuestionario muestra 1 - Gestión del talento humano
 Autor (s) del instrumento (s): M. Sc. Pashanasi Amasifuen, Beto

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN
MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Gestión del talento humano .				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Gestión del talento humano .					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Gestión talento humano .					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL				47		

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento válido para su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.7

Lima, 29 de julio de 2021



 Dr. Rolando Reátegui Lozano
 DNI 06418510

Sello personal y firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dr. Chucos Calixto, Walter Luis
Institución donde labora: Universidad Nacional de la Amazonia Peruana
Especialidad: Doctor en Educación
Instrumento de evaluación: Cuestionario muestra 1 - Gestión del talento humano
Autor (s) del instrumento (s): M. Sc. Pashanasi Amasifuen, Beto

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Gestión del talento humano.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Gestión del talento humano.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Gestión talento humano.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL		43				

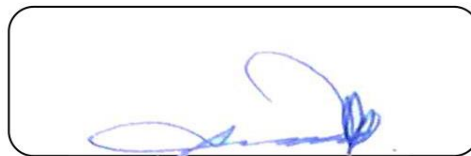
(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Es aplicable.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 43

Tarapoto, 18 de julio de 2021



Sello personal y firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dr. Chucos Calixto, Walter Luis
 Institución donde labora: Universidad Nacional de la Amazonia Peruana
 Especialidad: Doctor en Educación
 Instrumento de evaluación: Cuestionario muestra 2 - Gestión del talento humano
 Autor (s) del instrumento (s): M. Sc. Pashanasi Amasifuen, Beto

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Gestión del talento humano.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Gestión del talento humano.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Gestión talento humano.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Es aplicable.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 43

Tarapoto, 18 de julio de 2021

Sello personal y firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dr. Delgado Bardales José Manuel
 Institución donde labora: Universidad César Vallejo
 Especialidad: Doctor en Gestión Universitaria
 Instrumento de evaluación: Cuestionario muestra 2 - Gestión del talento humano
 Autor del instrumento: M. Sc. Pashanasi Amasifuen, Beto

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN
MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Gestión del talento humano .				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Gestión del talento humano .					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Gestión talento humano .				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL						46

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

 Instrumento válido para su aplicación
PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Tarapoto, 31 de agosto de 2021



Sello personal y firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dr. Huamani Yupanqui, Hugo Alberto
 Institución donde labora: Universidad Nacional Agraria de la Selva
 Especialidad: Doctor en Ciencias de la Educación
 Instrumento de evaluación: Cuestionario muestra 2 - Gestión del talento humano
 Autor (s) del instrumento (s): M. Sc. Pashanasi Amasifuen, Beto

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN
MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Gestión del talento humano.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Gestión del talento humano.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Gestión talento humano.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						47

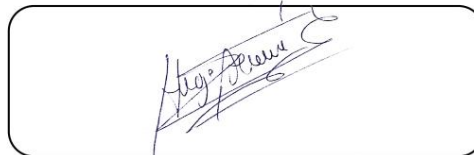
(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento válido para su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.7

Tingo María, 29 de julio de 2021



Sello personal y firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dr. Infantas Bendezú Luz Violeta
 Institución donde labora: Universidad Nacional Agraria de la Selva
 Especialidad: Doctor en Contabilidad
 Instrumento de evaluación: Cuestionario muestra 2 - Gestión del talento humano
 Autor (s) del instrumento (s): M. Sc. Pashanasi Amasifuen, Beto

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN
MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Gestión del talento humano .				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Gestión del talento humano .					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Gestión talento humano .				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL					46	


(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento válido para su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.6

Tingo María, 29 de julio de 2021



Sello personal y firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dr. Dr. Reátegui Lozano, Rolando
 Institución donde labora: Universidad Nacional Mayor de San Marcos
 Especialidad: Doctor en Ciencias Biológicas
 Instrumento de evaluación: Cuestionario muestra 2 - Gestión del talento humano
 Autor (s) del instrumento (s): M. Sc. Pashanasi Amasifuen, Beto

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN
MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Gestión del talento humano.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Gestión del talento humano.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Gestión talento humano.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL					47	


(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento válido para su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.7

Lima, 29 de julio de 2021



 Dr. Rolando Reátegui Lozano
 DNI 06418510

Sello personal y firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dr. Dr. Reátegui Lozano, Rolando
 Institución donde labora: Universidad Nacional Mayor de San Marcos
 Especialidad: Doctor en Ciencias Biológicas
 Instrumento de evaluación: Cuestionario muestra 3 - Gestión del talento humano
 Autor (s) del instrumento (s): M. Sc. Pashanasi Amasifuen, Beto

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN
MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Gestión del talento humano.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Gestión del talento humano.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Gestión talento humano.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						47

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento válido para su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.7

Lima, 29 de julio de 2021



 Dr. Rolando Reátegui Lozano
 DNI 06418510

Sello personal y firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dr. Infantas Bendezú Luz Violeta
 Institución donde labora: Universidad Nacional Agraria de la Selva
 Especialidad: Doctor en Contabilidad
 Instrumento de evaluación: Cuestionario muestra 3 - Gestión del talento humano
 Autor (s) del instrumento (s): M. Sc. Pashanasi Amasifuen, Beto

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN
MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Gestión del talento humano .				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Gestión del talento humano .					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Gestión talento humano .				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						46

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento válido para su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.6

Tingo María, 29 de julio de 2021



Sello personal y firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dr. Huamani Yupanqui, Hugo Alberto
 Institución donde labora: Universidad Nacional Agraria de la Selva
 Especialidad: Doctor en Ciencias de la Educación
 Instrumento de evaluación: Cuestionario muestra 3 - Gestión del talento humano
 Autor (s) del instrumento (s): M. Sc. Pashanasi Amasifuen, Beto

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN
MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Gestión del talento humano.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Gestión del talento humano.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Gestión talento humano.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						47

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento válido para su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.7

Tingo María, 29 de julio de 2021



Sello personal y firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dr. Delgado Bardales José Manuel
 Institución donde labora: Universidad César Vallejo
 Especialidad: Doctor en Gestión universitaria
 Instrumento de evaluación: Cuestionario muestra 3 - Gestión del talento humano
 Autor del instrumento: M. Sc. Pashanasi Amasifuen, Beto

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN
MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Gestión del talento humano.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Gestión del talento humano.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Gestión talento humano.				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL						46

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento válido para su aplicación _____

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.6

Tarapoto, 31 de agosto de 2021



Sello personal y firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dr. Chucos Calixto, Walter Luis
 Institución donde labora: Universidad Nacional de la Amazonia Peruana
 Especialidad: Doctor en Educación
 Instrumento de evaluación: Cuestionario muestra 3 - Gestión del talento humano
 Autor del instrumento: M. Sc. Pashanasi Amasifuen, Beto

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Gestión del talento humano.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Gestión del talento humano.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Gestión talento humano.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

V. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Es aplicable.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 43

Tarapoto, 18 de julio de 2021

Sello personal y firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dr. Chucos Calixto, Walter Luis
Institución donde labora: Universidad Nacional de la Amazonia Peruana
Especialidad: Doctor en Educación
Instrumento de evaluación: Cuestionario muestra 1 – Desempeño laboral
Autor (s) del instrumento (s): M. Sc. Pashanasi Amasifuen, Beto

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Desempeño laboral .					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Desempeño laboral .				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Desempeño laboral .					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL						

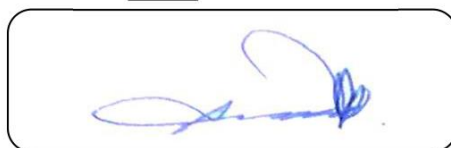
(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

I. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Es aplicable.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

44

Tarapoto, 18 de julio de 2021



Sello personal y firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dr. Delgado Bardales, José Manuel
 Institución donde labora: Universidad César Vallejo
 Especialidad: Doctor en Gestión universitaria
 Instrumento de evaluación: Cuestionario muestra 1 – Desempeño laboral
 Autor del instrumento: M. Sc. Pashanasi Amasifuen, Beto

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN
MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Desempeño laboral .				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Desempeño laboral .					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Desempeño laboral .				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL						46

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

I. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento válido para su aplicación

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.6

Tarapoto, 31 de agosto de 2021



Sello personal y firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dr. Huamani Yupanqui, Hugo Alberto
 Institución donde labora: Universidad Nacional Agraria de la Selva
 Especialidad: Doctor en Ciencias de la Educación
 Instrumento de evaluación: Cuestionario muestra 1 – Desempeño laboral
 Autor (s) del instrumento (s): M. Sc. Pashanasi Amasfuen, Beto

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN
MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Desempeño laboral .					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Desempeño laboral .					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Desempeño laboral .					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						48

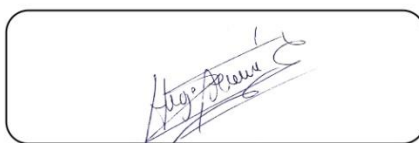
(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

I. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento válido para su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.8

Tingo María, 29 de julio de 2021



Sello personal y firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dr. Infantas Bendezú Luz Violeta
 Institución donde labora: Universidad Nacional Agraria de la Selva
 Especialidad: Doctor en Contabilidad
 Instrumento de evaluación: Cuestionario muestra 1 – Desempeño laboral
 Autor (s) del instrumento (s): M. Sc. Pashanasi Amasifuen, Beto

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN
MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Desempeño laboral .					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Desempeño laboral .					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Desempeño laboral .					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						48


(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

I. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento válido para su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.8

Tingo María, 29 de julio de 2021



Sello personal y firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dr. Dr. Reátegui Lozano, Rolando
 Institución donde labora: Universidad Nacional Mayor de San Marcos
 Especialidad: Doctor en Ciencias Biológicas
 Instrumento de evaluación: Cuestionario muestra 1 – Desempeño laboral
 Autor (s) del instrumento (s): M. Sc. Pashanasi Amasifuen, Beto

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN
MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Desempeño laboral .					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Desempeño laboral .					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Desempeño laboral .					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL		48				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

I. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento válido para su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.8

Lima, 29 de julio de 2021



Dr. Rolando Reátegui Lozano
DNI 06418510

Sello personal y firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
III. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dr. Dr. Reátegui Lozano, Rolando
 Institución donde labora: Universidad Nacional Mayor de San Marcos
 Especialidad: Doctor en Ciencias Biológicas
 Instrumento de evaluación: Cuestionario muestra 2 – Desempeño laboral
 Autor (s) del instrumento (s): M. Sc. Pashanasi Amasifuen, Beto

IV. ASPECTOS DE VALIDACIÓN
MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Desempeño laboral .					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Desempeño laboral .					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Desempeño laboral .					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						48

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento válido para su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.8

Lima, 29 de julio de 2021



 Dr. Rolando Reátegui Lozano
 DNI 06418510

Sello personal y firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
III. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dr. Infantas Bendezú Luz Violeta
 Institución donde labora: Universidad Nacional Agraria de la Selva
 Especialidad: Doctor en Contabilidad
 Instrumento de evaluación: Cuestionario muestra 2 – Desempeño laboral
 Autor (s) del instrumento (s): M. Sc. Pashanasi Amasifuen, Beto

IV. ASPECTOS DE VALIDACIÓN
MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Desempeño laboral .					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Desempeño laboral .					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Desempeño laboral .					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						48

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento válido para su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.8

Tingo María, 29 de julio de 2021



Sello personal y firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
III. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dr. Huamani Yupanqui, Hugo Alberto
 Institución donde labora: Universidad Nacional Agraria de la Selva
 Especialidad: Doctor en Ciencias de la Educación
 Instrumento de evaluación: Cuestionario muestra 2 – Desempeño laboral
 Autor (s) del instrumento (s): M. Sc. Pashanasi Amasifuen, Beto

IV. ASPECTOS DE VALIDACIÓN
MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Desempeño laboral .					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Desempeño laboral .					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Desempeño laboral .					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL					48	

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento válido para su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.8

Tingo María, 29 de julio de 2021



Sello personal y firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dr. Delgado Bardales José Manuel
 Institución donde labora: Universidad César Vallejo
 Especialidad: Doctor en Gestión universitaria
 Instrumento de evaluación: Cuestionario muestra 2 – Desempeño laboral
 Autor del instrumento: M. Sc. Pashanasi Amasifuen, Beto

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN
MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Desempeño laboral .				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Desempeño laboral .					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Desempeño laboral .				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL						46

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento válido para su aplicación

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.6

Tarapoto, 31 de agosto de 2021



Sello personal y firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

III. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dr. Chucos Calixto, Walter Luis
 Institución donde labora: Universidad Nacional de la Amazonia Peruana
 Especialidad: Doctor en Educación
 Instrumento de evaluación: Cuestionario muestra 2 – Desempeño laboral
 Autor (s) del instrumento (s): M. Sc. Pashanasi Amasifuen, Beto

IV. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Desempeño laboral.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Desempeño laboral.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Desempeño laboral.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Es aplicable.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

44

Tarapoto, 18 de julio de 2021

Sello personal y firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
V. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dr. Dr. Reátegui Lozano, Rolando
 Institución donde labora: Universidad Nacional Mayor de San Marcos
 Especialidad: Doctor en Ciencias Biológicas
 Instrumento de evaluación: Cuestionario muestra 3 – Desempeño laboral
 Autor (s) del instrumento (s): M. Sc. Pashanasi Amasifuen, Beto

VI. ASPECTOS DE VALIDACIÓN
MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Desempeño laboral .					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Desempeño laboral .					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Desempeño laboral .					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						48

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento válido para su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.8

Lima, 29 de julio de 2021



Dr. Rolando Reátegui Lozano
DNI 06418510

Sello personal y firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
V. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dr. Infantas Bendezú Luz Violeta
 Institución donde labora: Universidad Nacional Agraria de la Selva
 Especialidad: Doctor en Contabilidad
 Instrumento de evaluación: Cuestionario muestra 3 – Desempeño laboral
 Autor (s) del instrumento (s): M. Sc. Pashanasi Amasifuen, Beto

VI. ASPECTOS DE VALIDACIÓN
MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Desempeño laboral .					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Desempeño laboral .					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Desempeño laboral .					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						48


(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento válido para su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.8

Tingo María, 29 de julio de 2021



Sello personal y firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
V. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dr. Huamani Yupanqui, Hugo Alberto
 Institución donde labora: Universidad Nacional Agraria de la Selva
 Especialidad: Doctor en Ciencias de la Educación
 Instrumento de evaluación: Cuestionario muestra 3 – Desempeño laboral
 Autor (s) del instrumento (s): M. Sc. Pashanasi Amasifuen, Beto

VI. ASPECTOS DE VALIDACIÓN
MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Desempeño laboral .					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Desempeño laboral .					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Desempeño laboral .					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						48

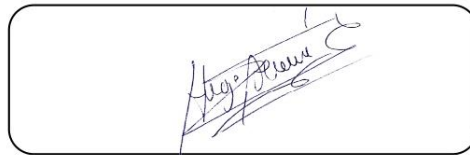
(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento válido para su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.8

Tingo María, 29 de julio de 2021



Sello personal y firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
IV. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dr. José Manuel Delgado Bardales
 Institución donde labora: Universidad César Vallejo
 Especialidad: Doctor en Gestión Universitaria
 Instrumento de evaluación: Cuestionario muestra 3 – Desempeño laboral
 Autor (s) del instrumento (s): M. Sc. Pashanasi Amasifuen, Beto

V. ASPECTOS DE VALIDACIÓN
MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Desempeño laboral .				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Desempeño laboral .					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Desempeño laboral .				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL						46

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento válido para su aplicación

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.6

Tarapoto, 31 de agosto de 2021



Sello personal y firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

V. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dr. Chucos Calixto, Walter Luis
Institución donde labora: Universidad Nacional de la Amazonia Peruana
Especialidad: Doctor en Educación
Instrumento de evaluación: Cuestionario muestra 3 – Desempeño laboral
Autor (s) del instrumento (s): M. Sc. Pashanasi Amasifuen, Beto

VI. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Desempeño laboral.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Desempeño laboral.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Desempeño laboral.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL						

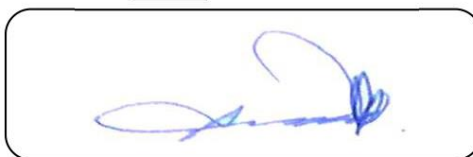
(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Es aplicable.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

44

Tarapoto, 18 de julio de 2021



Sello personal y firma

Autorización para la aplicación de la investigación



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE ALTO
AMAZONAS
UNIVERSIDAD LICENCIADA

CONSTANCIA DE AUTORIZACION

Mediante la presente, se autoriza al Mg. **BETO PASHANASI AMASIFUEN**, docente asociado de la Universidad Nacional Autónoma de Alto Amazonas (UNAAA), a la aplicación de sus instrumentos en la recolección de datos para la elaboración de su proyecto de tesis denominado: **Modelo de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral en la Universidad Nacional Autónoma de Alto Amazonas, 2021**, el cual se desarrollará a partir del 10 de setiembre del 2021.

Se expide la presenta constancia a solicitud del interesado, para los fines que crea conveniente.

Yurimaguas 10 de setiembre del 2021.

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE ALTO AMAZONAS
FACULTAD DE EDUCACIÓN
ALEJANDRO BUCARON PALLES
VICERRECTOR ACADÉMICO

Validación de la Propuesta

Cuestionario

ASPECTOS A TENER EN CUENTA POR LOS EXPERTOS PARA REALIZAR LA EVALUACIÓN DE LA PROPUESTA DE MODELO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE ALTO AMAZONAS, 2021

Estimado experto(a): Ph.D. Marco Antonio Mathios Flores

Usted ha sido seleccionado, por su calificación y capacidad científico-técnica, por el grado de doctor, por sus años de experiencia y los resultados alcanzados en su labor profesional, como experto para evaluar los resultados teóricos de esta investigación, por lo que como autor le pido que ofrezca sus ideas y criterios sobre las bondades, deficiencias e insuficiencias que presenta la Propuesta de modelo de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral en la Universidad Nacional Autónoma de Alto Amazonas, 2021, en cuanto a su concepción teórica y que pudiera presentar al ser aplicada en la práctica de los estudiantes de doctorado en Gestión Pública y Gobernabilidad.

Instrumentos para la obtención de criterios valorativos de los expertos.

1. Marque con una cruz (X) su opinión, sobre los aspectos a valorar de la “ Propuesta de modelo de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral en la Universidad Nacional Autónoma de Alto Amazonas, 2021”.

C1	C2	C3	C4	C5
Inadecuado	Poco Adecuado	Adecuado	Bastante Adecuado	Muy adecuado

N°	Aspectos a valorar del Modelo	C1	C2	C3	C4	C5
1	Definición de premisas	x				
2	Importancia de los componentes	x				
3	Fundamentación de cada componente	x				
4	Argumentos de la organización		x			
5	Relevancia del componente teórico		x			
6	Coherencia entre los componentes	x				
7	Importancia de la normatividad	x				
8	Importancia de los contenidos		x			

2. Se le agradecería que en cada aspecto valorado indicara cuál de ellos modificaría y las sugerencias que al respecto usted considere.

Aspectos	¿Qué modificaría?	Sugerencias de modificación
1		
2		
3		
4		
5		

8	mejorar el desempeño laboral en la Universidad Nacional Autónoma de Alto Amazonas, a la formación de cualidades de la personalidad en las esferas: intelectual, afectivo volitiva y moral.									
9	Valorar la contribución que realiza el modelo al conocimiento, de los procesos y fenómenos de la práctica social en las esferas: social, económica y ambiental.									X

Total: 79

4. Marque cuál de los siguientes ítems antes mencionados usted considera que se pone de manifiesto en cada aspecto: Siempre que usted marque una de las columnas (I), (II), (III) ó (IV) especifique el cambio, adición o supresión que usted haría.

N°	Posible cambio sugerido	Bien concebido	Haría cambios	Haría adiciones	Haría supresiones
		(I)	(II)	(III)	(IV)
1					
2					
3					
4					
5					
6					
7					
8					
9					

Para finalizar, queremos expresarle que sus criterios y opiniones se manejarán de forma anónima, además le agradecemos por anticipado su valiosa colaboración y estamos seguros que sus sugerencias y comentarios críticos contribuirán a perfeccionar el modelo, tanto en su concepción teórica como en su futura aplicación en la formación científica. Muchas gracias por su cooperación y le pedimos disculpas por las molestias ocasionadas.

5. Opinión de Aplicabilidad:

La Propuesta es viable porque los indicadores guardan coherencia con las variables de estudio, por ello la misma es APLICABLE.

Fecha: 25/12/2021

.....
 Ph.D. Marco Antonio Mathios Flores
 DNI: 05580859

Validación de la Propuesta CUESTIONARIO

Aspectos a tener en cuenta por los expertos para realizar la evaluación de la propuesta de Modelo de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral en la Universidad Nacional Autónoma de Alto Amazonas, 2021.

Estimado experto(a): Dr. Enrique Arévalo Gardini

Usted ha sido seleccionado, por su calificación y capacidad científico-técnica, por el grado de doctor, por sus años de experiencia y los resultados alcanzados en su labor profesional, como experto para evaluar los resultados teóricos de esta investigación, por lo que como autor le pido que ofrezca sus ideas y criterios sobre las bondades, deficiencias e insuficiencias que presenta la Propuesta de Modelo de gestión académica según "Modelo de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral en la Universidad Nacional Autónoma de Alto Amazonas, 2021, en cuanto a su concepción teórica y que pudiera presentar al ser aplicada en la práctica de los estudiantes de doctorado en Gestión Pública y Gobernabilidad.

Instrumentos para la obtención de criterios valorativos de los expertos.

6. Marque con una cruz (X) su opinión, sobre los aspectos a valorar del Modelo de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral en la Universidad Nacional Autónoma de Alto Amazonas, 2021.

C1	C2	C3	C4	C5
Inadecuado	Poco Adecuado	Adecuado	Bastante Adecuado	Muy adecuado

N°	Aspectos a valorar del Modelo	C1	C2	C3	C4	C5
1	Definición de premisas	x				
2	Importancia de los componentes	x				
3	Fundamentación de cada componente	x				
4	Argumentos de la organización		x			
5	Relevancia del componente teórico		x			
6	Coherencia entre los componentes	x				
7	Importancia de la normatividad	x				
8	Importancia de los contenidos		x			

7. Se le agradecería que en cada aspecto valorado indicara cuál de ellos modificaría y las sugerencias que al respecto usted considere.

Aspectos	¿Qué modificaría?	Sugerencias de modificación
1		
2		
3		
4		
5		
6		
7		
8		
9		

9	Valorar la contribución que realiza el modelo al conocimiento, de los procesos y fenómenos de la práctica social en las esferas: social, económica y ambiental.										X	
---	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	---	--

Total: 80

9. Marque cuál de los siguientes ítems antes mencionados usted considera que se pone de manifiesto en cada aspecto: Siempre que usted marque una de las columnas (I), (II), (III) ó (IV) especifique el cambio, adición o supresión que usted haría.

N°	Posible cambio sugerido	Bien concebido	Haría cambios	Haría adiciones	Haría supresiones
		(I)	(II)	(III)	(IV)
1					
2					
3					
4					
5					
6					
7					
8					
9					

Para finalizar, queremos expresarle que sus criterios y opiniones se manejarán de forma anónima, además le agradecemos por anticipado su valiosa colaboración y estamos seguros que sus sugerencias y comentarios críticos contribuirán a perfeccionar el modelo, tanto en su concepción teórica como en su futura aplicación en la formación científica. Muchas gracias por su cooperación y le pedimos disculpas por las molestias ocasionadas.

10. Opinión de Aplicabilidad:

La Propuesta es viable porque los indicadores guardan coherencia con las variables de estudio, por ello la misma es APLICABLE.

Fecha: 28/12/2021



Ph.D. Enrique Arévalo Gardini
DNI: 22996339

Validación de la Propuesta CUESTIONARIO

ASPECTOS A TENER EN CUENTA POR LOS EXPERTOS PARA REALIZAR LA EVALUACIÓN DE LA PROPUESTA DE MODELO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE ALTO AMAZONAS, 2021

Estimado experto(a): Dr: Jorge Saavedra Ramírez

Usted ha sido seleccionado, por su calificación y capacidad científico-técnica, por el grado de doctor, por sus años de experiencia y los resultados alcanzados en su labor profesional, como experto para evaluar los resultados teóricos de esta investigación, por lo que como autor le pido que ofrezca sus ideas y criterios sobre las bondades, deficiencias e insuficiencias que presenta la Propuesta de modelo de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral en la Universidad Nacional Autónoma de Alto Amazonas, 2021, en cuanto a su concepción teórica y que pudiera presentar al ser aplicada en la práctica de los estudiantes de doctorado en Gestión Pública y Gobernabilidad.

Instrumentos para la obtención de criterios valorativos de los expertos.

11. Marque con una cruz (X) su opinión, sobre los aspectos a valorar de la “ Propuesta de modelo de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral en la Universidad Nacional Autónoma de Alto Amazonas, 2021”.

C1	C2	C3	C4	C5
Inadecuado	Poco Adecuado	Adecuado	Bastante Adecuado	Muy adecuado

N°	Aspectos a valorar del Modelo	C1	C2	C3	C4	C5
1	Definición de premisas	x				
2	Importancia de los componentes	x				
3	Fundamentación de cada componente	x				
4	Argumentos de la organización		x			
5	Relevancia del componente teórico		x			
6	Coherencia entre los componentes	x				
7	Importancia de la normatividad	x				
8	Importancia de los contenidos		x			

12. Se le agradecería que en cada aspecto valorado indicara cuál de ellos modificaría y las sugerencias que al respecto usted considere.

Aspectos	¿Qué modificaría?	Sugerencias de modificación
1		
2		
3		
4		
5		
6		
7		

8		
9		

13. Valoración de algunos aspectos de la Propuesta de modelo de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral en la Universidad Nacional Autónoma de Alto Amazonas, 2021” que se relatan a continuación marque con una cruz (X) ordenándolos de manera decreciente, asignando el número 9 al aspecto (o los aspectos) que usted considere que mejor se revelan o se manifiestan en el modelo, el número 8 al siguiente y así sucesivamente hasta el número 1.

N°	Aspectos a valorar del Modelo	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Valorar si la concepción teórica de la Propuesta de Modelo de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral en la Universidad Nacional Autónoma de Alto Amazonas, 2021 refleja los principios teóricos que la sustentan.								X	
2	Valorar si la concepción estructural favorece el logro del objetivo por el cual se elaboró.									X
3	Valorar si las etapas declaradas en el componente de los procesos planteadas para la solución de problemas fueron ordenadas atendiendo a criterios lógicos y metodológicos de la disciplina.								X	
4	Valorar si se reflejan con calidad y precisión las orientaciones para el tratamiento metodológico de las acciones a desarrollar en cada componente del IModelo de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral en la Universidad Nacional Autónoma de Alto Amazonas,									X
5	Valorar si los indicadores y categorías del sistema de ciencia tecnología e investigación son precisos y miden el cumplimiento del objetivo esperado.									X
6	Valorar el nivel de satisfacción práctica que podría presentar la “Propuesta del Modelo de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral en la Universidad Nacional Autónoma de Alto Amazonas, como solución al problema y posibilidades reales de su generalización en la práctica científica.									X
7	Valorar si existe correspondencia entre la complejidad de las actividades de la Propuesta de Modelo de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral en la Universidad Nacional Autónoma de Alto Amazonas, 2021 a desarrollar en las actividades y las particularidades de su formación científica.									X
8	Valorar la contribución que realiza la “Propuesta de Modelo de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral en la Universidad Nacional Autónoma de Alto Amazonas, a la								X	

	formación de cualidades de la personalidad en las esferas: intelectual, afectivo volitiva y moral.									
9	Valorar la contribución que realiza el modelo al conocimiento, de los procesos y fenómenos de la práctica social en las esferas: social, económica y ambiental.									X

Total: 79

14. Marque cuál de los siguientes ítems antes mencionados usted considera que se pone de manifiesto en cada aspecto: Siempre que usted marque una de las columnas (I), (II), (III) ó (IV) especifique el cambio, adición o supresión que usted haría.

N°	Posible cambio sugerido	Bien concebido	Haría cambios	Haría adiciones	Haría supresiones
		(I)	(II)	(III)	(IV)
1					
2					
3					
4					
5					
6					
7					
8					
9					

Para finalizar, queremos expresarle que sus criterios y opiniones se manejarán de forma anónima, además le agradecemos por anticipado su valiosa colaboración y estamos seguros que sus sugerencias y comentarios críticos contribuirán a perfeccionar el modelo, tanto en su concepción teórica como en su futura aplicación en la formación científica. Muchas gracias por su cooperación y le pedimos disculpas por las molestias ocasionadas.

15. Opinión de Aplicabilidad:

La Propuesta es viable porque los indicadores guardan coherencia con las variables de estudio, por ello la misma es APLICABLE.

Fecha: 25/11/2021



.....
Dr. Jorge Saavedra Ramírez
D.N.I 01091256

Validación de la Propuesta CUESTIONARIO

Aspectos a tener en cuenta por los expertos para realizar la evaluación de la propuesta de Modelo de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral en la Universidad Nacional Autónoma de Alto Amazonas, 2021.

Estimado experto(a): Dr. Walker Díaz Panduro

Usted ha sido seleccionado, por su calificación y capacidad científico-técnica, por el grado de doctor, por sus años de experiencia y los resultados alcanzados en su labor profesional, como experto para evaluar los resultados teóricos de esta investigación, por lo que como autor le pido que ofrezca sus ideas y criterios sobre las bondades, deficiencias e insuficiencias que presenta la Propuesta de Modelo de gestión académica según "Modelo de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral en la Universidad Nacional Autónoma de Alto Amazonas, 2021, en cuanto a su concepción teórica y que pudiera presentar al ser aplicada en la práctica de los estudiantes de doctorado en Gestión Pública y Gobernabilidad.

Instrumentos para la obtención de criterios valorativos de los expertos.

16. Marque con una cruz (X) su opinión, sobre los aspectos a valorar del Modelo de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral en la Universidad Nacional Autónoma de Alto Amazonas, 2021.

C1	C2	C3	C4	C5
Inadecuado	Poco Adecuado	Adecuado	Bastante Adecuado	Muy adecuado

N°	Aspectos a valorar del Modelo	C1	C2	C3	C4	C5
1	Definición de premisas	x				
2	Importancia de los componentes	x				
3	Fundamentación de cada componente	x				
4	Argumentos de la organización		x			
5	Relevancia del componente teórico		x			
6	Coherencia entre los componentes	x				
7	Importancia de la normatividad	x				
8	Importancia de los contenidos		x			

17. Se le agradecería que en cada aspecto valorado indicara cuál de ellos modificaría y las sugerencias que al respecto usted considere.

Aspectos	¿Qué modificaría?	Sugerencias de modificación
1		
2		
3		
4		
5		
6		
7		
8		
9		

9	Valorar la contribución que realiza el modelo al conocimiento, de los procesos y fenómenos de la práctica social en las esferas: social, económica y ambiental.										X
----------	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	---

Total: 77

19. Marque cuál de los siguientes ítems antes mencionados usted considera que se pone de manifiesto en cada aspecto: Siempre que usted marque una de las columnas (I), (II), (III) ó (IV) especifique el cambio, adición o supresión que usted haría.

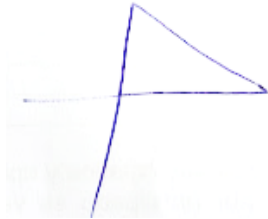
N°	Posible cambio sugerido	Bien concebido	Haría cambios	Haría adiciones	Haría supresiones
		(I)	(II)	(III)	(IV)
1					
2					
3					
4					
5					
6					
7					
8					
9					

Para finalizar, queremos expresarle que sus criterios y opiniones se manejarán de forma anónima, además le agradecemos por anticipado su valiosa colaboración y estamos seguros que sus sugerencias y comentarios críticos contribuirán a perfeccionar el modelo, tanto en su concepción teórica como en su futura aplicación en la formación científica. Muchas gracias por su cooperación y le pedimos disculpas por las molestias ocasionadas.

20. Opinión de Aplicabilidad:

La Propuesta es viable porque los indicadores guardan coherencia con las variables de estudio, por ello la misma es APLICABLE.

Fecha: 28/12/2021



.....
Dr. Walker Díaz Panduro
DNI: 05618133

Validación de la Propuesta CUESTIONARIO

ASPECTOS A TENER EN CUENTA POR LOS EXPERTOS PARA REALIZAR LA EVALUACIÓN DE LA PROPUESTA DE MODELO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE ALTO AMAZONAS, 2021

Estimado experto(a): Dr: Luis Alberto Arévalo López

Usted ha sido seleccionado, por su calificación y capacidad científico-técnica, por el grado de doctor, por sus años de experiencia y los resultados alcanzados en su labor profesional, como experto para evaluar los resultados teóricos de esta investigación, por lo que como autor le pido que ofrezca sus ideas y criterios sobre las bondades, deficiencias e insuficiencias que presenta la Propuesta de modelo de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral en la Universidad Nacional Autónoma de Alto Amazonas, 2021, en cuanto a su concepción teórica y que pudiera presentar al ser aplicada en la práctica de los estudiantes de doctorado en Gestión Pública y Gobernabilidad.

Instrumentos para la obtención de criterios valorativos de los expertos.

21. Marque con una cruz (X) su opinión, sobre los aspectos a valorar de la “ Propuesta de modelo de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral en la Universidad Nacional Autónoma de Alto Amazonas, 2021”.

C1	C2	C3	C4	C5
Inadecuado	Poco Adecuado	Adecuado	Bastante Adecuado	Muy adecuado

N°	Aspectos a valorar del Modelo	C1	C2	C3	C4	C5
1	Definición de premisas	x				
2	Importancia de los componentes	x				
3	Fundamentación de cada componente	x				
4	Argumentos de la organización		x			
5	Relevancia del componente teórico		x			
6	Coherencia entre los componentes	x				
7	Importancia de la normatividad	x				
8	Importancia de los contenidos		x			

22. Se le agradecería que en cada aspecto valorado indicara cuál de ellos modificaría y las sugerencias que al respecto usted considere.

Aspectos	¿Qué modificaría?	Sugerencias de modificación
1		
2		
3		
4		
5		

8	mejorar el desempeño laboral en la Universidad Nacional Autónoma de Alto Amazonas, a la formación de cualidades de la personalidad en las esferas: intelectual, afectivo volitiva y moral.									
9	Valorar la contribución que realiza el modelo al conocimiento, de los procesos y fenómenos de la práctica social en las esferas: social, económica y ambiental.									X

Total: 76

24. Marque cuál de los siguientes ítems antes mencionados usted considera que se pone de manifiesto en cada aspecto: Siempre que usted marque una de las columnas (I), (II), (III) ó (IV) especifique el cambio, adición o supresión que usted haría.

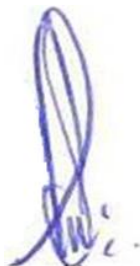
N°	Posible cambio sugerido	Bien concebido	Haría cambios	Haría adiciones	Haría supresiones
		(I)	(II)	(III)	(IV)
1					
2					
3					
4					
5					
6					
7					
8					
9					

Para finalizar, queremos expresarle que sus criterios y opiniones se manejarán de forma anónima, además le agradecemos por anticipado su valiosa colaboración y estamos seguros que sus sugerencias y comentarios críticos contribuirán a perfeccionar el modelo, tanto en su concepción teórica como en su futura aplicación en la formación científica. Muchas gracias por su cooperación y le pedimos disculpas por las molestias ocasionadas.

25. Opinión de Aplicabilidad:

La Propuesta es viable porque los indicadores guardan coherencia con las variables de estudio, por ello la misma es APLICABLE.

Fecha: 29/12/2021



 Dr. Luis Alberto Arévalo López.
 DNI: 05582087

Base de datos
Gestión del talento humano (Docentes)

Nro.	Planificación de personal						Selección de personal					Capacitación y desarrollo del personal					Evaluación del personal							
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24
1	2	1	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	2	3	2	3	4	3	3	4	3	3	4
2	4	4	5	4	4	4	3	5	5	4	4	5	4	4	5	3	3	5	4	5	5	5	5	4
3	3	4	4	3	4	2	5	5	5	3	3	5	1	1	4	1	3	4	3	4	3	4	4	4
4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	2	2	3	2	3	4	4	3	2
5	3	2	2	3	3	3	4	5	4	2	2	4	2	2	3	1	1	2	2	1	1	1	1	1
6	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	2	2	4	3	2	3	2	2	2
7	5	3	3	4	4	4	4	1	5	3	3	3	2	2	4	2	1	2	2	3	2	4	2	2
8	2	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	1	4	4	4	3	3	1	1	1
9	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	1	3	2
10	3	3	2	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	1	3	4	3	4	3	4	3	3
11	3	5	4	5	5	3	5	3	4	1	3	4	3	3	4	1	5	5	5	5	5	4	4	3
12	3	1	3	5	5	5	5	5	5	4	4	5	2	2	2	1	5	5	5	3	4	4	4	5
13	3	5	1	3	3	3	3	4	4	2	1	5	3	3	5	1	1	4	3	3	3	2	2	3
14	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	2	3	2	3	4	3	3	4	3	3	4
15	3	2	4	4	2	3	4	3	3	3	5	4	4	4	1	3	3	3	3	3	3	3	3	5
16	4	2	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	2	2	3	5	5	5	5	2	5

Gestión del talento humano (Administrativos)

Nro.	Planificación de personal					Selección de personal					Capacitación y desarrollo del personal					Evaluación del personal		
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18
1	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	1	3	5	5
2	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	1	3	1	5
3	2	5	3	3	5	5	5	2	4	5	2	1	3	5	1	4	1	3
4	1	1	3	3	4	4	4	4	2	4	3	1	1	1	1	2	1	1
5	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	1	5	3	5
6	3	3	4	4	4	1	5	5	4	5	1	1	4	5	1	3	4	5
7	2	3	3	4	4	4	4	2	3	3	3	2	2	4	1	1	5	4
8	3	2	3	3	4	5	5	4	2	4	2	2	4	4	2	2	3	4
9	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	3	3	3	2	4	5	5
10	3	2	4	5	4	5	5	4	5	5	1	1	1	1	1	1	4	5
11	4	4	4	5	3	3	3	3	2	3	3	3	5	5	1	1	4	4
12	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	2	4	1	3	5	4
13	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	5	4
14	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	2	2	4	4	1	2	4	5
15	2	4	4	4	5	5	5	5	4	5	3	3	4	5	1	4	3	4
16	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	1	2	3	1
17	3	2	4	4	4	5	5	3	4	5	1	2	4	5	1	4	1	5

18	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	3	5	5	2	3	4	5
19	4	3	3	4	4	5	5	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2
20	3	4	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5
21	1	3	4	4	5	5	5	5	4	5	1	1	1	4	1	4	4	5
22	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	1	3	3	4
23	3	2	4	4	4	5	5	3	4	5	1	2	4	5	1	4	1	5
24	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	3	5	5	2	3	4	5
25	3	4	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5
26	1	3	4	4	5	5	5	5	4	5	1	1	1	4	1	4	4	5
27	1	2	2	4	2	2	5	3	4	4	1	1	1	2	1	1	5	1
28	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	3	3	5	5	1	4	5	4
29	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	3	2	5
30	4	3	4	4	5	4	5	4	3	5	3	3	5	4	4	5	4	4

Gestión del talento humano (Personal de servicio)

Nro.	Planificación de personal		Selección de personal					Capacitación y desarrollo	Evaluación del personal	
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10
1	4	2	5	5	5	4	4	4	2	2
2	5	3	5	5	5	5	5	4	3	2
3	4	3	4	5	5	5	5	3	4	3
4	4	3	5	5	5	2	3	4	1	1
5	3	4	3	5	5	5	5	3	3	3
6	5	4	5	5	4	5	5	5	3	3
7	4	4	5	5	3	2	4	4	2	2
8	3	3	4	5	5	3	4	5	1	2
9	3	5	5	5	5	5	5	5	2	2
10	4	3	3	4	5	3	3	4	2	5
11	4	3	4	5	5	5	5	3	4	3
12	4	3	4	5	5	5	5	3	4	3
13	4	3	5	5	5	2	3	4	1	1
14	3	4	3	5	5	5	5	3	3	3
15	5	4	5	5	4	5	5	5	3	3
16	4	4	5	5	3	2	4	4	2	2
17	3	3	4	5	5	3	4	5	1	2
18	3	5	5	5	5	5	5	5	2	2
19	4	3	3	4	5	3	3	4	2	5
20	5	4	5	5	5	4	5	3	4	4
21	5	3	5	5	5	3	5	1	1	1
22	3	5	5	5	4	4	5	4	4	4
23	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1
24	5	5	5	5	5	5	2	4	4	4
25	5	5	5	5	5	5	5	1	4	4
26	5	4	4	3	4	5	5	5	4	4
27	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4
28	4	4	1	5	3	4	3	4	2	2

Desempeño laboral (Docentes)

Nro.	Competencias laborales					Comportamiento organizacional					Satisfacción laboral				
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15
1	3	3	4	4	3	4	4	4	2	3	4	3	4	4	4
2	4	4	5	4	5	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4
3	5	5	5	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4
4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4
5	4	4	4	5	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	4
6	5	5	4	5	5	5	3	3	2	4	4	3	3	5	5
7	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4
8	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	5	4	4	4	5
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
10	4	4	4	4	4	5	4	3	3	2	3	3	3	3	3
11	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5
12	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5
13	4	5	5	5	5	5	4	4	4	3	4	3	3	4	4
14	3	3	4	4	3	4	4	4	2	3	4	3	4	4	4
15	5	5	5	4	5	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3
16	5	5	5	4	5	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3

Desempeño laboral (Administrativos)

Nro.	Competencias laborales					Comportamiento organizacional					Satisfacción laboral				
	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5
2	5	5	5	4	4	5	4	4	3	3	3	3	3	3	4
3	5	5	5	5	4	5	3	5	4	3	5	4	3	3	5
4	4	5	4	4	5	5	3	3	2	3	4	2	4	3	4
5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5
6	4	4	5	5	4	5	3	4	3	4	4	4	2	2	4
7	4	5	4	4	4	5	3	5	4	5	5	4	5	4	5
8	3	4	4	4	4	5	4	2	2	2	3	3	2	2	3
9	4	5	4	5	5	5	4	3	4	3	4	4	3	3	4
10	5	5	3	3	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5
11	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
12	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5
13	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	5
14	5	5	5	5	5	5	5	4	5	2	5	5	5	5	5
15	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5
17	5	5	4	5	5	5	4	3	3	3	5	3	3	2	5
18	5	5	4	5	5	5	5	5	3	3	5	4	3	3	5

19	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	5	4	5	5	5
20	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
21	3	4	3	4	5	5	4	4	5	5	4	4	3	3	5
22	3	3	3	4	5	4	4	3	5	4	2	3	4	4	4
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
24	5	5	5	5	2	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5
25	3	3	3	4	5	4	4	3	5	4	2	3	4	4	4
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
27	5	5	5	5	2	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5
28	3	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5
29	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5
30	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	3	3	3	3	5

Desempeño laboral (Personal de servicio)

Nro.	Competencias laborales				Comportamiento organizacional					Satisfacción laboral				
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14
1	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4
2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4
3	5	5	5	5	5	3	3	2	1	1	3	4	5	5
4	5	5	5	5	5	3	5	4	5	3	4	5	5	5
5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
6	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
7	4	5	4	4	5	5	4	4	3	5	4	4	4	5
8	4	5	4	5	5	2	5	2	5	5	3	2	2	5
9	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
10	5	5	3	5	5	3	3	3	3	5	3	3	3	5
11	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	1	5
12	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
13	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
14	4	5	4	4	5	5	4	4	3	5	4	4	4	5
15	4	5	4	5	5	2	5	2	5	5	3	2	2	5
16	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
17	5	5	3	5	5	3	3	3	3	5	3	3	3	5
18	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	1	5
19	4	5	4	5	5	4	4	3	3	5	4	5	5	5
20	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
24	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
25	4	5	4	5	5	4	3	4	5	5	5	4	4	5
26	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5
27	4	5	3	3	5	4	2	4	3	5	4	4	4	5
28	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	3	5

Autorización para la publicación de los resultados de la institución donde se ejecutó la investigación



AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

Datos Generales

Nombre de la Organización: UNAAA	RUC: 20600041569
Universidad Nacional Autónoma de Alto Amazonas	
Nombre del Titular o Representante legal: Damián MANAYAY SÁNCHEZ	
Nombres y Apellidos Damián MANAYAY SÁNCHEZ	DNI: 09972613

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo [X], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación Modelo de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral en la Universidad Nacional Autónoma de Alto Amazonas, 2021	
Nombre del Programa Académico:	
Autor: Nombres y Apellidos Beto PASHANASI AMASIFUEN	DNI: 05588935

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor del estudio.

Lugar y Fecha: Yurimaguas, 20 de setiembre del 2021

Firma:

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE ALTO AMAZONAS
Dr. DAMIAN MANAYAY SANCHEZ
PRESIDENTE

(Titular o Representante legal de la institución)

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal " f " Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.