



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

Influencia del aprendizaje servicio en la gestión del talento humano en estudiantes de una universidad pública, Lima 2023

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Administración de la Educación**

AUTORA:

Antezana Alzamora, Sonia (orcid.org/000-0003-4441-1824)

ASESORES:

Dra. Julca Vera, Noemí Teresa (orcid.org/0000-0002-5469-2466)

Dr. Pérez Pérez, Miguel Angel (orcid.org/0000-0002-7333-9879)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles

LIMA - PERÚ

2023

Dedicatoria

Ofrendo esta investigación a Dios por ser mi guía y permitirme llegar hasta esta etapa importante de mi formación profesional. A mis padres y hermano por su apoyo moral, y en especial a mi esposo e hijos por su apoyo e infinita paciencia y comprensión.

Agradecimiento

Agradezco a todos los docentes del programa de posgrado de la Universidad “César Vallejo” por sus esmeradas enseñanzas y, en especial a mi asesora Dra. Noemi Teresa Julca Vera por sus aportes pertinentes que han contribuido en la realización de la presente investigación.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, JULCA VERA NOEMI TERESA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis titulada: "Influencia del aprendizaje servicio en la gestión del talento humano en estudiantes de una Universidad Pública, Lima 2023", cuyo autor es ANTEZANA ALZAMORA SONIA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 14.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 19 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
JULCA VERA NOEMI TERESA DNI: 18837377 ORCID: 0000-0002-5469-2466	Firmado electrónicamente por: NOJULCAVE el 22- 07-2023 07:34:07

Código documento Trilce: TRI - 0601027





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, ANTEZANA ALZAMORA SONIA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Influencia del aprendizaje servicio en la gestión del talento humano en estudiantes de una Universidad Pública, Lima 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
ANTEZANA ALZAMORA SONIA DNI: 09209462 ORCID: 0000-0003-4441-1824	Firmado electrónicamente por: AANTEZANAAL el 22- 07-2023 08:13:38

Código documento Trilce: INV - 1231420

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIDAD DEL AUTOR	vi
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	27
3.1. Tipo y diseño de investigación	27
3.2. Variables y Operacionalización	28
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	29
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	31
3.5. Procedimientos.....	34
3.6. Método de análisis de datos.....	34
3.7. Aspectos éticos	34
IV RESULTADOS.....	36
V DISCUSIÓN	50
VI. CONCLUSIONES	58
VII. RECOMENDACIONES	59
REFERENCIAS.....	60
ANEXOS	69

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Aprendizaje-Servicio en la Educación Superior.....	15
Tabla 2	Perspectivas de Gestión del Talento Humano	26
Tabla 3	Muestra Asignación Proporcional.....	30
Tabla 4	Instrumentos para el Recojo de Información	32
Tabla 5	Validez Juicio de Expertos	33
Tabla 6	Confiability de los Instrumentos	33
Tabla 7	Tabla cruzada Aprendizaje Servicio*Gestión del Talento Humano ...	41
Tabla 8	Tabla cruzada Dimensión Formativa* Gestión del Talento Humano .	41
Tabla 9	Tabla cruzada Dimensión Aprendizaje*Gestión del Talento Humano	42
Tabla 10	Tabla cruzada Dimensión Servicio*Gestión del Talento Humano	43
Tabla 11	Prueba de Normalidad	44
Tabla 12	Efecto positivo del Aprendizaje – Servicio en la Gestión del Talento Humano	45
Tabla 13	Valor de Nagelkerke.....	45
Tabla 14	Efecto positivo de la Dimensión Formativa en la Gestión del Talento Humano	46
Tabla 15	Estimación del valor de Nagelkerke	47
Tabla 16	Efecto positivo de la Dimensión Aprendizaje en la Gestión del Talento Humano	47
Tabla 17	Estimación del valor de Nagelkerke	48
Tabla 18	Efecto positivo de la Dimensión Servicio en la Gestión del Talento Humano	49
Tabla 19	Estimación del valor de Nagelkerke	49

ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS

Figura 1	Mapa de los Valores del Aprendizaje-Servicio	13
Figura 2	Correlación GTH y Universidad Contemporánea	16
Figura 3	Modelo de Gestión de Talento Humano en las Organizaciones Educativas	20
Figura 4	Seis Procesos de la GTH, Dimensiones e Indicadores	23
Figura 5	Los Saltos Graduales de la GTH.....	24
Figura 6	Elementos que Componen el Modelo de la GTH	25
Figura 7	Distribución Porcentual Aprendizaje - Servicio.....	36
Figura 8	Distribución Porcentual Dimensión Formativa.....	37
Figura 9	Distribución Porcentual Dimensión Aprendizaje.....	38
Figura 10	Distribución Porcentual Dimensión Servicio	39
Figura 11	Distribución Porcentual Gestión del Talento Humano	40

RESUMEN

El objetivo de la investigación fue determinar en qué medida el Aprendizaje Servicio influye en la Gestión del Talento Humano en estudiantes de una universidad pública, Lima 2023. La metodología de enfoque cuantitativo y nivel descriptivo explicativo, de diseño no experimental y transversal. La población fue constituida por 297 alumnos de la Facultad de Medicina de una universidad pública y la muestra 131 estudiantes de medicina de quinto, cuarto y tercer año matriculados en una universidad pública. La técnica de recolección de datos fue la encuesta y el instrumento el cuestionario validado por juicio de expertos. El resultado principal de la prueba de hipótesis arrojó un valor de p menor a 0.05 (α) y de Nagelkerke igual a 0.337. La conclusión, el estudio proporciona evidencia sólida de que el ApS tiene influencia significativa en la GTH en estudiantes de una universidad pública, se fortalece con el valor Nagelkerke que aproximadamente el 32.7% de la variabilidad en la GTH puede ser explicada por la influencia del ApS en los estudiantes de la universidad pública estudiada.

Palabras clave: aprendizaje, servicio, gestión, talento humano

ABSTRACT

The objective of the research was to determine to what extent Service-Learning influences Human Talent Management in students of a public university, Lima 2023. The methodology was quantitative and descriptive explanatory, non-experimental and cross-sectional design. The population consisted of 297 students of the School of Medicine of a public university and the sample consisted of 131 fifth, fourth- and third-year medical students enrolled in a public university. The data collection technique was the survey and the instrument was the questionnaire validated by expert judgment. The main result of the hypothesis test yielded a p value less than 0.05 (α) and Nagelkerke's value equal to 0.337. The conclusion, the study provides strong evidence that ApS has significant influence on GTH in students of a public university, is strengthened by the Nagelkerke value that approximately 32.7% of the variability in GTH can be explained by the influence of ApS in students of the public university studied.

Keywords: learning, service, management, talent human

I. INTRODUCCIÓN

La educación superior peruana tiene un papel importante en el desarrollo de futuros profesionales con las habilidades y el potencial para prosperar en el lugar de trabajo.

La enseñanza superior enfrenta en la actualidad dificultades y desafíos, producto de los nuevos acontecimientos que suceden en el mundo actual globalizado. Se confirma que, el modelo tradicional de la educación universitaria tiene signos de obsolescencia y existe la imperiosa necesidad de someterse a una transformación que aspire modelos competitivos de aprendizaje y los estudiantes adquieran “credenciales alternativas” que contribuyan a conseguir nuevas capacidades, actualizarlas las que cuentan y afirmar las competencias que lograron obtener (Kato et al., 2020). Esta situación es preocupante por el hecho de solo existir un cambio drástico en el aumento de estudiantes matriculados, traslado a otros países, excesiva oferta de estudios, diversidad en la investigación y la tecnología; conforme a los estudios de la UNESCO (2023) en el mundo, hay 235 millones de estudiantes matriculados en las universidades, una cifra que se ha duplicado en los últimos 20 años y con mucha posibilidad que se incremente paulatinamente.

Europa asume el interés en forma considerable, la Educación Superior viene desarrollando metodologías muy activas; sin embargo, el desinterés de los universitarios se ha tornado en un problema generalizado; entonces se medita sobre el compromiso académico, constituyéndose como el reto de gran importancia en la enseñanza superior; es así que las escuelas de formación de nivel superior y en particular las universidades, tienen la obligación de ofrecer a sus estudiantes una calidad en su enseñanza, tomando en cuenta la parte psicológica de los educandos y el efecto que tiene las formas de enseñanza sobre el propio deber relacionados a sus estudios (Rodríguez, 2020).

Un punto importante de tratar en esta problemática fue “la Educación Superior y el Covid-19” y se presenta bajo el punto de vista evaluación online y la adaptación metodológica; los casos son tomados de universidades de España. El punto importante es que se convirtió en un desafío desarrollar la readaptación de todos los contenidos, la metodología docente, las materias en general y la nueva

forma de evaluar y se halló que existieron muchas limitaciones, el mismo que ordenó la creación e implantación de nuevos enfoques para la formación y aprendizaje permanente de los estudiantes, con miras al logro de los objetivos y competencias. (Ortega et al., 2021)

En América Latina existe la preocupación por mejorar la calidad, pero solo se ha centrado en la gestión administrativa de las universidades, sólo un pequeño número de instituciones de enseñanza superior son tan competitivas o casi tan competitivas como las instituciones de enseñanza superior de las naciones industrializadas; sin embargo, la calidad en la educación solo se consigue en algunas materias y existe un déficit en el desarrollo de un sistema educativo y aprendizaje con las matemáticas y ciencias consideradas de nivel bajo y no competitivo; como consuelo se puede manifestar que se alcanzó un nivel regular de la competitividad blanda, que solo se refiere de forma exclusiva a la gestión y la administración (López-Leyva, 2020).

En el Perú se sufrió impactos muy fuertes en la enseñanza y aprendizaje debido al Covid-19 y justo se presentó cuando se encontraba en un nivel avanzado de la implementación de la reforma universitaria y la solución de problemas estructurales; se evidenció la reducida participación, bajo nivel de matrícula y continuidad en los estudios sumado al incremento del abandono en universidades e institutos superiores de educación. Hoy en día todavía coexisten los impactos del licenciamiento de las universidades y del Covid-19 y se puede asegurar que se tiene un mejor “sistema universitario”, sin embargo, se reconoce la necesidad de nuevas propuestas y Benites (2021) propone contrarrestar la actual crisis económica, que afecta y seguirá perjudicando a miles de titulados universitarios, la actual disrupción digital de la educación, el trabajo y la economía, las persistentes brechas de desigualdad en la participación en la educación superior, etc.

Ante esta mirada, Mayor Paredes (2018) nos sugiere adoptar la metodología Aprendizaje Servicio (ApS), la misma que invita a ver la realidad, analizar los detalles de la educación e intervenir sobre la situación actual de la educación, al mismo tiempo, contribuye a la efectiva toma de conciencia, gracias al examen de las variables que influyen en la misma y convoca con mucha dinámica a ponerse en acción y desarrollar actividades que lleven al compromiso de los educandos con acciones cívicas; se entiende la actividad cívica como acciones de grupo e

individuales orientadas al abordaje e identificación de asuntos de carácter e interés público.

El ApS es una propuesta docente en la que los alumnos se forman a través de la participación en un proyecto que responde a una necesidad real de la comunidad y aumenta el nivel de vida de la población o del entorno en su conjunto. Esto está en consonancia con la política de responsabilidad social de la universidad, que la establece como una institución dedicada a mejorar el entorno local. Los estudiantes se comprometen a vivir una experiencia a través del ApS que incluye aprendizajes relacionados con su currículo académico, el desarrollo de habilidades personales y un servicio potencialmente sostenible a la comunidad.

García et al. (2021) contribuye con definir al ApS como “una obligación cultural, ambiental y social que genera una acción para abordarla y un proceso reflexivo que fomente la conciencia del lugar de uno en la sociedad y las conexiones entre la experiencia práctica y el conocimiento teórico” (pp. 7-8).

De la misma forma Sánchez et al. (2018) dice que “las experiencias de investigación, acción y docencia fomentan espacios colaborativos entre el centro de enseñanza superior y la población mediante el desarrollo de los proyectos ApS, afianzando la independencia de los procesos” (p.90).

El ApS es una propuesta docente en la que los alumnos se forman a través de la participación en un proyecto que responde a una necesidad real de la comunidad y mejora la calidad de vida de las personas o del entorno en su conjunto. Esto es coherente con la línea de responsabilidad social de la universidad, que la posiciona como una organización comprometida con la elevación del nivel del entorno local; según Chiavenato (2020) numerosos factores, entre ellos los que actúan colectiva y sistémicamente en un campo de fuerzas muy inestable para producir resultados impensables y crear incertidumbre y ambigüedad en las organizaciones, afectan a la GTH de las universidades o instituciones de enseñanza superior. Entre estos factores figuran los cambios económicos, tecnológicos, sociales, culturales, jurídicos, medioambientales, demográficos y políticos.

A nivel local podemos observar que la Universidad Pública en estudio cuenta con un Modelo de Responsabilidad Social Universitario, desde el año 2018 y se viene trabajando en algunas Facultades actividades de proyección social, extensión

social y ApS; en marzo del 2022 ha sido aceptada la “Directiva para la Incorporación de la Responsabilidad Social Universitaria - Proyección Social en las Asignaturas de medicina en la universidad pública”., documento que se toma como referencia y cuyo objetivo es “establecer directrices para la integración de la responsabilidad social-extensión social en las asignaturas, de acuerdo con los planes de estudios” (UNMSM, 2022, p. 1).

La Escuela Profesional viene aplicando el Aprendizaje Servicio en varias asignaturas, logrando que los estudiantes mejoren sus habilidades sociales, pero todavía existen barreras en algunos docentes que no lo aplican.

Debido a lo anterior, este estudio es necesario para dimensionar los avances en la materia y realizar adecuaciones al entorno académico. En consecuencia, se plantean las siguientes preguntas de investigación a la luz del análisis del problema: Cuestión general: ¿En qué medida el ApS influye en la GTH en estudiantes de una universidad pública, Lima 2023?, así mismo se identificó los problemas específicos: (1) ¿En qué medida la dimensión Formativa del ApS influye en la GTH?, (2) ¿En qué medida la dimensión Aprendizaje del ApS influye en la GTH?, (3) ¿En qué medida la dimensión Servicio del ApS influye en la GTH?

La justificación del estudio, bajo el lineamiento referencial teórico y la consulta exhaustiva del estado del arte de los últimos 7 años y los hallazgos que se lograron encontrar sobre la influencia del ApS en la GTH, la obtención del conocimiento contribuirán a la consolidación de un marco teórico valioso y consistente; al mismo tiempo constituirá una fuente de consulta para los futuros investigadores del tema que utilicen las variables que fueron propuestas en el estudio; en tal sentido se tomó en consideración a León et al. (2020) para la medición de la variable ApS y la teoría de Chiavenato (2020) para referenciar y proceder a su medición de la variable GTH.

Se justifica la investigación por haber logrado realizar la cuantificación de las variables ApS y GTH con sus respectivas dimensiones y ser consciente de la situación en este momento, características de las mismas y así ofrecer a la comunidad intelectual, educativa y encargados de la gestión universitaria herramientas útiles para conseguir los objetivos institucionales en la educación superior.

Por último, la justificación metodológica se apoya en el empleo de la metodología de investigación científica para poder dar la respuesta adecuada a las interrogantes del estudio, desarrollar los objetivos de estudio y demostrar las hipótesis planteadas; se consideró estudio de tipo básica, de alcance explicativo, que servirán de refuerzo en la propuesta de medición de las variables y ofrecer mayor veracidad y confiabilidad a la investigación.

Así mismo, para contribuir al desarrollo de la investigación se propuso los objetivos siguientes: primer objetivo considerado como el general, determinar en qué medida el ApS influye en la GTH de estudiantes de una universidad pública, Lima 2023; los objetivos específicos: (1) Analizar en qué medida la dimensión Formativa del ApS influye en la GTH, (2) Analizar en qué medida la dimensión Aprendizaje del ApS influye en la GTH, (3) Analizar en qué medida la dimensión Servicio del ApS influye en la GTH.

Finalmente, se planteó la hipótesis general: El ApS influye significativamente en la GTH de los estudiantes de una universidad pública, Lima 2023, y en consecuencia se plantearon las siguientes hipótesis específicas: (1) La dimensión Formativa del ApS influye significativamente en la GTH, (2) La dimensión Aprendizaje del ApS influye significativamente en la GTH, (3) La dimensión Servicio del ApS influye significativamente en al GTH.

II. MARCO TEÓRICO

El estudio del arte considerado como antecedente nacional, se inicia con la investigación de Rivera Ricapa (2021) que, planteo el objetivo de conocer cómo se relacionan las ApS y las habilidades blandas de los estudiantes de Derecho. El diseño de investigación para este estudio fue no experimental, descriptivo-correlacional, con 120 participantes como población de estudio y 92 estudiantes como muestra. El instrumento fue un cuestionario y el método la encuesta. El resultado principal descriptivo mostro que el 37% de los universitarios de derecho conocen los conceptos de la metodología ApS; el resultado principal inferencial fue de un Rho de Spearman 0.675; la conclusión del estudio se orienta a comprobar la hipótesis alternativa logrando comprobar que existe una moderada correlación, proponiendo una recomendación de la necesidad de implementar en forma imperativa el ApS y al mismo tiempo se concientice en los estudiantes las bondades de la metodología. El trabajo se orienta para el empleo en el análisis y discusión del estudio, tomando en cuenta las variables ApS y GTH. Es preciso señalar que el estudio tomado como antecedente es importante, por sugerir en forma apropiada la necesidad de formar estudiantes universitarios con un gran sentido de responsabilidad social debido a la metodología ApS y su incorporación en la GTH de las universidades.

De manera similar, la investigación de Álvarez Andrade (2021) tuvo como objetivo conocer el impacto de las experiencias de APS en las competencias generales que han obtenido estudiantes de una institución de enseñanza superior de Lima, Perú. Una técnica cuantitativa, una investigación explicativa de alto nivel y un diseño cuasi experimental conforman la metodología del estudio. La población estaba compuesta por 192 estudiantes entre 18 y 26 años; la muestra estaba formada por 44 individuos, 22 de los cuales pertenecían al grupo experimental y 22 servían como referentes de control. Seis especialistas dieron su visto bueno a la validez de los datos, que se recogieron mediante una encuesta y un cuestionario. Es crucial señalar que el resultado de la prueba del grupo experimental fue significativo, y se obtuvieron resultados similares entre los grupos de control y experimental ($t=-3,039$, P valor $< 0,05$); en el grupo de control, se obtuvo ($z-$

Wilcoxon =1,781, P valor > 0,05). La principal conclusión demuestra que el ApS tiene un efecto beneficioso en el desarrollo de las competencias de los estudiantes.

La investigación de Segovia Cotrina (2018) buscó conocer la conexión entre el enfoque de ApS y la enseñanza de inglés y francés en una universidad. Se emplearon 25 estudiantes como muestra. La metodología, utilizó un diseño no experimental, un ámbito correlacional y una estrategia de investigación cuantitativa. Los datos se recogieron mediante el método de encuesta y cuestionario. Los resultados descriptivos para la primera variable aseguran que, un 72% de estudiantes considera bueno el enfoque de la metodología ApS durante el proceso de aprendizaje de los idiomas inglés y francés; los resultados fueron un “Rho de Spearman” de 0.781. El principal resultado del estudio fue la relación considerable y positiva entre la metodología ApS y la enseñanza del francés y el inglés como segundas lenguas. Es importante mencionar que la investigación evidencia, que la aplicación de la metodología ApS, contribuye al eficiente aprendizaje de los idiomas extranjeros en los estudiantes universitarios, por lo que se debe tomar en cuenta con elevada responsabilidad en la GTH.

Meza Morales (2021) esbozó uno de los objetivos de su estudio, que consistía en investigar la prevalencia de la GTH en la gestión administrativa de una institución de enseñanza superior financiada por el Estado. En la investigación se utilizó un diseño de estudio cuantitativo, directo, causal correlacional, no experimental y transversal; 104 colaboradores como población y 82 trabajadores como muestra; para la recolección de datos se utilizó el cuestionario. El análisis descriptivo muestra que el nivel de la GTH es de 57.3% corresponde al competente, el reclutamiento 46% destacado, la selección solo el 37% competente, recompensas 47% destacado y la evaluación 40% deficiente; En cuanto a la GTH y gestión administrativa; en todos los casos 0.05 es mayor que el valor de “p” y las estadísticas de “Chi cuadrado” asumen una valoración mínima similar a 12.999 entre la GTH y la Gestión administrativa. Este importante descubrimiento estableció un vínculo entre la gestión administrativa y la GTH. Es preciso señalar que la investigación evidencia, que la GTH contribuye en la eficiente gestión administrativa del centro de formación superior y facilita la apreciación y el empleo de la metodología ApS para el diseño de la gestión administrativa y la GTH.

El propósito de la investigación de Quiroz y Torres (2019), fue determinar la conexión entre la GTH y las competencias laborales y profesionales de los instructores de instituciones educativas. La metodología, incluye un examen de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental forman parte del proceso. 106 profesores y 90 profesoras conformaron la muestra censal no probabilística de tipo intencional; como herramientas de recogida de datos se utilizaron el inventario y el inventario de competencias laborales. El resultado principal arrojó producto del análisis inferencial y la prueba de hipótesis una Rho de Spearman ($r=0.80$). La conclusión del estudio pretendió validar la existencia de una relación entre las variables del estudio. La investigación contribuye en forma específica, porque permite valorar la GTH y las competencias laborales y profesionales de los profesores que están presentes y señaladas por la metodología ApS.

Dentro de los antecedentes internacionales; Griffith et al. (2023), presentaron un estudio con el objetivo de examinar la mentalidad, la experiencia y la seguridad en sí mismos de los estudiantes universitarios de farmacia de primer año en las instalaciones de ApS. La metodología fue la siguiente: Estudio cuantitativo, experimental, longitudinal y alcance descriptivo; Los estudiantes de primer año de farmacia de la Universidad de Pittsburgh sirvieron de población y muestra para la elaboración del estudio. Tras utilizar la metodología ApS en un "Programa estatal de asistencia sobre seguros de salud (SHIP)" durante un semestre, evaluó los conocimientos, las actitudes y la confianza de los participantes. Los resultados fueron muy alentadores, de un total de 110 que corresponde a 94.8% de estudiantes completaron con éxito la encuesta; los conocimientos mejoraron sustancialmente.

Como conclusión se tiene, que con la combinación de una serie de clases didácticas con el ApS de farmacia se pudo lograr consolidar el conocimiento de los estudiantes sobre farmacia. La validez de este estudio y su contribución con la investigación está en que se logró demostrar sobre la eficiencia de la metodología de la ApS y su aplicación en la conducción de la enseñanza de alumnos de la universidad, recomendando que se tome en cuenta como una alternativa de la GTH en centros de educación superior.

Rodríguez Izquierdo (2020), el objetivo de su estudio fue determinar si el ApS como metodología tiene un impacto en el Compromiso Académico (CA) de los

estudiantes en una universidad. El estudio presentó la metodología siguiente: enfoque cuantitativo, de diseño cuasiexperimental y longitudinal pretest-posttest; 342 universitarios se eligieron como muestra; la “Escala de compromiso laboral de Utrecht para estudiantes (UWES-9)” fue elegido como instrumento de recolección de datos, versión española de UWES-S-9. Se pretendió demostrar hipótesis, que los estudiantes que participan en sus labores con el empleo del ApS, alcanzarían mejores niveles de CA en sus estudios.

La conclusión fue que, se pudo verificar la existencia de significativas desigualdades en referencia al grupo experimental, en vigor, dedicación y absorción, lo que genera una discusión para hallar la representación referencial del ApS para incrementar el CA de los participantes. Es importante el estudio porque se observa el aporte que ofrece a la investigación por desarrollar dos variables importantes, la primera el ApS y el CA orientado a la GTH en las universidades y centradas en los jóvenes universitarios.

García et al. (2021) investigaron sobre el empleo de ApS en muchas universidades, tornándose muy complejos y diversos. Como objetivo se presentó: Determinar y desarrollar el análisis de la metodología aplicada de ApS que se desarrollaron el periodo de 2018-2019, con propósito de entender esta metodología y obtener conocimiento sobre su diversidad interna como institución educativa superior. Estudio de enfoque cualitativo y la técnica el análisis documental y las entrevistas, bajo tres dimensiones: aprendizaje orientado, impacto social y organización. Los resultados demuestran la amplitud de los objetivos que se persiguen, así como las estrategias que se implementan tanto a nivel educativo como de servicio.

Además, ha sido posible organizar las experiencias de ApS según tres grandes categorías. La valoración descriptiva de la investigación como aporte al tema de estudio esta materializada por el hecho de llegar a comprender los conocimientos obtenidos gracias a la experiencia de los involucrados en cuanto a la diversidad interna como institución educativa superior constatado por la aplicación de la metodología ApS.

Núñez Aguiar (2023), presentó una investigación interesante para el estudio; el objetivo planteado fue analizar la incidencia de la GTH en el Clima Organizacional (CO) de la Universidad Estatal de Bolívar (UEB). La metodología del estudio fue en

base a una visión cuantitativa, el nivel descriptivo-correlacional, el diseño transversal y no experimental; 289 profesores de la institución educativa constituyeron la población del estudio y luego del cálculo la muestra fue de 278 docentes y luego de aplicar criterios de inclusión se redujo a 130 docentes. Los datos se recogieron mediante una encuesta y el correspondiente cuestionario para cada variable de estudio. El resultado fue una Rho de Spearman de (0,841), que denota una correlación fuerte y positiva entre las variables del estudio. Al abordar la pregunta de estudio y sustentar la hipótesis amplia, se determina que existe relación entre el CO y los niveles UEB y GTH. El estudio es de importancia para la investigación porque demuestra la incidencia de la GTH en clima organizacional de una entidad universitaria, situación que es necesaria para la aplicación de la metodología ApS.

Por su parte, Barrios et al. (2020) presentó un trabajo cuyo objetivo fue evaluar la GTH que contribuyen al mejor desarrollo de la capacidad dinámica. La metodología seguida que eligieron los autores del estudio es, investigación cuantitativa; la muestra de 70 gerentes de instituciones de varios sectores de Barranquilla. El cuestionario fue la herramienta de recopilación de datos, y la encuesta, el método de recogida de datos. Como resultado: el estadístico Káiser – Olkin es de 0.860 y de confiabilidad 0.961, considerada como alta; el contraste de Bartlett fue de $X^2 = 383,527$; $gl = 28$ y $p = 0.00$; resultados que permiten aceptar la hipótesis comprobando la correlación significativa entre la GTH y el desarrollo de capacidades dinámicas. La conclusión fue muy clara y precisa y se comprobó que en la medida que exista una adecuada GTH, entonces será óptimo el Desarrollo de las Capacidades Dinámicas; confirmando que las condiciones excelentes de la GTH favorecen la interacción del conocimiento entre los participantes y se promueve el cambio.

La teoría relacionada al ApS es muy amplia y viene de conceptos desarrollados en el siglo pasado; sin embargo, estudios actuales lo denominan en forma especial; Martínez et al. (2018) define al ApS como un plan de acción que fomente el aprendizaje y el voluntariado, apoye el desarrollo de habilidades sociales y cívicas y comprometa activamente a los profesionales de la comunidad.

Es preciso señalar que en los últimos tiempos la misión de las universidades sufrieron cambios, su principal objetivo es irrumpir en el hallazgo de nuevos conocimientos y apertura del conocimiento, el traspaso de tecnología, desarrollo y con la debida investigación en favor de la población en tal sentido el ApS viene a ser considerado como la herramienta ideal para motivar a maestros e investigadores a tomar las riendas de la propuesta que impulse la conversación y la ayuda dirigido a la sociedad que necesita justicia social y desarrollo sostenible (Martínez et al., 2018).

Es importante señalar que existen innumerables definiciones de ApS, en lo social y en el histórico se define e interpretado de diversas formas; Kendal (citado por (Mayor Paredes, 2018, p. 24), halló 147 definiciones en la teoría y literatura relacionado al tema y categoriza como un ejercicio educativo de carácter multidimensional y concierne a las instituciones, ámbitos, dimensiones pedagógicas, tipología de los servicios, edades de los involucrados, etc. y especialmente de carácter multidisciplinario que involucra a diferentes actores en un área definida socio cultural; por lo que se sigue suponiendo la existencia de una dificultad para definir en forma concreta la ApS.

El ApS viene a ser una metodología perfecta para el cumplimiento con las necesidades de los paradigmas educativos; permite ofrecer oportunidades a los estudiantes universitarios y a la vez comulgar con la *responsabilidad social* del centro superior orientado a la educación, con finalidad de desarrollar el espíritu cívico de la sociedad (Puig y Palos, 2006).

Por otro lado, contribuye a la aplicación de la enseñanza aprendizaje tomados en diversos cursos pertenecientes a los currículos de estudio en situaciones verídicas reales para estudiantes y su conducción en futuros escenarios como profesionales (Santos et al., 2015), citado por (Gutiérrez y Moreno, 2018).

El método conocido como ApS combina lo reflexivo y el aprendizaje servicio comunitario, aplicando las habilidades aprendidas y darles significado en una acción relacionada con el servicio, convirtiéndola en una metodología que fomenta el aprendizaje reflexivo y activo para desarrollar una ciudadanía comprometida a través de iniciativas que apunten a mejorar el medio ambiente y satisfacer sus necesidades (Martínez et al., 2018). Como resultado, la atención se centra en dos pilares claves: prácticas de intervención cívica relacionadas con el servicio y

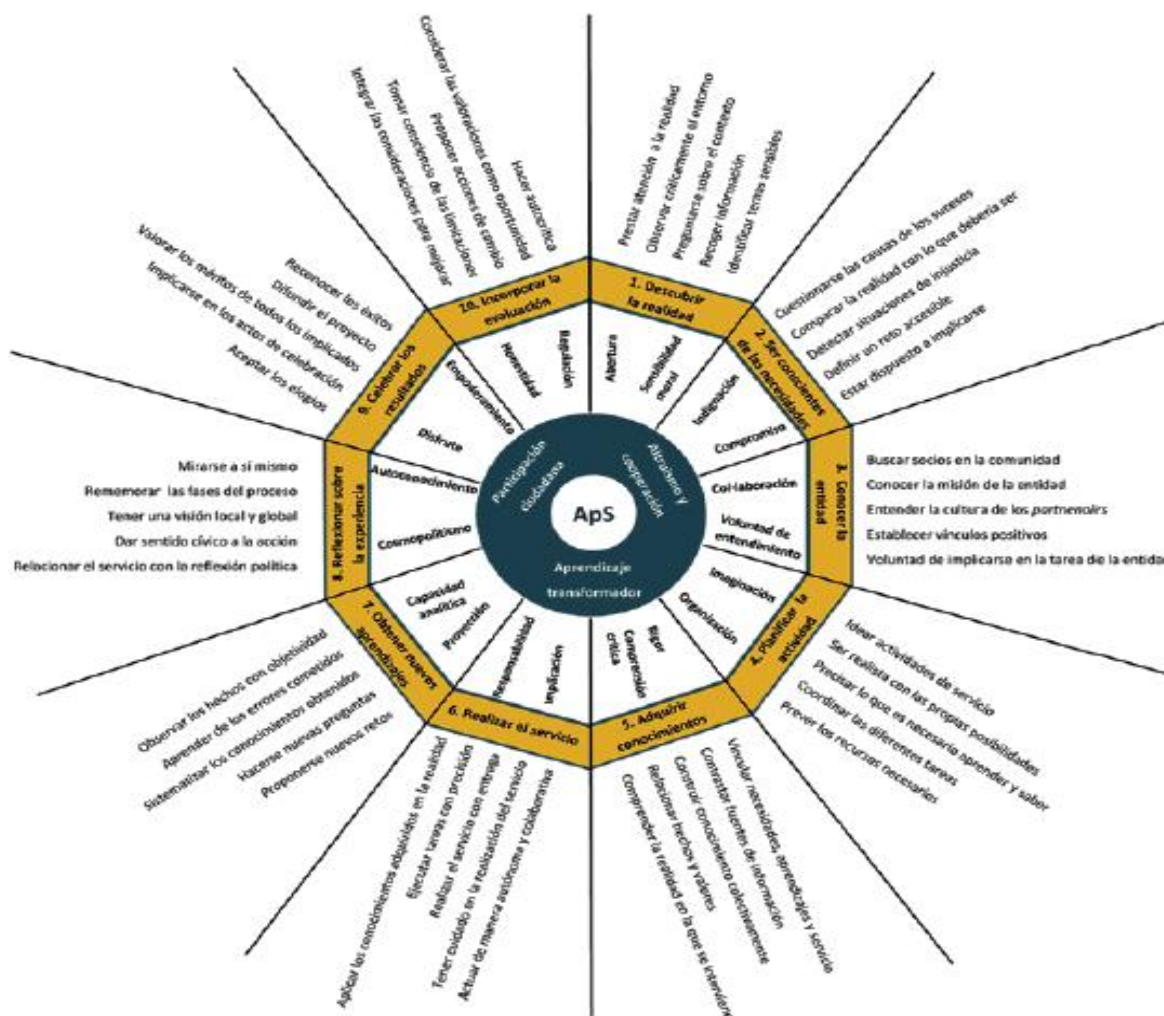
aprendizaje activo dentro del contexto de entornos de aprendizaje activo y conexiones con la comunidad.

El ApS es una excelente metodología de educación de valores; combina el aprendizaje con el servicio a la población y reconoce lo importante de la adquisición de los conocimientos contemplados dentro del currículo, como una formación dentro de los valores que se obtiene por la preparación y la asistencia a la población. La metodología ApS tiene el propósito de activar conductas que son muy valiosas; El ApS por ser muy práctico, tiene la finalidad de transmitir valor, esto se refiere a la comunicación de valor desde un espacio social y donde la práctica se realiza en el espacio mental interno de los estudiantes participantes (Martín et al., 2021).

La Figura 1 muestra una imagen graficada de manera sistemática sobre la internalización de valor y desarrollo de los respectivos involucrados e implicados estudiantes universitarios y al mismo tiempo se involucran prácticamente y de nivel alto y complejo dirigido al ApS.

Figura 1

Mapa de los Valores del Aprendizaje-Servicio



Nota. La figura se obtuvo de: “El mapa de los valores del aprendizaje-servicio” (Martín-García et al., 2021, p. 17).

Para la dimensión formativa León et al. (2020a) en su investigación trata sobre detalles de currículo y formación de los alumnos y su relación con los sílabos de las asignaturas, así mismo, toma en cuenta sobre la posibilidad de ofrecer la enseñanza en la universidad en virtud de la experiencia y práctica de la carrera profesional.

En cuanto a la dimensión aprendizaje León et al.(2020b) toman la experiencia del valor de participar en la educación en base al ApS, y se puede observar que se incrementa la sensibilidad que modifica la conciencia social para enfrentar diferentes situaciones y lo principal la comunicación; al mismo tiempo fomenta el bien común a través del compromiso por la educación y el civismo.

Por último, la dimensión servicio León et al.(2020c) toma en cuenta a los investigadores (Folgueiras, Luna y Puig, 2013; Fuertes, 2014), demostrando que los estudiantes al participar en proyectos desarrollan un efectivo compromiso y se identifica con las necesidades de la población.

Las dimensiones que se tomaron en cuenta para medir el ApS vienen a ser producto de la experiencia de León et al. (2020); esta situación les permitió proponer tres dimensiones que a continuación se detallan:

Dimensión Formativa. Diversos estudios y aspectos curriculares sobre la formación del estudiante y así mismo los contenidos de materias, de la misma forma la capacidad de aplicar formación universitaria al ejercicio profesional e instrucción universitaria a la práctica profesional, demuestran que el ApS es netamente potenciador de la elección del estudiante de autoformarse, eleva el porcentaje de entendimiento y de forma especial y significativa potencia la formación de los docentes. (p. 251)

Dimensión Aprendizaje. La participación en proyectos basados en el ApS es valorada por varios autores, porque incrementa en forma visible la conciencia y sensibilidad social en variadas ocasiones y favorece a las competencias de la comunicación, la social y la ciudadanía, contribuyendo al compromiso educativo en la arquitectura del bien común. (p. 251)

Dimensión Servicio. De acuerdo a las experiencias de los autores, se muestra que los estudiantes universitarios se involucran en este tipo de proyectos y propuestas, desarrollan un compromiso y atienden con éxito las necesidades que se plantean en beneficio de la comunidad, los mismos que se complementan con el amplio desarrollo de las capacidades de organización, planificación, la toma de decisiones y en forma amplia la iniciativa, así como las relacionadas al pensamiento crítico. (p.251)

Tabla 1***Aprendizaje-Servicio en la Educación Superior***

Título	Autor	Hallazgo
“Service-learning under COVID-19: A scoping review of the challenges and opportunities for practicing service-learning in the ‘New Normal’”	Paul Vinod Khatani, Minnie Heep Ching She, Oriana Yi Yin Ho, Jacky Ka Kei Liu	El ApS puede ser una forma de que los investigadores y las universidades se conecten con las necesidades y prioridades de la comunidad al mismo tiempo que apoya a los hospitales abarrotados y la educación en salud pública, brindando a los estudiantes la oportunidad de aplicar su conocimiento en entornos del mundo real (Khatani et al., 2023).
“Integrating service learning into the RN to BSN curriculum with the application of QSEN competencies”	Janine Ann Spencer	La posibilidad de desarrollar un plan de estudios más significativo y satisfacer las exigencias de la sanidad y la asistencia sanitaria particulares se ofrece combinando la universidad y el servicio a la comunidad (Spencer, 2021).
“Operation Remote Immunity: exploring the impact of a service-learning elective in remote Indigenous communities”	Hannah Mikhail, Brenton Button, Joseph LeBlanc, Catherine Cervin, Erin Cameron	Los participantes en este estudio, que eran estudiantes de medicina, subrayaron que el uso de un enfoque de ApS en la formación médica mejora la comprensión de la salud y la cultura indígenas, así como los conocimientos médicos, en comparación con el aprendizaje normal en el aula (Mikhail et al., 2023).
“Service-learning’s impact on dental students’ attitude to community service”	Hammam Ahmed Bahammam, Sarah Ahmed Bahammam	Las actitudes de los estudiantes de odontología de último semestre se ven afectadas positivamente por una estrategia basada en el ApS utilizada en la comunidad. Mejora su comprensión de las necesidades de la comunidad y su disposición a colaborar en la prestación de asistencia odontológica a nivel comunitario (Bahammam & Bahammam, 2023).
“Comparison of attitudes toward the medical student-led community health education service to support chronic disease self-management among students, faculty and patients”	Shi Wang, Dan Yan, Xianmin Hu, Juan Liu, Dan Liu and Jun Wang	Los estudiantes de medicina, los profesores y los pacientes mostraron actitudes predominantemente positivas hacia el programa de aprendizaje de servicio comunitario (CSL) basado en el ApS, que implicaba a estudiantes de medicina que dirigían la educación sanitaria comunitaria para promover la autogestión de enfermedades crónicas. No obstante, es necesario seguir trabajando para aumentar las expectativas y el entusiasmo de los pacientes hacia el CSL (Wang et al., 2023).
“Opportunities and challenges for service-learning experiences in informal urban settlements”	Natalia Garcia Cervantes, Karen Hinojosa Hinojosa	La utilización de métodos de ApS en entornos informales a través de herramientas en línea, incluso en presencia de limitaciones de salud, ilustra que aún se pueden obtener experiencias valiosas incluso en cursos de corta duración con recursos. Esto es particularmente relevante considerando la rápida urbanización global y la prevalencia de asentamientos urbanos informales (Garcia y Hinojosa, 2022).

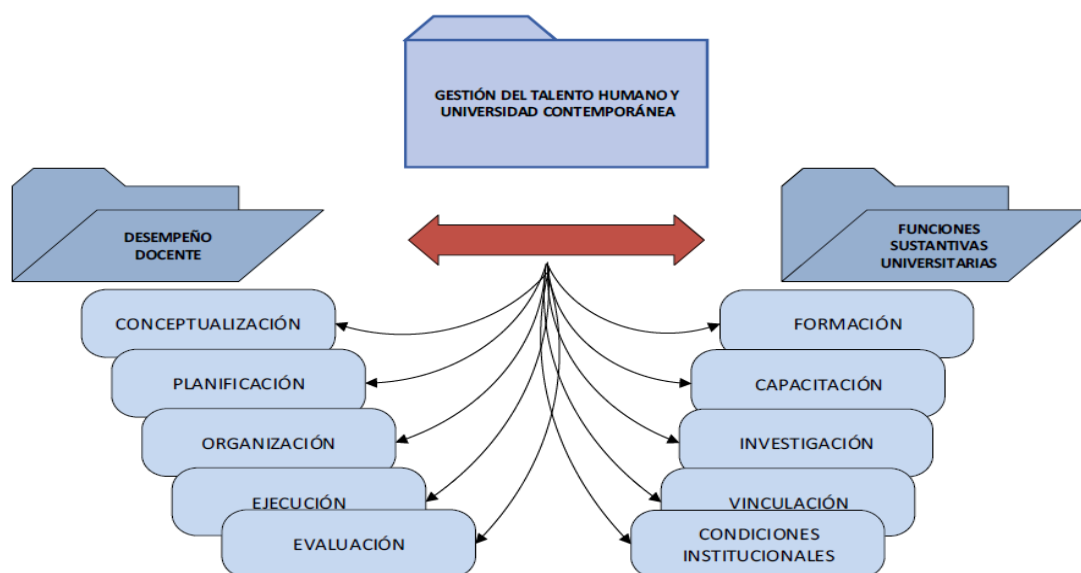
Nota. Elaboración propia.

La contribución del mundo empresarial a la gestión de la enseñanza superior tal como se practica ahora; de acuerdo a Briones y González (2019) la GTH y la universidad contemporánea tiene su correlación en el “desempeño docente” y las

“funciones sustantivas universitarias”; estas variables permiten acercarse en forma amplia al concepto de GTH y Universidad como muestra la Figura 2.

Figura 2

Correlación GTH y Universidad Contemporánea



Nota. Extraído de “Reflexiones y apuntes en la GTH y la Universidad actual” (Briones y Gonzáles, 2019, p. 89).

En tal sentido la gestión bajo el punto estratégico del talento humano se apoya en los siguientes pilares:

El primer pilar, es organizativo, estructural, tiene fundamentos epistemológicos y sustentos que deberían animar a propiciar conexiones entre los procesos de formación, investigación y vinculación en cada actividad universitaria, cada clase, cada participante, cada proyecto de investigación, desarrollo y vinculación con entidades e instituciones territoriales (Briones y González, 2019a)

El segundo pilar se centra en las habilidades que un profesor universitario debe poseer, con el fin de alcanzar los objetivos que exige ese desempeño integrado de funciones de apoyo (Briones y González, 2019b).

Ramírez et al. (2019) afirma que la GTH, es el desarrollo de actitudes competitivas que permiten hacer una implementación de políticas y a la vez crear un soporte organizacional muy favorable, que lleve a una eficiente asignación de medios que contribuya a cumplir con éxitos las estrategias y los objetivos; así mismo que permita anticiparse y conducir de la mejor manera la dinámica del constante cambio, con la finalidad de justificar la razón de ser de la institución u organización.

Barrios et al.(2020) por su parte asegura que la GTH tiene que sostener expectativas hacia el futuro, anticipándose a los cambios y medir los resultados, de esta forma se puede dar a conocer esta visión a la corporación que se gestiona y a la vez ejercer un adecuado desempeño situándose en el papel de orientador del cambio continuo e innovador, tarea que se podría lograr inicialmente con el liderazgo transformacional, para contribuir con llevar a los trabajadores a descubrir y emplear el conocimiento, consiguiendo un excelente trabajo en equipo con la finalidad de alentar la innovación participativa y obtener el conocimiento multidisciplinario.

Por su parte Ramírez et al. (2021) manifiesta estar de acuerdo con que hoy en día las instituciones orientan a la GTH, de acuerdo a las competencias requeridas con propósito de ejecutar en forma clara las funciones establecidas; en tal sentido, este aporte social, siempre debería estar como metas de la organización, porque contribuye a elevar los niveles de crecimiento personal de cada persona, incrementando esta motivación que ofrece una excelente educación y preparación de los individuos; esto también contribuye a alcanzar roles y funciones a tomar en cuenta para ser desarrollados, por lo que , en forma directa se optimizan los subprocesos de la GTH.

Es importante señalar las ideas de Pagan et al. (2022) en relación a la GTH y su intervención en la constante mejora de las instituciones del gobierno y de entidades privadas, así mismo la continua superación para elevar el rendimiento de las instituciones con una variedad de procedimientos como la adquisición de conocimientos, las capacidades, el compromiso, las habilidades individuales y colectivas que posee el talento de una organización y son tomados en cuenta por una GTH. Estos detalles de gestión de personal orientados por la GTH contribuyen a cada talento llevar a cabo creatividad y alcanzar una ventaja competitiva y a la

vez sostenible, así como rendimiento adecuado que los convierte en trabajadores con plusvalía y con un enorme activo estratégico.

Moreno y Sánchez (2019) están muy convencidos por el hecho que una eficiente GTH en la Universidad se torna en una meta muy importante y nuclear, porque armoniza la creatividad, la difusión y la adquisición de nuevos conocimientos y saberes, y contribuye al desarrollo local, nacional y universal, contestando al mundo cambiante de forma muy eficiente; por su parte el docente y el estudiante de la universidad, en unión con otras personas involucradas en la educación y enseñanza, constituyen los más valiosos de las instituciones y podrían ser considerados como el capital humano con características muy especiales y competitivos. Por lo tanto esta situación exige a las universidades desarrollar políticas de valor que estén orientadas a la potencialidad de la actividad investigadora y aportar un incremento en la docencia y aprendizaje de los universitarios, por ende es de prioridad tomar en cuenta que en el futuro las relaciones entre estudiante y el docente, tendrán que contar con una adecuada interacción pedagógica y didáctica; la situación descrita tiene explicación, porque el estudiante es influenciado por una cantidad de variables como sus inequidades en cuanto a su capacidad, las actitudes y motivaciones; lo que puede ser transferido al educador y a la población de la sociedad universitaria.

El termino relacionado a GTH, definitivamente no se debe entender como un fenómeno aislado e independiente, por la simple razón de estar diseñada y acondicionada dentro de un sistema, en este caso un centro de formación superior o una empresa y a la vez estas organizaciones son parte de una población organizada; para entender esta situación, se toma dos factores que tienen influencia en la GTH, el primero externo y esta influenciada por los mercados competitivos, es decir las demandas, las fuerzas del mercado, las combinaciones de productos y el mercado, la tecnología, la eficiencia, la eficacia, la flexibilidad, la respuesta de la organización al mercado, la calidad y por último la innovación y la segunda influenciada por los mecanismos institucionales materializadas por las presiones políticas, sociales , legales, de regulación y culturales en el entorno de los centros de educación superior o empresas (Gallardo Gallardo, 2019).

Cuando se trata del sector educativo y la presencia de la GTH, se tiene que tomar en cuenta que este sector está sobre representado por la esfera pública y de

forma muy importante por el docente; según Asplund (2020), “una profesión puede definirse como un grupo ocupacional altamente organizado y claramente delimitado que posee una experiencia difícil de imitar que, cuando se utiliza para resolver problemas del mundo real, tiene valor económico” (p.96). por lo tanto, la GTH se tornaría menos efectiva cuando se quiera elevar las actitudes y desempeño de los colaboradores en organizaciones muy profesionalizadas, como es el caso de las universidades.

De acuerdo con Borsic et al. (2020), cuando se pretende incrementar la eficiencia en la selección del personal, se eleva nivel de inteligencia emocional y bienestar de los trabajadores; por lo que la definición de GTH sería “una serie de pasos necesarios para gestionar los recursos humanos con el fin de garantizar la utilización eficaz del potencial humano para la consecución de los objetivos de la organización” (p.73); por consiguiente, existe la necesidad de que las universidades tomen acciones de GTH en forma personal con la finalidad del desarrollo propio de la inteligencia emocional de los profesores.

Majad Rondón (2016) manifiesta que, la GTH para conseguir fortalecer el trabajo corporativo se torna como el proceso de gestión que toma en cuenta al ser humano y sus competencias con la finalidad de conseguir los objetivos de la institución y a la vez respetar los procesos de planificación, organización y control, los principios para cumplir con lo mencionado anteriormente son la identidad, la cultura y lo principal la filosofía colectiva; de acuerdo a lo presentado en la Figura3.

Figura 3

Modelo de Gestión de Talento Humano en las Organizaciones Educativas



Nota. Obtenido de GTH en instituciones educativas (Majad Rondón, 2016, p.158).

Finalmente, Borsic et al. (2020) define de forma clara la GTH al señalar que es una variedad de actos y tareas que se desarrollan en una institución u organización y están son, reclutar a personal muy capaz e idóneo, capacitar al personal y ofrecer oportunidad de desarrollo en la organización al personal. La GTH toma al individuo como pieza fundamental en la organización; por lo que, este tipo de administración toma en cuenta los procesos eficientes para medir el desempeño laboral, con la finalidad de conseguir personal cada vez más calificado, y que en el futuro aporte para conseguir el desarrollo de su organización. En el área de la GTH, es obligatorio generar planes y tareas que estén orientados a obtener los estados de emoción positivos y agradable de cada individuo y a la vez conseguir la satisfacción personal.

Estrictamente para el trabajo se tomó estas definiciones. De acuerdo a Furco (2011) "el ApS integrado en un programa de aprendizaje se diferencia de otros

enfoques de educación experiencial, porque su objetivo es beneficiar tanto a quienes brindan como a quienes reciben el servicio por igual” (p. 69).

De forma muy sencilla Batlle (2018) define al ApS, como la acción de aprender sirviendo a la comunidad. Es una metodología que permite unir el compromiso social y el éxito de la educación; ser útiles a la sociedad, aprendiendo a ser competitivos. El ApS está relacionado con la educación y combina las etapas de aprender y la efectiva asistencia a la sociedad con el desarrollo de un proyecto articulado en forma adecuada, en donde los participantes se comprometen a mejorar la situación o realidad. El “aprendizaje experimental” y el “servicio comunitario” son los dos componentes del ApS. Por eso, el ApS es un descubrimiento y no fue creado en un laboratorio de pedagogía y los docentes e instituciones lo practican y no necesariamente conocido o llamado como ApS, sino con otro nombre.

La GTH son procesos dinámicos y muy relacionados, tienen el propósito de producir resultados sinérgicos y se dirige a multiplicar las acciones de la administración, los involucrados son las personas y las organizaciones donde laboran; integran competencias y talentos, comprometen equipos y talentos, utilizan competencias y talentos, recompensan a los equipos y talentos, desarrollan a los mismos talentos, a los equipos y a las empresas y por ultimo vigilan a los equipos y talentos esta acción es muy compleja, pero indispensable en la GTH (Chiavenato, 2020).

Para entender la teoría de la GTH esquematizamos las dimensiones y los indicadores, evidenciados en la Figura 3.

Dimensión Comportamiento organizacional

Robbins y Judge (2009) se refieren al comportamiento organizacional como el área de investigación referida a la influencia de la estructura, grupos e individuos que tienen sobre el comportamiento en las instituciones, cuya finalidad es emplear este conocimiento para elevar el nivel de efectividad de las instituciones.

Chiavenato (2009) hace énfasis en que, el comportamiento organizacional no debe ser errático ni de mucho menos casual, al contrario, tiene que ser racional y deliberado. Situación que amerita que las instituciones están obligadas a

desarrollar esfuerzos enormes para llegar a supervisar las diferentes actividades y operaciones

Dimensión Comunicación

La comunicación tiene un propósito específico y muy importante en el área de trabajo y se trata de transmitir la información relacionada con la institución u organización (Robbins y Judge, 2009)

Involucrarse en la comunicación efectiva en la organización es muy beneficioso, pero no es oneroso. La organización no necesita recurrir al pago para obtenerla, para eso está la libertad, el compromiso, la responsabilidad y la propia participación; sin embargo, es necesario la apertura al dinámico cambio de la actitud del personal y se debe empezar desde la gerencia hasta el último empleado (Chiavenato, 2009)

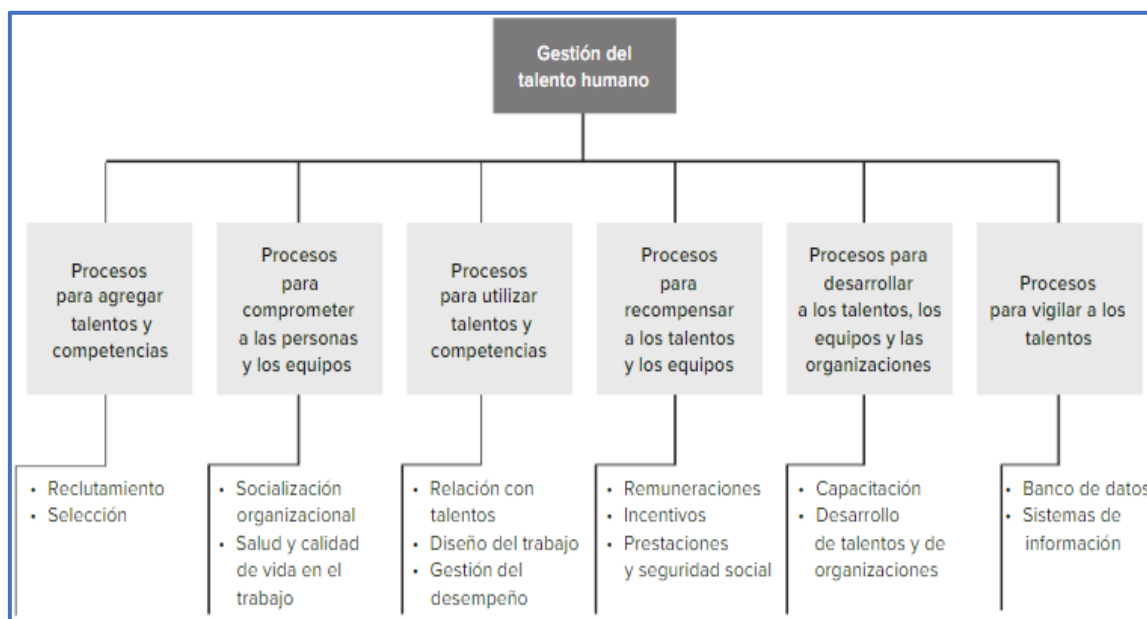
Dimensión Compensación

Se refiere a las prestaciones económicas indirectas, pagada por medio de premios y servicios directos a los trabajadores que otorga la entidad, fuera del sueldo o salario, como son los pargos que exige la ley para previsión social, los seguros etc. (Chiavenato, 2009).

La compensación debe ser justa y adecuada, en renta, en equidad externa e interna (Chiavenato, 2020).

Figura 4

Seis Procesos de la GTH, Dimensiones e Indicadores



Nota. Elaborado en base a “Gestión del Talento Humano” (Chiavenato, 2020, p. 33)

La GTH es muy importante en las instituciones públicas y privadas. Según Vallejo Chávez (2016):

La gestión del talento humano, que incluye la contratación, selección, orientación, recompensa, desarrollo, auditoría y seguimiento de las personas, así como la creación de una base de datos fiable para la toma de decisiones, es el único enfoque para garantizar la productividad, la calidad y la conformidad con los objetivos corporativos. Facilita la comunicación entre los empleados y la organización haciéndola consciente de las necesidades y deseos de sus empleados para ayudarles, apoyarles y proporcionarles un desarrollo personal capaz de mejorar la personalidad y la motivación de cada empleado, que es el capital más importante de la empresa. La gestión del talento humano busca comprometer y desarrollar el capital humano, aumentando las competencias de cada empleado. (p.16).

Figura 5

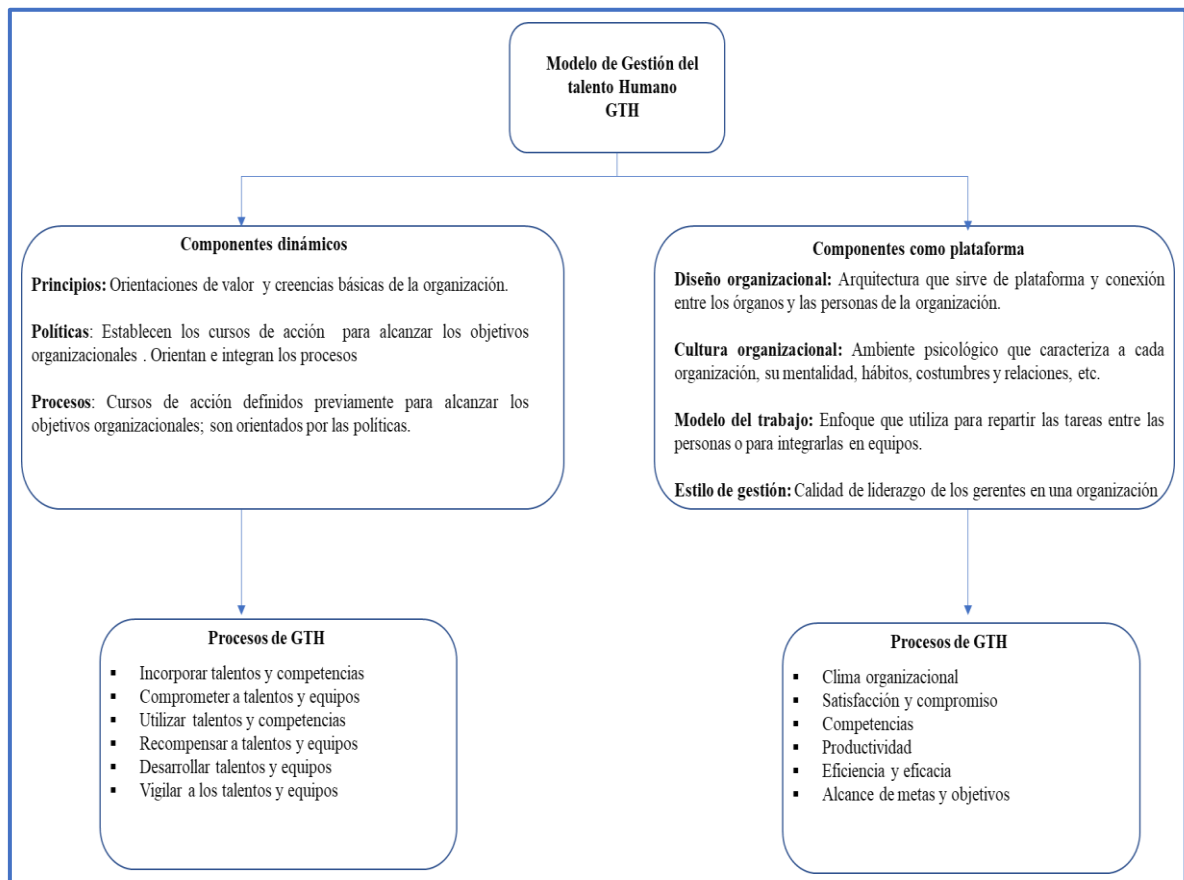
Los Saltos Graduales de la GTH



Nota. Fuente “Gestión del Talento Humano” (Chiavenato,2020, p. 21)

Figura 6

Elementos que Componen el Modelo de la GTH



Nota. Fuente “Gestión del Talento Humano” (Chiavenato,2020, p. 31)

Tabla 2*Perspectivas de Gestión del Talento Humano*

Título	Autor	Hallazgo
“Comparative analysis of human capital management strategies in the context of digitalization of the national economy”	Liudmila I. Khoruzhy, Valery I. Khoruzhy, Petr F. Kubrushko, Oksana G. Karataeva, Ludmila A. Bitkova	La aparición de la digitalización y las comunicaciones crea nuevas perspectivas en el campo de la GTH debido a la importancia de ésta para construir la reputación de una empresa, asegurar el crecimiento institucional y mejorar la satisfacción, la productividad y el bienestar de los empleados (Khoruzhy et al., 2023).
“The impact of digital transformation on talent management”	José Manuel Montero Guerra, Ignacio Danvila-del-Valle, Mariano Méndez-Suárez	Enfrentando el desafío de adaptarse al entorno digital, los departamentos de GTH se ven obligados a ajustar sus procesos, originalmente concebidos para un contexto no digital. A medida que las nuevas tecnologías avanzan, las personas adquieren una importancia estratégica para las organizaciones, lo que lleva a la GTH a reconocer las oportunidades que la transformación digital ofrece para asumir un rol de liderazgo en este proceso de transformación interna (Montero et al., 2023).
“Generic and technical skills of human talent supported by ICT: systematization, scope, and reflections”	Ricardo Romario Antequera Amarisa, Reynier Israel Ramírez Molinaa, Mauricio Junior Santamaria Ruiza, Nelson David Lay Raby	Las competencias en la GTH abarcan los conocimientos, las habilidades, las aptitudes, las capacidades y el rendimiento para una actuación eficaz en diversas funciones. La creciente importancia de las competencias y su modelo de GTH en el futuro, impulsado por las estructuras empresariales emergentes, la dinámica global, exige una combinación de competencias técnicas y genéricas para garantizar la sostenibilidad en un mercado laboral en rápida evolución (Amaris et al., 2022).
“Artificial Intelligence in Tactical Human Resource Management: A Systematic Literature Review”	Alexis Megan Votto, Rohit Valecha, Peyman Najafirad, H. Raghav Rao	El auge de la digitalización ha llevado a la adopción generalizada de la inteligencia artificial (IA) en los sistemas de GTH. Varios procesos de GTH, como las revisiones del rendimiento, las encuestas de satisfacción de los empleados, los análisis de retribuciones y prestaciones, los análisis de mejores prácticas, la gestión disciplinaria y los sistemas de formación y desarrollo del personal, han incluido la IA (Votto et al., 2021).
“The influence of online professional social media in human resource management: A systematic literature review”	Namita Ruparel, Amandeep Dhir, Anushree Tandon, Puneet Kaur, Jamid Ul Islam g	Las plataformas de medios sociales profesionales han creado nuevas oportunidades para que empleados y estudiantes mejoren sus profesiones. Aunque se cree que las tecnologías GTH son útiles, es necesario despertar la curiosidad académica y establecer el marco para la creación de estrategias viables de uso de los medios sociales que estén en consonancia con la GTH (Ruparel et al., 2020).
“TagedH1Future of digital work: Challenges for sustainable human resources management”	Taged Marina Dabic, Jane Frances Maley, Jadranka Svacr, Jasna Pocek Tage	La comprensión teórica de las controversias sociopolíticas relacionadas con el trabajo digital, como la polarización laboral y el empleo atípico, representa desafíos para la GTH. Estos desafíos destacan la importancia de una GTH sostenible que pueda gestionar las oportunidades laborales para mitigar los impactos negativos de la digitalización (Dabić et al., 2023)

Nota. Elaboración propia

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación

Para llegar a conclusiones precisas y, en el mejor de los casos, elaborar teorías que expliquen los hechos estudiados y producir recomendaciones prácticas aplicables a una población mayor, la investigación requirió adoptar un enfoque cuantitativo (Hernández y Mendoza, 2018). La investigación cuantitativa propone vínculos entre variables.

Debido a su objetivo, el estudio fue básica, fundamental, puro o sustantivo en este sentido. Las investigaciones de este tipo son importantes porque apoyan el avance de la ciencia, según Ñaupas et al. (2018). También sirven como fuente o fundamento para el desarrollo de investigaciones aplicadas o tecnológicas.

3.1.2 Diseño de investigación

Por las características la investigación es de diseño no experimental, por el hecho de no tener que someter a prueba a las variables de estudio, llevando a su manipulación en forma deliberada; así mismo es transversal por la necesidad de recolectar los datos en un solo momento (Hernández et al., 2018). En consecuencia, el nivel es explicativo debido a la búsqueda de un vínculo causa-efecto, así como a la necesidad de utilizar hipótesis para explicar los efectos que el ApS (una variable independiente) tiene sobre la GTH (una variable dependiente) (Ñaupas et al., 2018).

Diagrama simbólico del diseño no experimental y de nivel explicativo:

M₁ **O₁X** **—————→** **Y**

M₂ **O₂X ▼** **—————→** **Y**

Leyenda:

M₁ y **M₂**, Respectivas muestras de los estudiantes

O₁ y **O₂**, Observaciones y Mediciones de cada muestra

X Letra que define al ApS (Variable Independiente)

Y Letra que define a la GTH (Variable dependiente)

3.2. Variables y Operacionalización

Aprendizaje – Servicio: Variable independiente

Definición conceptual:

Herramienta pedagógica e innovadora que consigue una mejor relación entre lo académico y el aprendizaje social, que actúa de forma transversal y completa, con la finalidad de formar integralmente a los futuros profesionales (Costa et al., 2018)

León et al. (2020a) exploran el currículo y la formación de los estudiantes en relación con los programas de las asignaturas y también tienen en cuenta las posibilidades de impartir docencia universitaria como consecuencia de la experiencia y la práctica en el mundo profesional en su investigación sobre la dimensión Formativa.

En cuanto a la dimensión Aprendizaje, León et al.(2020b) toma la experiencia del valor de participar en la educación en base al ApS, y se puede observar que se incrementa la sensibilidad que modifica la conciencia social para enfrentar diferentes situaciones y lo principal la comunicación; al mismo tiempo fomenta el bien común a través del compromiso por la educación y el civismo.

Por último, la dimensión Servicio, León et al.(2020c) toma en cuenta a los investigadores (Folgueiras, Luna y Puig, 2013; Fuertes, 2014), demostrando que los estudiantes al participar en proyectos desarrollan un efectivo compromiso y se identifica con las necesidades de la población.

Definición Operacional:

Metodología que contiene la dimensión Formativa, dimensión Aprendizaje y la dimensión Servicio; medido con la asignación de valores: Nunca (1); Casi nunca (2); A veces (3); Casi siempre (4), Siempre (5). Esta variable tiene 03 dimensiones mencionadas en la definición operativa, veintiséis (26) indicadores y treintaicinco (35) ítems (ver anexo 2)

Gestión del Talento Humano: Variable dependiente

Definición conceptual:

Consiste en una variedad de procesos dinámicos e interactivos que trabajan juntos para producir efectos multiplicadores y sinérgicos tanto para las personas que trabajan como para las organizaciones en su conjunto (Chiavenato, 2020).

Definición Operacional:

La GTH comprende el Comportamiento Organizacional, la Comunicación y la Compensación laboral; medido con la asignación de valores: Nunca (1); Casi nunca (2); A veces (3); Casi siempre (4), Siempre (5). Esta variable tiene tres (03) dimensiones mencionadas en la definición operativa, nueve (09) indicadores y treinta (30) ítems (ver anexo 3)

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

3.3.1 Población.

La población fue constituida por 297 alumnos de la Facultad de Medicina de una universidad pública. Según Ñaupas et al. (2018), una población puede ser: fenómenos o hechos, objetos, personas, que muestran las características necesarias que requiere la investigación y está constituida por el total de los datos de estudio.

Criterios de inclusión. Se considera a estudiantes del quinto, cuarto y tercero de la facultad de medicina de una universidad pública, 2023.

Criterios de exclusión. Alumnos que no pertenecen a la universidad de estudio. Estudiantes egresados de la Facultad. Los no presentes en la aplicación de los cuestionarios.

3.3.2 Muestra.

Hernández y Mendoza (2018) consideran el concepto de muestra como el universo de interés que representa a la población y se obtiene de manera probabilística, la muestra se calculó con el empleo de la formula, cuando las

variables son cualitativas y se conoce el total de los datos observados considerados como población finita; así mismo en la Tabla 1 se presenta la Muestra Asignación Proporcional:

n: 169 estudiantes = (62 de 3ro; 59 de 4to; 48 de 5to)

$$n = \frac{NZ^2pq}{d^2(N - 1) + Z^2pq}$$

Donde:

n: Tamaño de la muestra

N: Tamaño de la población (297)

d: Nivel de precisión absoluta (5%)

Z: Nivel de confianza (95%= 1.96)

p: Proporción aproximada del fenómeno en estudio en la población de referencia.

q: 1 menos el porcentaje de la población de referencia que no presenta el fenómeno investigado; el producto de p y q debe ser siempre igual a 1.

Tabla 3

Muestra Asignación Proporcional

L = Estrato	Estrato Estudiantes	Ni= muestra	Peso Proporcional	Muestra Asignación Proporcional
1	3 ro	62	0.37	48
2	4 to	59	0.35	46
3	5 to	48	0.28	37
Total, Población		169	1.00	131

Nota. Calculo en base a la población total disponible y asignada en forma proporcional a la muestra.

3.3.3 Muestreo.

En la muestra probabilística se incluyeron todos los encuestados que participaron y tenían posibilidades de ser elegidos; así mismo se tomó en cuenta el muestreo probabilístico por el hecho de contar con subgrupos o estratos que difieren en número y se consideró su empleo muy favorable para la investigación (Ñaupas et al., 2018).

3.3.4 Unidad de análisis.

Los estudiantes de quinto, cuarto y tercer año de la escuela profesional de la Facultad de medicina matriculados en una institución pública son el objeto de la unidad analítica. Es crucial comprender los elementos que conectan el rendimiento académico y el aprendizaje social para ofrecer a los estudiantes la mejor experiencia de aprendizaje posible en el contexto específico de la enseñanza en las áreas de la salud y tener efectos multiplicadores y sinérgicos tanto en los implicados en la atención del paciente como en las instituciones en su conjunto.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se eligió la encuesta como método de recogida de datos para elaborar un estudio con metodología cuantitativa y nivel explicativo (Hernández y Mendoza, 2018); El objetivo principal del cuestionario, que se utilizó como instrumento, fue es recoger datos que se procesarán para obtener información. Se trata de desarrollar un conjunto sistemático de preguntas relacionadas con la hipótesis de trabajo y, por extensión, con las variables, dimensiones e indicadores de la investigación (Ñaupas et al., 2018).

Los 35 ítems de la variable ApS y los 30 ítems de la variable GTH de los dispositivos de medición de las variables fueron validados por expertos.

Tabla 4*Instrumentos para el Recojo de Información*

Variable de estudio	Técnica utilizada	Instrumento aplicado
Aprendizaje Servicio	Encuesta	Cuestionario
Gestión del talento Humano	Encuesta	Cuestionario

Nota: Elaboración propia

Se presentó la Ficha Técnica de la variable Aprendizaje Servicio:

Denominación: Cuestionario de Aprendizaje Servicio

Autores: Víctor León; María Belando; Silvia Sánchez

Año: 2020

Adaptación: Antezana Alzamora Sonia

Aplicación: Grupal - Directa

Tiempo: 20 minutos

Nivel de medición Escala de Likert: Siempre (5); Casi siempre (4);

Algunas veces (3); Casi nunca (2); Nunca (1)

Descripción del instrumento: 35 ítems.

Luego, se presentó la Ficha Técnica de la variable Gestión del Talento Humano:

Denominación: Cuestionario de Gestión del Talento Humano

Autor: Eber Paul Muñoz Enciso

Año: 2018

Adaptación: Antezana Alzamora Sonia

Aplicación: Grupal - Directa

Tiempo: 20 minutos

Nivel de medición Escala de Likert: Siempre (5); Casi siempre (4);

Algunas veces (3); Casi nunca (2); Nunca (1)

Descripción del instrumento: 30 ítems.

Validez. Según Hernández y Mendoza se entiende como el “Nivel de confianza en la exactitud y claridad de los resultados del experimento; se alcanza cuando hay un control” (p.158).

Tabla 5

Validez Juicio de Expertos

Experto	Grado	Validez	Aplicabilidad
Raúl Delgado Arenas	Doctor	Válido	Aplicable
Noemí Julca Vera	Doctora	Válido	Aplicable
Edith Silva Rubio	Doctora	Válido	Aplicable

Nota. Constancia de validez del instrumento.

Confiabilidad. De acuerdo a Ñaupas et al. (2018) “Cuando un instrumento o prueba es fiable, los resultados serán siempre los mismos cuando se utilice en circunstancias iguales o similares” (p.278).

Se evaluó la fiabilidad de los instrumentos y los resultados se procesaron mediante el alfa de Cronbach para demostrar su confiabilidad antes de utilizarlos con la muestra de la investigación.

Tabla 6

Confiabilidad de los Instrumentos

Variable	Alfa de Cronbach	Nivel de confiabilidad
Aprendizaje Servicio (APS)	0,960	confiable
Gestión del Talento Humano (GTH)	0,957	confiable

Nota. Elaboración propia

La Tabla 06 demuestra que existe coherencia interna en ambos instrumentos como lo demuestran los valores de fiabilidad de 0,960 para la variable GTH y de 0,928 para la variable ApS. Confirmando que ambos instrumentos tienen coherencia interna, demostrando una fiabilidad positiva y alta en los instrumentos utilizados. Los instrumentos utilizados tienen una fiabilidad positiva y alta.

3.5. Procedimientos

Para la aplicación de los cuestionarios, se establecieron las coordinaciones oportunas con el director de la escuela profesional de la facultad de la universidad pública; en primer lugar, se presentó la carta de autorización para acceder a las instalaciones de la universidad. A continuación, se programaron las fechas de aplicación del cuestionario de acuerdo con los horarios de los estudiantes de la Escuela Profesional correspondiente. Se pidió la aprobación de los profesores encargados de guardia, se dio una breve explicación y se administró el cuestionario en los días especificados para su aplicación.

3.6. Método de análisis de datos

La validez de los cuestionarios utilizados en el estudio fue evaluada por tres expertos, y la fiabilidad de los cuestionarios se evaluó mediante el alfa de Cronbach. Se utilizó una hoja de cálculo XLS de Microsoft Office para generar la base de datos de la investigación una vez entregados individualmente los cuestionarios a los alumnos. El paso siguiente consistió en ordenar los datos por cada variable, dimensión y los ítems correspondientes. Tras exportar los datos a la aplicación IBM-SPSS 26.0, se realizó un análisis descriptivo de las variables y sus dimensiones correspondientes. A continuación, se utilizó la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov (KS) y los resultados se utilizaron para decidir si debían emplearse pruebas paramétricas o no paramétricas para analizar los datos. Se optó por realizar una regresión logística ordinal, ya que permitió examinar cómo afectaba el enfoque ApS a la GTH dado el nivel de investigación explicativa.

3.7. Aspectos éticos

El código ético de la universidad sirvió de guía para el estudio, con las siguientes consideraciones: En la benevolencia, el estudiante muestra interés por el deseo innato de aprender más y promover el auto aprendizaje. En cuanto a la no

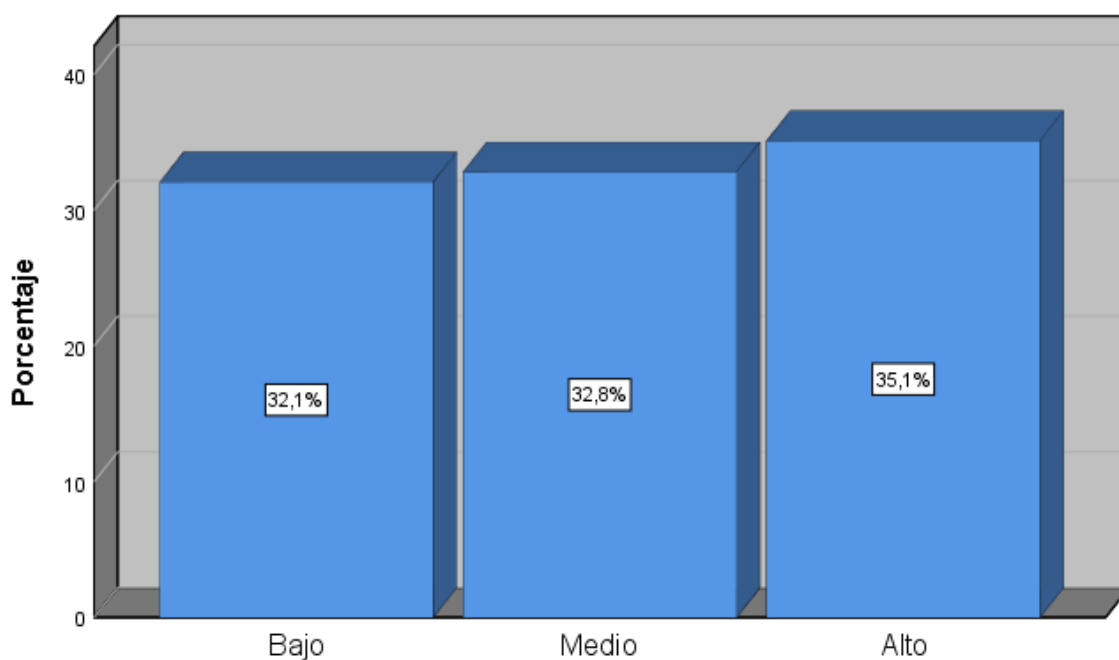
maleficencia: los datos recopilados con los dispositivos fueron privados; los estudiantes tuvieron total libertad para participar o no en la investigación resolviendo los cuestionarios. Por último, pero no menos importante, el estudio produjo resultados actualizados que muestran un efecto y causa entre el ApS y la GTH; por lo que esta información será entregada a las instituciones educativas públicas para que puedan poner en práctica nuevas sugerencias y ver una mejora de estudio.

IV RESULTADOS

Análisis descriptivo

Figura 7

Distribución Porcentual Aprendizaje - Servicio

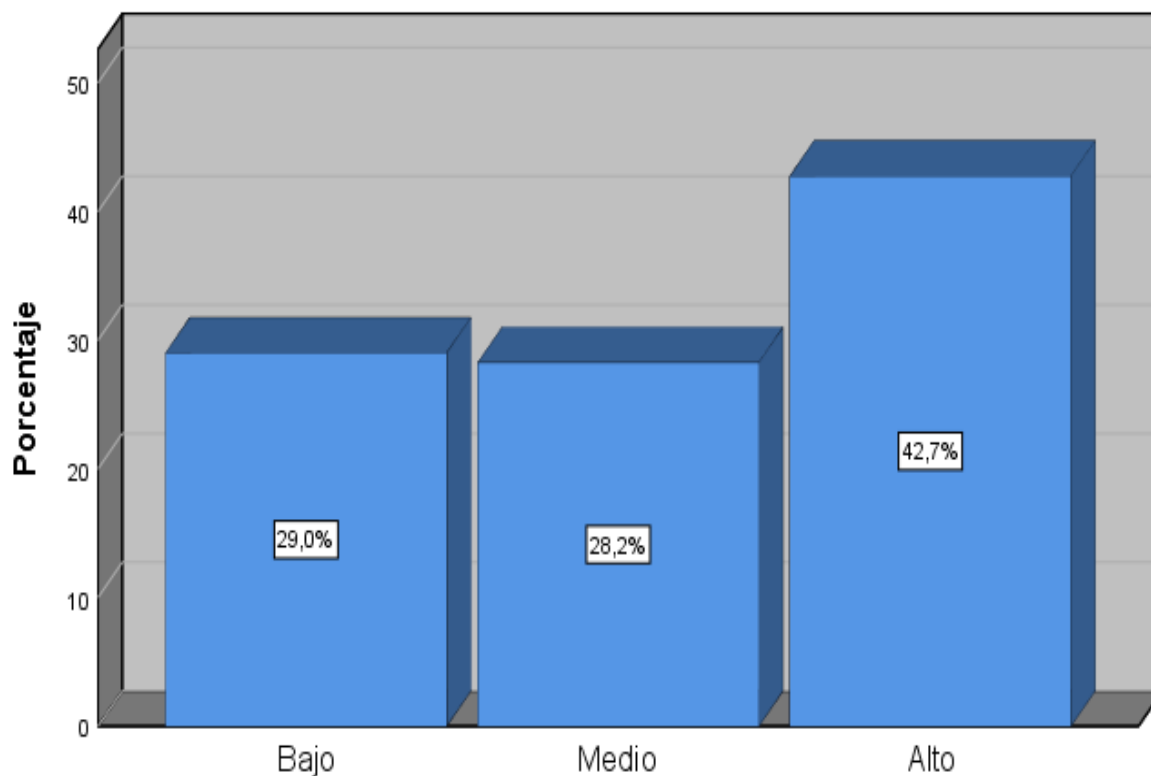


Nota. Resultados según el SPSS 26

Los resultados del análisis descriptivo de la variable ApS se muestran en la Figura 7, que indican que el 35,1% de los estudiantes encuestados de la Facultad de Medicina de una universidad pública tiene un nivel alto, seguido del 32,8% que tiene un nivel medio y del 32,1% que tiene un nivel bajo.

Figura 8

Distribución Porcentual Dimensión Formativa

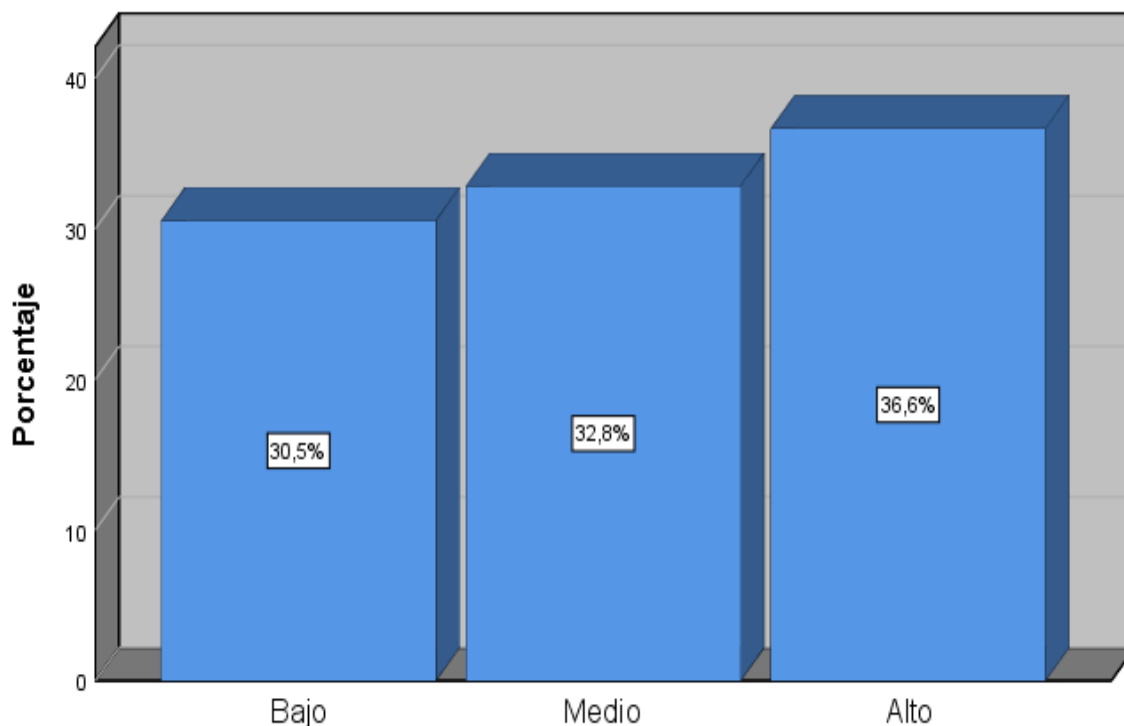


Nota. Resultados según el SPSS 26

Los resultados del análisis descriptivo de la dimensión Formativa de la variable ApS, tal y como se muestran en la Figura 8, indican que el 42,7% de los estudiantes encuestados se sitúa en un nivel alto, seguido de un 28,9% en un nivel medio y un 29,0% en un nivel bajo.

Figura 9

Distribución Porcentual Dimensión Aprendizaje

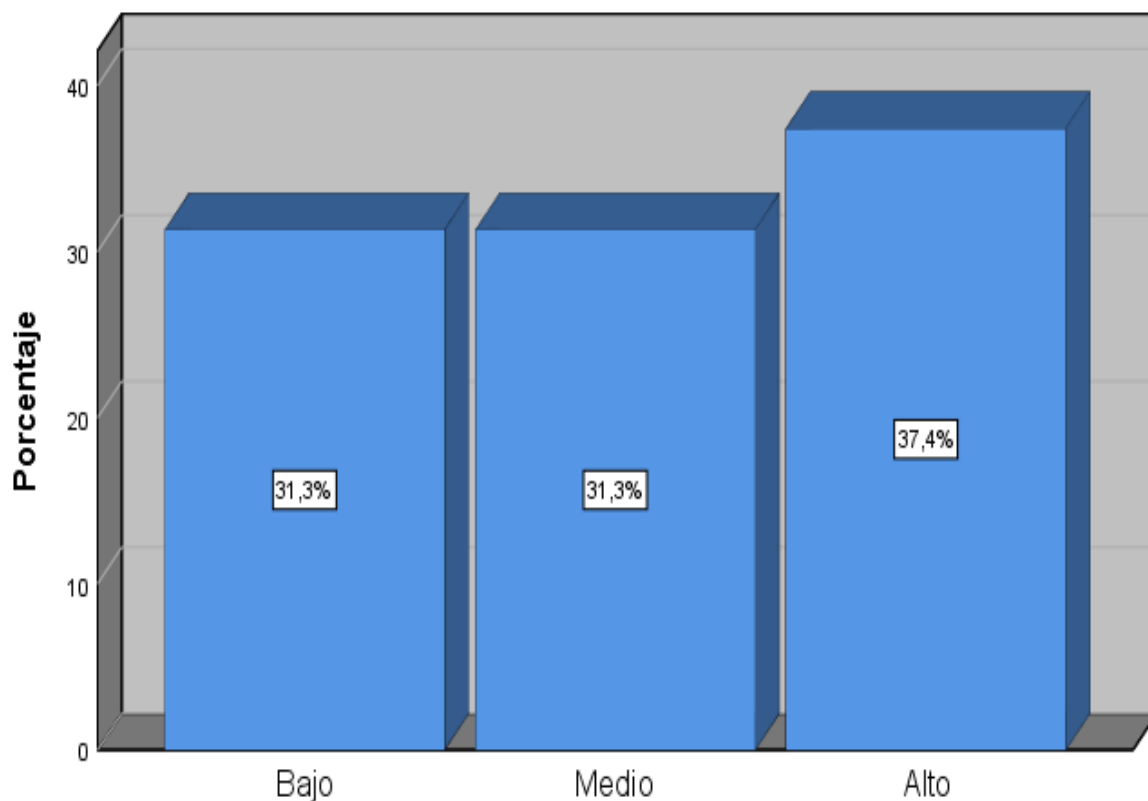


Nota. Resultados según el SPSS 26

Los resultados descriptivos que se muestran en la Figura 9 corresponden a la variable Dimensión de aprendizaje de ApS. La frecuencia más alta, que se basa en una encuesta realizada a estudiantes de la Facultad de Medicina de una universidad pública y representa el nivel alto, tiene un valor de 36,6%. Las siguientes frecuencias más altas, que representan el nivel medio y el nivel bajo, son 32,8% y 30,5%, respectivamente.

Figura 10

Distribución Porcentual Dimensión Servicio

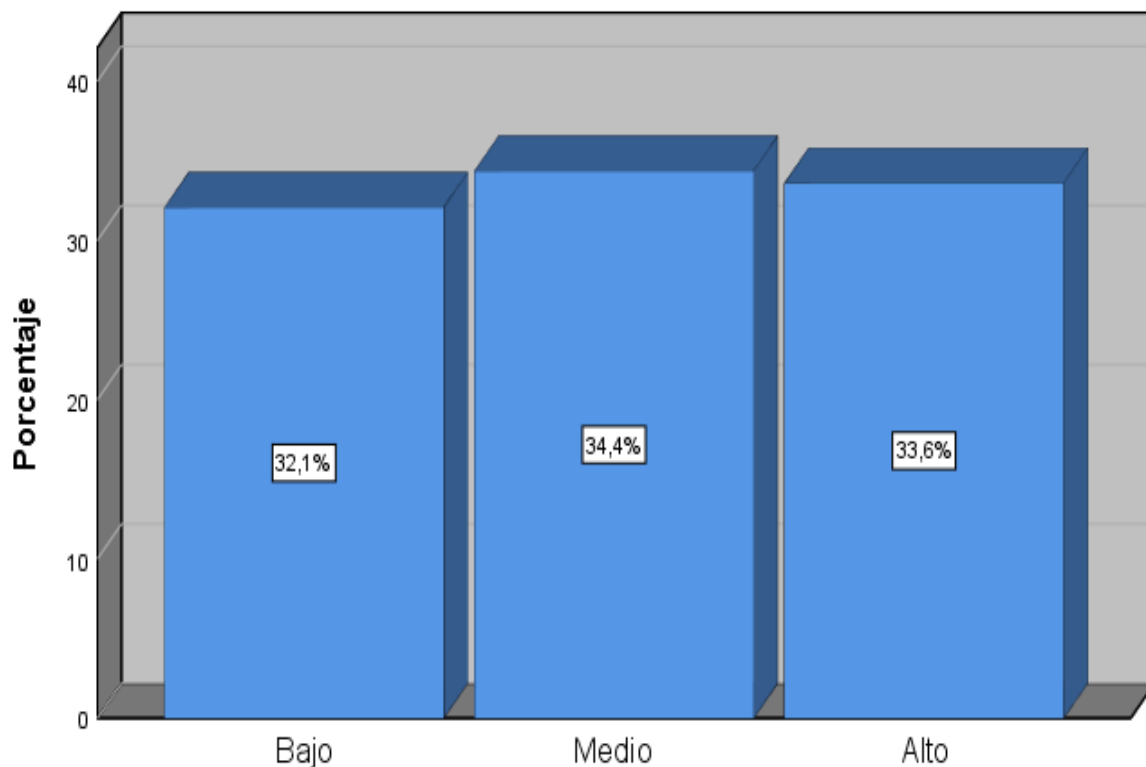


Nota. Resultados según el SPSS 26

La dimensión Servicio de la variable ApS está representada por los valores descriptivos correspondientes en la Figura 10. Es significativo observar que el 37,4% es la frecuencia más alta y corresponde al nivel alto, seguido del 31,3% para los niveles medio y bajo.

Figura 11

Distribución Porcentual Gestión del Talento Humano



Nota. Resultados según el SPSS 26

Los resultados del análisis descriptivo de la variable GTH, que figuran en y en la Figura 11, indican un empate técnico en la interpretación de las conclusiones. Se observa que la mayor frecuencia, 34,4%, corresponde al nivel medio, 33,6% al nivel alto y 32,1% al nivel bajo.

Tabla 7*Tabla cruzada Aprendizaje Servicio*Gestión del Talento Humano*

		Gestión del Talento Humano			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Aprendizaje Servicio	Bajo	Recuento % del total	25 19,1%	16 12,2%	1 0,8%	42 32,1%
	Medio	Recuento % del total	12 9,2%	18 13,7%	13 9,9%	43 32,8%
	Alto	Recuento % del total	5 3,8%	11 8,4%	30 22,9%	46 35,1%
Total		Recuento % del total	42 32,1%	45 34,4%	44 33,6%	131 100,0%

Nota. Resultados según el SPSS 26

Según los resultados de la Tabla 7, del total de estudiantes de la Facultad de Medicina de una universidad pública encuestados, el 19,1% se encuentra en un nivel bajo en relación al ApS; el 13,7% se encuentra en un nivel medio; el GTH estaría en un nivel medio; y de igual forma, el 22,9% se encuentra en un nivel alto en relación al ApS, por lo que se puede afirmar que el GTH se encuentra en un nivel alto.

Tabla 8*Tabla cruzada Dimensión Formativa* Gestión del Talento Humano*

		Gestión del Talento Humano			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Dimensión Formativa	Bajo	Recuento % del total	25 19,1%	12 9,2%	1 0,8%	38 29,0%
	Medio	Recuento % del total	11 8,4%	14 10,7%	12 9,2%	37 28,2%
	Alto	Recuento % del total	6 4,6%	19 14,5%	31 23,7%	56 42,7%
Total		Recuento % del total	42 32,1%	45 34,4%	44 33,6%	131 100,0%

Nota. Resultados según el SPSS 26

Como se presenta los resultados en la Tabla 8, del total de los estudiantes de la Facultad de Medicina de una universidad pública consultados un 19.1% se posesiona en un nivel bajo comparado con la dimensión Formativa de la variable ApS, es así que, la GTH se ubica en un nivel bajo; un 10.7% está en un nivel medio en relación a la dimensión Formativa de la variable ApS, por lo que la GTH sería de nivel medio; en el mismo sentido un 23.7% se ubica en el nivel alto en confrontación con la dimensión Formativa de la variable ApS, es así que se puede inferir que la GTH se ubica en el nivel alto.

Tabla 9

*Tabla cruzada Dimensión Aprendizaje*Gestión del Talento Humano*

			Gestión del Talento Humano			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Dimensión Aprendizaje	Bajo	Recuento % del total	20 15,3%	19 14,5%	1 0,8%	40 30,5%
	Medio	Recuento % del total	13 9,9%	15 11,5%	15 11,5%	43 32,8%
	Alto	Recuento % del total	9 6,9%	11 8,4%	28 21,4%	48 36,6%
Total		Recuento % del total	42 32,1%	45 34,4%	44 33,6%	131 100,0%

Nota. Resultados según el SPSS 26

Los resultados de la Tabla 9 presentan que, del total de los estudiantes de la Facultad de Medicina de una universidad pública consultados un 15.3% representa en un nivel bajo en referencia a la dimensión Aprendizaje de la variable ApS, por lo tanto, la GTH se ubica en un nivel bajo; un 11.5% está en un nivel medio en relación a la dimensión Aprendizaje de la variable ApS, por lo que la GTH sería de nivel medio; así mismo un 21.4% se ubica en el nivel alto en relación a la dimensión Aprendizaje de la variable ApS, es así que GTH se ubica en el nivel alto.

Tabla 10*Tabla cruzada Dimensión Servicio*Gestión del Talento Humano*

		Gestión del Talento Humano			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Dimensión Servicio	Bajo	Recuento % del total	26 19,8%	13 9,9%	2 1,5%	41 31,3%
	Medio	Recuento % del total	10 7,6%	20 15,3%	11 8,4%	41 31,3%
	Alto	Recuento % del total	6 4,6%	12 9,2%	31 23,7%	49 37,4%
Total		Recuento % del total	42 32,1%	45 34,4%	44 33,6%	131 100,0%

Nota. Resultados según el SPSS 26

La Tabla 10 presenta un 19.8% que se posesiona en un nivel bajo en referencia a la dimensión Servicio de la variable ApS, por lo tanto, la GTH se ubica en un nivel bajo; un 15.3% está en un nivel medio en relación a la dimensión Servicio de la variable ApS, por lo que la GTH sería de nivel medio; así mismo un 23.7% se ubica en el nivel alto en referencia a la dimensión Servicio de la variable ApS, es así que se puede aseverar que la GTH se ubica en el nivel alto; estos datos se obtuvieron de la encuesta del total de los estudiantes de la Facultad de Medicina de una universidad pública consultados.

Exposición de la prueba inferencial

Para la contrastación de hipótesis se usó los valores del indicador $\alpha = 0.05$, corresponde al nivel de significación.

Regla de determinación. Los valores de la regla fueron utilizados en el contraste de las hipótesis de la investigación.

Si p (valor) > 0.05 , entonces se acepta la H_0 .

Si p (valor) < 0.05 , entonces se acepta la H_a .

Prueba de normalidad de la variable ApS, GTH y dimensiones del ApS.

H_0 : La distribución de los puntos de las variables ApS, GTH y dimensiones del ApS presentan una distribución normal.

H_a : La distribución de los puntos de las variables ApS, GTH y dimensiones del ApS difieren de una distribución normal.

Estadístico de Prueba de Normalidad

Tabla 11

Prueba de Normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Aprendizaje Servicio	,232	131	,000
Gestión del talento Humano	,223	131	,000
Dimensión Formativa	,276	131	,000
Dimensión Aprendizaje	,240	131	,000
Dimensión Servicio	,245	131	,000

Nota. Resultados según el SPSS 26. Se toma a Kolmogorov-Smirnov de acuerdo al p valor de 0.000 de las variables y las dimensiones del ApS y es un valor menor al $\alpha = 0.05$

Decisión. Los resultados de contraste de p y α conducen a inferir que las puntuaciones la distribución de los puntos de las variables ApS, GTH y dimensiones del ApS difieren de una distribución normal.

Contraste de la Hipótesis General

H₀: El Aprendizaje Servicio no influye significativamente en la GTH en estudiantes de una Universidad Pública, Lima 2023.

H_a: El Aprendizaje Servicio influye significativamente en la GTH en estudiantes de una Universidad Pública, Lima 2023.

Tabla 12

Efecto positivo del Aprendizaje – Servicio en la Gestión del Talento Humano

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	72,331			
Final	25,722	46,609	2	,000

Nota. Resultados según el SPSS 26.

Decisión. Los resultados de contraste de p y α conducen a inferir que existe influencia del ApS en la GTH en estudiantes de una Universidad Pública, valores representados en la Tabla 12.

Tabla 13

Valor de Nagelkerke

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,299
Nagelkerke	,337
McFadden	,162

Nota. Resultados según el SPSS 26

Conforme a la Tabla 13, el valor de Nagelkerke corresponde a 0.337, este resultado confirma que existe un 33.7% de influencia del ApS en la GTH en estudiantes de una Universidad Pública.

Contraste de la Hipótesis específica 1

H₀: La dimensión Formativa del ApS no influye significativamente en la GTH en estudiantes de una Universidad Pública, Lima 2023.

H_a: La dimensión Formativa del ApS influye significativamente en la GTH en estudiantes de una Universidad Pública, Lima 2023.

Tabla 14

Efecto positivo de la Dimensión Formativa en la Gestión del Talento Humano

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	67,792			
Final	23,723	44,069	2	,000

Nota. Resultados según el SPSS 26

Análisis y contraste de p y α .

p (Sig.) = 0.000 < α = 0.05

Regla de decisión. Si $p < \alpha$ entonces se acepta la H_a y se rechaza la H₀

Decisión. Los resultados de contraste de p y α conducen a inferir que existe influencia de la dimensión Formativa de la variable ApS en la GTH en estudiantes de una Universidad Pública, valores representados en la Tabla 14.

Tabla 15*Estimación del valor de Nagelkerke*

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,286
Nagelkerke	,321
McFadden	,153

Nota. Resultados según el SPSS 26

Conforme a la tabla 15, el valor de Nagelkerke corresponde a 0.321, este resultado confirma que existe un 32.1% de influencia de la dimensión Formativa de la variable ApS en la GTH en estudiantes de una Universidad Pública.

Contraste de la Hipótesis específica 2

H₀: La dimensión Aprendizaje del ApS no influye significativamente en la GTH en estudiantes de una Universidad Pública, Lima 2023.

H_a: La dimensión Aprendizaje del ApS influye significativamente en la GTH en estudiantes de una Universidad Pública, Lima 2023.

Tabla 16*Efecto positivo de la Dimensión Aprendizaje en la Gestión del Talento Humano*

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	59,114			
Final	32,716	26,398	2	,000

Nota. Resultados según el SPSS 26

Análisis y contraste de p y α .

p (Sig.) = 0.000 < α = 0.05

Regla de decisión. Si $p < \alpha$ entonces se acepta la H_a y se rechaza la H_0

Decisión. Los resultados de contraste de p y α conducen a inferir que esta dimensión Aprendizaje de la variable ApS influye en la GTH en estudiantes de una Universidad Pública, valores representados en la Tabla 16.

Tabla 17

Estimación del valor de Nagelkerke

Pseudo R cuadrado

Cox y Snell	,183
Nagelkerke	,205
McFadden	,092

Nota. Resultados según el SPSS 26

Conforme a la Tabla 17, el valor de Nagelkerke corresponde a 0.205, este resultado confirma que existe un 20.5% de influencia de la dimensión Aprendizaje de la variable ApS en la GTH en estudiantes de una Universidad Pública.

Contraste de la Hipótesis específica 3

H_0 : La dimensión Servicio del ApS no influye significativamente en al GTH en estudiantes de una Universidad Pública, Lima 2023.

H_a : La dimensión Servicio del ApS influye significativamente en al GTH en estudiantes de una Universidad Pública, Lima 2023.

Tabla 18*Efecto positivo de la Dimensión Servicio en la Gestión del Talento Humano*

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	70,677			
Final	24,031	46,646	2	,000

Nota. Resultados según el SPSS 26**Análisis y contraste de p y α .**

$$p \text{ (Sig.)} = 0.000 < \alpha = 0.05$$

Regla de decisión. Si $p < \alpha$ entonces se acepta la H_a y se rechaza la H_0

Decisión. Los resultados de contraste de p y α conducen a inferir que existe influencia de la dimensión Servicio de la variable ApS en la GTH en estudiantes de una Universidad Pública, valores representados en la Tabla 18.

Tabla 19*Estimación del valor de Nagelkerke*

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,300
Nagelkerke	,337
McFadden	,162

Nota. Resultados según el SPSS 26

Conforme a la Tabla 19, el valor de Nagelkerke corresponde a 0.337, este resultado confirma que influye un 33.7% la dimensión Servicio de la variable ApS en la GTH en estudiantes de una Universidad Pública.

V DISCUSIÓN

De acuerdo a las tablas cruzadas, se descubrió que solo el 22,9% de los estudiantes de una universidad pública de la ciudad de Lima en el año 2023 tienen un nivel alto de ApS, por lo que se infirió que la GTH también se ubica en un nivel alto. El objetivo general de la investigación fue determinar la influencia del ApS sobre el GTH en estos estudiantes. Del mismo modo el valor de Nagelkerke confirma un 33.7% de influencia del ApS en la GTH. Los resultados obtenidos mediante tablas cruzadas, donde se evidencia diferentes niveles de ApS relacionados con la GTH, así como un análisis de hipótesis que confirman la influencia significativa del ApS considerada como variable independiente en la GTH que fue la variable dependiente.

Los resultados hallados guardan cierta similitud con la investigación de Rivera Ricapa (2021) sobre la relación entre el ApS y las habilidades blandas de interactuar, escuchar, participar en conversaciones, compartir información, trabajar en equipo, resolver conflictos y crear conexiones en la GTH de estudiantes de derecho en una universidad privada. El principal hallazgo indicó una asociación moderada entre el ApS y las habilidades blandas en la GTH de los estudiantes (Rho de Spearman 0,675). También destaca la importancia de promover el ApS como método pedagógico en el campo de la GTH y de desarrollar las habilidades blandas en la formación de los futuros profesionales. Esto apoya la premisa de que el ApS tiene un buen impacto en el desarrollo de las habilidades sociales y comunicativas. En una línea similar, Álvarez Andrade (2021) examinó el impacto de la ApS en las competencias generales de los estudiantes en GTH en un centro de educación superior de Lima. Encontrar que el ApS tenía un efecto beneficioso en el crecimiento de las competencias en la GTH fue el objetivo principal del estudio. Estos resultados subrayan la importancia del ApS en el ámbito educativo. El estudio confirma el potencial del ApS en el desarrollo de habilidades en el GTH, sin embargo, es posible que los resultados sean propios del Centro de Educación Superior de Lima y no puedan generalizarse a otras situaciones.

Es importante señalar que los siguientes estudios presentan similitudes con la investigación y se detalla un resumen específico de cada uno de ellos; Meza Morales (2021) analizó la incidencia de la GTH y la Gestión Administrativa (GA) en

un instituto tecnológico. Se mencionó los resultados de las pruebas estadísticas que mostraron una relación significativa entre la GTH y la GA, y se destacó la contribución de la GTH en la gestión administrativa del centro de formación. Quiroz y Torres (2019) buscaron establecer la correlación entre la GTH, las competencias laborales y las competencias orientadas al ApS en los profesores. Los resultados que arrojaron una correlación fuerte entre la GTH y las competencias de los profesores, concluyendo que el estudio permite valorar la GTH y las competencias laborales y profesionales a través del ApS. Por último, Núñez Aguiar (2023) examinó el impacto de la GTH en el clima organizacional de una universidad. La importancia de este estudio para la implementación del enfoque ApS en la institución se pone de relieve por los resultados que demuestran un vínculo positivo y fuerte entre GTH y un clima organizacional orientado a ApS.

Por lo tanto, las investigaciones citadas proporcionaron resultados que respaldan tratados sobre el ApS y la GTH, destacando aspectos específicos como el desarrollo de competencias, la gestión administrativa, las competencias de los profesores y el clima organizacional. Esto permitió aseverar que existe una convergencia en los hallazgos sobre la influencia del ApS en la GTH en diferentes contextos educativos. Todos los estudios confirmaron la noción de que el ApS tiene un impacto favorable en el desarrollo de competencias, tanto en alumnos como en profesores, así como en la mejora de la gestión administrativa y del clima organizacional, a pesar de algunas discrepancias en los enfoques y metodologías utilizados en cada estudio.

Consecuentemente, la variable independiente ApS y dependiente GTH se ubican en el contexto teórico como sigue:

La teoría relacionada con el ApS tiene raíces históricas, pero en estudios recientes se ha definido de manera más precisa. Martínez et al. (2018) definieron el ApS como una metodología que promueve la adquisición de conocimientos y el servicio a la comunidad, al tiempo que fomenta el desarrollo de habilidades sociales y cívicas y la participación activa en la comunidad entre quienes lo utilizan. En una línea similar, se afirmó que las universidades han cambiado recientemente su misión para centrarse en la creación de nuevos conocimientos, su difusión, la transferencia de tecnología y su desarrollo a través de la investigación en beneficio de la sociedad. En consecuencia, se cree que el ApS es la herramienta ideal para

incitar a educadores e investigadores a impulsar conceptos en apoyo del diálogo solidario dirigido a una sociedad que valora la justicia social y el crecimiento sostenible.

En este sentido, este estudio demostró convincentemente que el ApS tiene un impacto significativo en la GTH entre los estudiantes universitarios. Estos hallazgos apoyan la importancia de utilizar el ApS como estrategia educativa en la universidad, ya que estimula a los estudiantes a desarrollar sus habilidades, valores y compromiso social, lo que a su vez ayuda a crear un GTH más efectivo y ético.

El objetivo de la GTH es maximizar el desempeño y los resultados sinérgicos al interior de las organizaciones. La GTH involucra a las personas e incorpora en equipos talentosos mientras utiliza sus habilidades de manera efectiva. Se compromete con el desarrollo, la compensación y la retención de talentos, así como con el seguimiento y la evaluación de dichos talentos. Dado que fomenta el crecimiento profesional, la motivación y el compromiso de los empleados, así como su implicación en la consecución de los objetivos corporativos, la GTH es esencial para el éxito de las organizaciones.

El primer objetivo específico del estudio fue examinar cómo la dimensión Formativa del ApS afecta la GTH en estudiantes de una universidad pública de la ciudad de Lima en el año 2023. Los resultados de la comparación un p menor a 0.05 (α), muestran que la variable Dimensión Formativa del ApS afecta significativamente la GTH de los estudiantes matriculados en una institución pública. Además, el valor de Nagelkerke confirma que dicha dimensión tiene un impacto del 32.1% en la GTH de los estudiantes de dicha institución.

Al comparar las similitudes y diferencias, se presentó investigaciones que abordan temas relacionados con la influencia de la dimensión Formativa, el ApS, el compromiso académico y la GTH en estudiantes universitarios. El objetivo de cada investigación fue analizar y comprender la relación causa-efecto entre estos factores, aunque en cada investigación se utilizan metodologías y enfoques diferentes; el detalle se muestra a continuación:

Rodríguez Izquierdo (2020) investigó cómo el ApS afectaba al Compromiso Académico (CA) de los estudiantes universitarios. El grupo experimental mostró cambios significativos en vigor, compromiso y absorción, lo que indica que el ApS puede tener un impacto en el aumento del AC. Al examinar la interacción entre ApS

con impacto en el componente formativo, CA y GTH en las universidades, particularmente en el entorno de jóvenes universitarios, este estudio hace una contribución al campo de la investigación. En el mismo sentido el trabajo de Barrios et al. (2020a) evaluó la GTH en relación con el desarrollo de capacidades dinámicas, presentaron resultados estadísticos que respaldan la hipótesis de correlación significativa entre la GTH y el desarrollo de capacidades dinámicas. Finalmente, León et al. (2020a) se centró en la relación entre el currículo y la formación de los alumnos en la universidad, y se menciona la posibilidad de ofrecer enseñanza basada en la experiencia y práctica profesional. Las investigaciones comparadas presentaron diferentes estudios que abordan temas relacionados como la dimensión Formativa, el ApS, el compromiso académico y la GTH en estudiantes universitarios. Aunque cada investigación se enfoca en aspectos específicos y utiliza diferentes métodos, todas ellas evidencian la importancia de estas variables en el contexto académico.

Lo sustentado tiene base teórica presentada por León et al. (2020), sostienen que el término "Dimensión Formativa" se refiere a los estudios y elementos curriculares que se ocupan de la formación del estudiante, incluyendo el contenido de los materiales del curso y la capacidad del estudiante para aplicar su formación universitaria a la práctica profesional. Numerosos estudios demuestran que el ApS tiene un impacto positivo en la decisión del estudiante de autoformarse, aumentando su comprensión y, mejorando la formación de los docentes. El ApS funciona como un impulso que fortalece la conexión entre la formación académica y la formación práctica profesional, posibilitando que los estudiantes incorporen lo aprendido a sus roles profesionales. La calidad de la programación de la instrucción tanto para los estudiantes como para los profesores mejora significativamente gracias al ApS. Por otro lado, según Ramírez et al. (2019), la GTH conlleva la creación de comportamientos competitivos que apoyan la aplicación de políticas y una cultura organizativa positiva. Esto permite asignar los recursos de forma que contribuyan a la consecución de las estrategias y los objetivos. Para apoyar la existencia y la misión de la institución u organización, la GTH también permite prever y gestionar con éxito la dinámica del cambio continuo. En consecuencia, la GTH es esencial tanto para la flexibilidad organizativa necesaria para superar los obstáculos y tener éxito, como para la optimización de los recursos humanos.

Los resultados confirmaron la importancia de la dimensión formativa en la GTH de los estudiantes universitarios. Estos resultados mostraron que la eficacia de la GTH en el entorno universitario se ve influida significativamente por el crecimiento y la promoción de la dimensión Formativa. Llamaron la atención sobre la necesidad de potenciar el desarrollo integral de los estudiantes y enfatizar los elementos formativos que apoyan su crecimiento profesional y personal, así como la gestión eficaz del talento humano en las instituciones educativas.

Conforme al propósito del objetivo específico 2, de analizar la influencia de la dimensión Aprendizaje en la GTH; los resultados confirmaron una influencia significativa de la dimensión Aprendizaje en la GTH en estudiantes de una Universidad Pública. Los antecedentes refieren estudios relacionados con la metodología ApS y la dimensión Aprendizaje en diferentes contextos universitarios, abordando temas como la farmacia, la diversidad interna de las instituciones educativas y los beneficios del ApS en la educación y la conciencia social. Aunque comparten el enfoque en ApS, cada investigación se centra en diferentes aspectos y resultados específicos, lo que la diferencia del estudio es que se enfoca en la influencia de la dimensión "Aprendizaje" en la GTH; los detalles de las investigaciones detallaron que no son necesariamente similares, ya que abordan diferentes temas y metodologías. Estos estudios son los siguientes:

En tal sentido Griffith et al. (2023) mencionaron un estudio que analizó las actitudes, conocimientos y confianza de los estudiantes universitarios en farmacia en relación a la metodología ApS. Se concluye que la combinación de clases didácticas con ApS puede consolidar el conocimiento de los estudiantes sobre farmacia, y se recomienda considerar esta metodología como una alternativa de la GTH en centros de educación superior. Por su parte García et al. (2021) presentaron un estudio que investiga el uso de ApS en varias universidades cuyos resultados mostraron la amplitud de los objetivos perseguidos y las estrategias implementadas en educación y servicio. En tal sentido León et al. (2020b) menciona un estudio que destaca el valor de participar en la educación basada en la dimensión Aprendizaje de la variable ApS y señala que esta experiencia incrementa la sensibilidad, modifica la conciencia social, fomenta la comunicación y promueve el bien común a través del compromiso por la educación y el civismo.

Por lo tanto, los estudios comparados con los resultados de la comprobación de la influencia de la dimensión Aprendizaje en la GTH, aunque comparten el enfoque en ApS, cada uno aborda temas y resultados específicos que difieren del estudio inicial que se centró en la influencia de la dimensión Aprendizaje en la GTH; se enfocan en las actitudes, conocimientos y confianza de los estudiantes en farmacia, la diversidad interna de las instituciones educativas y los beneficios del ApS en la educación y la conciencia social. Aunque existe una conexión temática en torno al ApS, amplían la comprensión de sus aplicaciones y resultados en diferentes ámbitos y resaltan la importancia y la efectividad de la metodología ApS en la educación universitaria, pero cada uno proporciona información única y perspectivas adicionales sobre el tema.

Lo anterior se sustenta por la teoría, con respecto al término "Dimensión Aprendizaje" se refiere a la participación en proyectos construidos sobre el ApS. Muchos autores valoran esta participación porque ha habido una notable mejora en la conciencia y sensibilidad social en varios contextos. Además, el ApS fomenta el crecimiento de las habilidades sociales, comunicativas y cívicas. Esta la participación apoya el compromiso educativo de fomentar la construcción colectiva del bien común. La Dimensión Aprendizaje en el ApS ofrece oportunidades para un aprendizaje significativo que promueven la conciencia social y el desarrollo de habilidades esenciales para un ciudadano comprometido con promover el bienestar de la comunidad. Según Borsic et al. (2020), la GTH se describe precisamente como un conjunto de procedimientos y funciones que se llevan a cabo en una empresa o institución. Estas acciones incluyen la contratación de personal altamente calificado y brindando capacitación y desarrollo organizacional. La GTH considera a cada individuo como un componente crucial de la empresa, por lo que se enfoca en medir el desempeño laboral de manera efectiva y siempre en la búsqueda de personas altamente calificadas que puedan ayudar al crecimiento de la empresa o institución.

Así pues, se presentaron pruebas fehacientes de que el factor Aprendizaje tiene un impacto importante en la GTH de los estudiantes universitarios. Esto subraya la importancia de fomentar un entorno de aprendizaje eficaz y continuo que favorezca el desarrollo de las habilidades y competencias de los estudiantes y, como resultado, apoye una GTH fructífera a nivel universitario. Resalta la

importancia de promover un ambiente de aprendizaje efectivo y continuo, que fomente el desarrollo de habilidades y competencias en los estudiantes, y que a su vez contribuya a una GTH exitosa en el ámbito universitario. Estos resultados respaldan la necesidad de mejorar la calidad y relevancia de los procesos de aprendizaje en beneficio tanto de los estudiantes como de las organizaciones futuras.

Por último, se tiene la finalidad del objetivo 3 que se enfoca en analizar la influencia de la dimensión Servicio del ApS en la GTH en estudiantes de una universidad pública. Se presentan los resultados de tablas cruzadas que muestran diferentes niveles de la dimensión Servicio en relación a la GTH, así como la prueba de hipótesis que confirma la influencia de la dimensión Servicio del ApS en la GTH en estudiantes de una universidad pública y confirmado por prueba de Nagelkerke.

Aunque difieren en las dimensiones y variables precisas, las investigaciones mencionadas a efectos de comparación con los resultados están relacionadas con el ApS en diversos contextos universitarios y destacaron su importancia en la formación de los estudiantes, ya sea en términos de competencias interpersonales, enseñanza de idiomas o compromiso con la comunidad. Todas ellas compartieron la idea de que el ApS tiene un impacto positivo en la GTH y en la formación universitaria. En tal sentido se observa lo siguiente:

El objetivo del estudio de Rivera Ricapa (2021) fue determinar cómo se relacionan las habilidades blandas de los estudiantes de Derecho de una universidad privada con el ApS. Este estudio también destacó el valor del ApS en la instrucción de los estudiantes universitarios e insta a adoptar este enfoque como una necesidad, a pesar de que las dimensiones específicas sean diferentes. La investigación de Segovia Cotrina (2018) se centró en cómo la enseñanza de idiomas en una universidad interactúa con el enfoque de Aprendizaje Servicio (precursor del ApS). Este estudio también demostró una correlación favorable entre el ApS y el aprendizaje de idiomas, lo que subraya la importancia de tener en cuenta esta metodología en la GTH a pesar del menor tamaño de la muestra en comparación con el estudio inicial.

Por último, a pesar de que los estudios de referencia analizados y comparados con el estudio no se centraron en las mismas dimensiones y variables

que el primer estudio, todos son relevantes en el sentido de que destacan el uso del ApS como herramienta útil en la instrucción de estudiantes universitarios y su aplicación en el GTH. Estos resultados dan credibilidad a la premisa de que el ApS puede ayudar al desarrollo holístico de los estudiantes fomentando su crecimiento académico, social y profesional.

La información anterior se enmarca en la fundamentación teórica del término "Dimensión de Servicio", que se refiere a las experiencias en las que los estudiantes universitarios participan en proyectos e ideas destinadas a satisfacer las necesidades de la comunidad. Los autores afirman que estos estudiantes son dedicados y resuelven con éxito los problemas identificados por el bien de la comunidad. Según León et al. (2020), el programa Dimensión de Servicio a nivel universitario ofrece a los estudiantes la oportunidad de participar activamente en la comunidad, aprender habilidades útiles y cultivar el pensamiento crítico sobre las preocupaciones sociales. Según Moreno y Sánchez (2019), una GTH en las universidades es crucial porque promueve la innovación, el intercambio de conocimientos y el desarrollo de nuevas habilidades, todo lo cual ayuda a avanzar en el desarrollo local, nacional y global. Los profesores y estudiantes universitarios son vistos como un capital humano significativo con capacidades distintivas y competitivas, junto con otras partes interesadas. Por lo tanto, las universidades deben crear directrices que apoyen la investigación, mejoren la enseñanza y potencien el aprendizaje de los estudiantes.

Podemos decir que, este estudio demuestra que la dimensión Servicio en el contexto del ApS tiene una influencia significativa en la GTH de los estudiantes universitarios. Estos resultados respaldan la importancia de fomentar el servicio a la comunidad como parte integral de la formación académica, ya que contribuye al desarrollo de habilidades, competencias y valores fundamentales para una GTH exitosa. Al fomentar la implicación social activa y una mejor formación de profesionales comprometidos con la ayuda a la sociedad, la inclusión de la dimensión de Servicio en GTH puede beneficiar tanto a las futuras organizaciones como a los estudiantes.

VI. CONCLUSIONES

Primera. El estudio proporciona evidencia sólida de que el ApS tiene influencia significativa en la GTH en estudiantes de una universidad pública, se encontró un valor de p menor a 0.05 (α), se fortalece con el valor Nagelkerke de 0.337, lo que implica que aproximadamente el 33.7% de la variabilidad en la GTH puede ser explicada por la influencia del ApS en los estudiantes de la universidad pública estudiada.

Segunda. El estudio proporciona datos sólidos en cuanto a la influencia de la dimensión Formativa en la GTH en estudiantes de una universidad pública, reforzándose con el valor de Nagelkerke de 0.321, lo que sugiere que aproximadamente el 32.1% de la variabilidad en la GTH es explicada por la dimensión Formativa del ApS.

Tercera. Se proporciona evidencia en relación a la influencia de la dimensión Aprendizaje en la GTH en estudiantes de una universidad pública, reforzándose con el valor de Nagelkerke de 0.205, lo que sugiere que aproximadamente el 20.5% de la variabilidad en la GTH puede ser atribuido a la influencia de la dimensión Aprendizaje en los estudiantes.

Cuarta. El valor de Nagelkerke de 0,337, que indica que aproximadamente el 33,7% de la variabilidad de la GTH puede atribuirse a la influencia de la dimensión Servicio, respalda las pruebas sustanciales aportadas por este estudio sobre la influencia de la dimensión Servicio en la GTH de los estudiantes universitarios.

VII. RECOMENDACIONES

Primera. Con el fin de mejorar la GTH de manera práctica y moral, la Dirección Académica de la Facultad de Medicina de la Universidad en estudio debe implementar el ApS como estrategia educativa integral. Esto ayudará a los estudiantes a desarrollar sus habilidades, valores y compromiso social.

Segunda. Para animar a los estudiantes a participar activamente en actividades formativas dentro y fuera del aula, como proyectos de investigación, prácticas y programas de voluntariado, la Dirección de la Escuela Profesional debe incluir actividades extracurriculares, cursos y talleres que aborden temas como el liderazgo, la ética, el trabajo en equipo y la comunicación eficaz. Estos encuentros ofrecerán oportunidades para poner en práctica la información recién aprendida y perfeccionar habilidades prácticas que son cruciales en la profesión.

Tercera. Los profesores de la Escuela Profesional de la Facultad de Medicina deben cultivar una cultura de aprendizaje activo y continuo mediante el uso de técnicas docentes de vanguardia que promuevan el aprendizaje colaborativo y el pensamiento crítico entre sus estudiantes. La utilización de herramientas didácticas, el aprendizaje basado en problemas y el aprendizaje colaborativo son algunos ejemplos de estas técnicas.

Cuarta. La administración de la Escuela Profesional debe centrar sus esfuerzos en desarrollar y aplicar iniciativas de educación y divulgación que destaquen el valor del servicio a la comunidad como componente fundamental de la educación superior. Los talleres, seminarios y actividades prácticas que fomentan el crecimiento de las habilidades sociales, el liderazgo y el trabajo en equipo pueden entrar en esta categoría.

REFERENCIAS

- Álvarez Andrade, G. T. (2021). Experiencias de aprendizaje-servicio para desarrollar competencias genéricas en estudiantes de educación superior de Lima Metropolitana. (*Para obtener el Grado Académico de: Doctora en Educación*). Universidad Femenina del Sagrado Corazón, Lima. https://repositorio.unife.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.11955/938/Alvarez%20Andrade%20GTE_%202021_.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Amaris, R. R. A., Molina, R. I. R., Ruiz, M. J. S., & Raby, N. D. L. (2022). Generic and technical skills of human talent supported by ICT: Systematization, scope, and reflections. *Procedia Computer Science*, 210(C), 378–382. <https://doi.org/10.1016/j.procs.2022.10.168>
- Asplund, k. (2020). When career trumps potential: the moderator the role of professional identification in employees' reactions to talent management. *The international journal of human resource management*, 31(4), 539-561. <https://doi.org/10.1080/09585192.2019.1570307>
- Bahammam, H. A., & Bahammam, S. A. (2023). Service-learning's impact on dental students' attitude to community service. *BMC Medical Education*, 23(1), 1–7. <https://doi.org/10.1186/s12909-023-04045-2>
- Barrios Hernández, K., Olivero Vega, E., & Figueroa Saumet, B. (2020). Condiciones de la gestión del talento humano que favorecen el desarrollo de capacidades dinámicas. *Información Tecnológica*, 31(2), 55-62. <https://doi.org/10.4067/S0718-07642020000200055>
- Batlle, R. (2018). *Aprendizaje-Servicio Compromiso Social en Acción*. Santillana Activa.
- Benites, R. (2021). La Educación Superior Universitaria en el Perú post-pandemia. *Políticas y Debates Públicos - PUCP* (1), 1-11. <https://repositorio.pucp.edu.pe/index/bitstream/handle/123456789/176597/La%20Educaci%c3%b3n%20Superior%20Universitaria%20en%20el%20Per%c3%ba%20post-pandemia%20VF.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Borsic Laborde, Z. D. (2017). La gestión del talento humano y la inteligencia emocional en el desempeño laboral del cuerpo docente de instituciones de educación superior. (*Tesis. Que para optar el Grado de: Doctora en Ciencias*)

- de la Administración*). Universidad Autónoma de México, Ciudad de México.
https://ru.dgb.unam.mx/handle/DGB_UNAM/TES01000757873
- Borsic Laborde, Z. D., Taco Pizarro, R. A., Tamayo Herrera, A., & Haz Cadena, Y. P. (2020). Emotional intelligence in the human talent management to improve job performance. *ProScienses*, 4(37), 61-75.
<https://doi.org/https://doi.org/10.29018/issn.2588-1000>
- Briones Cedeño, K. L., & González Calzadilla, C. S. (2019). La universidad contemporánea y la gestión del talento humano. Apuntes y reflexiones. *San Gregorio* (35), 81-93. <https://doi.org/10.36097/rsan.v1i35.1191>
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. McGraw-Hill Educación.
<http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1143/1/Chiavenato-Talento%20humano%20ra%20ed.pdf>
- Chiavenato, I. (2020). *Gestión del talento humano El nuevo papel de los Recursos Humanos en las organizaciones*. McGraw-Hill Publishing Co.
- Costa-Paris, A., Naval, C., Arbúes, E., & Ibarrola-García, S. (2018). Perspectivas del alumnado universitario de sus prácticas de Aprendizaje-Servicio. *comunicación Social Ediciones y Publicaciones*, 53-58.
- Dabić, M., Maley, J. F., Švarc, J., & Poček, J. (2023). Future of digital work: Challenges for sustainable human resources management. *Journal of Innovation & Knowledge*, 8(2), 100353.
<https://doi.org/10.1016/j.jik.2023.100353>
- Furco, A. (2011). El aprendizaje-servicio: un enfoque equilibrado de la educación experiencial. *O(Educación Global)*, 64-70.
- Gallardo Gallardo, E. (2019). Gestión del talento: el contexto importa. *La revista internacional de gestión de recursos humanos*, 31(4), 457-473.
<https://doi.org/10.1080/09585192.2019.1642645>
- García Cervantes, N., & Hinojosa Hinojosa, K. (2022). Opportunities and challenges for service-learning experiences in informal urban settlements. *International Journal of Architectural Research: Archnet-IJAR*, 17(2), 358–374.
<https://doi.org/10.1108/ARCH-12-2021-0348>
- García Romero, D., Lalueza, J. L., & Blanch Gelabert, S. (2021). Analysis of an institutionalization process of university service-learning. *Athenea Digital*, 21(3), 1-27. <https://doi.org/10.5565/rev/athenea.2934>

- Griffith, K., Steinkopf, M., & Connor, S. (2023). Impact of service-learning placement on pharmacy student knowledge, attitudes, and confidence in helping patients navigate Medicare Part D. *Currents in Pharmacy Teaching and Learning*, 15, 79–84. <https://doi.org/10.1016/j.cptl.2023.02.011>
- Gutiérrez Sánchez, M., & Moreno Abellán, A. (2018). El aprendizaje servicio como metodología para la formación integral de los estudiantes universitarios. *EDETANIA* (53), 185-202. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6581958>
- Hernández Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018). *Metodología de la Investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGRAW-HILL Interamericana Editores, S.A. de C. V. <https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>
- Ingrid Molderez, E. F. (2018). The efficacy of real-world experiences and service learning for fostering competences for sustainable development in higher education. *Journal of Cleaner Production* (172), 4397- 4410. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2017.04.062>
- Kato, S., Galán-Muros, V., & Weko, T. (2020). The emergence of alternative credentials. *OECD Education Working Papers* (216), 1-41. <https://doi.org/10.1787/b741f39e-en>
- Khiatani, P. V., She, M. H. C., Ho, O. Y. Y., & Liu, J. K. K. (2023). Service-learning under COVID-19: A scoping review of the challenges and opportunities for practicing service-learning in the 'New Normal.' *International Journal of Educational Development*, 100(November 2022), 102813. <https://doi.org/10.1016/j.ijedudev.2023.102813>
- Khoruzhy, L. I., Khoruzhy, V. I., Kubrushko, P. F., Karataeva, O. G., & Bitkova, L. A. (2023). Comparative analysis of human capital management strategies in the context of digitalization of the national economy. *Frontiers in Sociology*, 8. <https://doi.org/10.3389/fsoc.2023.1114301>
- Lee, W., & Perdana, A. (2023). Reprint of: Effects of experiential service learning in improving community engagement perception, sustainability awareness, and data analytics competency. *Journal of Accounting Education*, 63, 1-13. <https://doi.org/10.1016/j.jaccedu.2023.100830>

- León-Carrascosa, V., Belando-Montoro, M., & Sánchez-Serrano, S. (2020). Diseño y validación de un cuestionario para evaluar la metodología Aprendizaje-Servicio. *Estudios sobre educación*, 39, 247-266. <https://doi.org/10.15581/004.39.247-266>
- López-Leyva, S. (2020). Fortalezas y debilidades de la educación superior en América Latina para la competitividad global. *Formación Universitaria*, 13(5), 165-176. <https://doi.org/10.4067/S0718-50062020000500165>
- Magallanes Sebastián, M. G. (2021). Metodología de Aprendizaje - Servicio en Escenarios Digitales en la Educación Superior Universitaria. (*Tesis para obtener el grado académico de: Doctor en Educación*). Universidad Cesar Vallejo, Lima.
- Majad Rondón, M. A. (2016). Gestión del talento humano en organizaciones educativas. *Revista de Investigación*, 40(88), 148-165. http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1010-29142016000200008
- Martínez Lozano, V., Melero Aguilar, N., Ibáñez Ruiz del Portal, E., & Sánchez Sánchez, M. (2018). *Aprendizaje -Servicio en la Universidad. Una metodología docente y de investigación al servicio de la justicia social y el desarrollo sostenible*. Comunicación Social Ediciones y Publicaciones.
- Martín-García, X., Bär-Kwast, B., Gijón-Casares, M., Puig-Rovira, J. M., & Rubio-Serrano, L. (2021). El mapa de los valores del aprendizaje-servicio. *Alteridad Revista de Educación*, 16(1), 12-22. <https://doi.org/10.17163/alt.v16n1.2021.01>
- Martín-García, X., Bär-Kwast, B., Gijón-Casares, M., Puig-Rovira, J. M., & Rubio-Serrano, L. (2021). El mapa de los valores del aprendizaje-servicio. *Alteridad*, 16(1), 12-22. <https://doi.org/10.17163/alt.v16n1.2021.01>
- Mayor Paredes, D. (2018). Aprendizaje-Servicio: una práctica educativa innovadora que promueve el desarrollo de competencias del estudiantado universitario. *Actualidades Investigativas en Educación*, 18(3), 1-22. <https://doi.org/10.15517/aie.v18i3.34418>
- Mayor Paredes, D. (2018). Service-Learning: an innovative educational practice promoting competence development in university students. *Actualidades*

- Investigativas en Educación*, 18(3), 1-22.
<https://doi.org/10.15517/aie.v18i3.34418>
- Meza Morales, S. I. (2021). Gestión del Talento Humano en la Gestión Administrativa de un instituto superior tecnológico público, Ica, 2021. (*Tesis para optar el Grado Académico de: Maestra en Administración de la Educación*). Universidad Cesar Vallejo, Lima.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/81487>
- Mikhail, H., Button, B., LeBlanc, J., Cervin, C., & Cameron, E. (2023). Operation Remote Immunity: exploring the impact of a service-learning elective in remote Indigenous communities. *BMC Medical Education*, 23(1), 1–9.
<https://doi.org/10.1186/s12909-023-04434-7>
- Montero Guerra, J. M., Danvila-del-Valle, I., & Méndez Suárez, M. (2023). The impact of digital transformation on talent management. *Technological Forecasting and Social Change*, 188(October 2022).
<https://doi.org/10.1016/j.techfore.2022.122291>
- Moreno Rodríguez, C., & Sánchez León, L. K. (2019). Nuevo modelo para la gestión del talento humano. *Journal of business and entrepreneurial studies*, 3(2), 1-6. <https://doi.org/10.31876/jbes.v3i2.24>
- Núñez Aguiar, F. (2023). Gestión del talento humano y su influencia en el clima organizacional de las instituciones de Educación Superior. (*Trabajo de Titulación, previo a la obtención del Grado Académico de Magíster en Gestión del Talento Humano*). Universidad Técnica de Ambato, Ambato.
<https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/37094>
- Ñaupas Paitán, H., Valdivia Dueñas, M. R., Palacios Vilela, J. J., & Romero Delgado, H. E. (2018). *Metodología de la investigación Cuantitativa - Cualitativa y Redacción de la Tesis*. Ediciones de la U. http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/MetodologiaInvestigacionNaupas.pdf
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO). (14 de abril de 2023). www.unesco.org.
<https://www.unesco.org/en/higher-education/need-know>
- Ortega Ortigoza, D., Rodríguez Rodríguez, J., & Mateos Inchaurredo, A. (2021). Educación superior y la COVID-19: adaptación metodológica y evaluación

- online en dos universidades de Barcelona. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 15(1), 1-13.
<https://doi.org/10.19083/ridu.2021.1275>
- Pagan Cataño, E., Ballester Miquel, J. C., Sánchez García, J., & Guijarro García, M. (2022). What's next in talent management? *Journal of Business Research*, 141, 528–535. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.11.052>
- Pérez Pérez, M. A., & Julca Vera, N. T. (2021). Fundamento teológico del sentimentalismo moral en Adam Smith. *Revista de Filosofía*, 38(99), 12-20.
<https://doi.org/10.5281/zenodo.5634961>
- Quiroz Noriega, G. E., & Torres Valladares, M. E. (2019). Gestión del talento humano y competencias laborales en docentes de instituciones educativas públicas. *Educación*, 25(2), 157-164.
<https://doi.org/10.33539/educación.2019.v25n2.2044>
- Ramírez Molina, R. I., Santamaria Ruiz, M. J., & Cano Pacheco, D. A. (2021). Aproximaciones a la Gestión de competencias del talento humano: una revisión teórica. *Opción*, 37(96), 244-259.
<https://www.redalyc.org/journal/310/31070032010/31070032010.pdf>
- Ramírez, R., Espindola, C., Ruíz, G., & Hugueth, A. (2019). Gestión del Talento Humano: Análisis desde el Enfoque Estratégico. *Información Tecnológica*, 30(6), 167-176. <https://doi.org/10.4067/S0718-07642019000600167>
- Rivera Ricapa, A. M. (2021). Aprendizaje - servicio en el desarrollo de habilidades blandas en estudiantes de derecho, en una universidad privada, Huancayo, 2021. (*Tesis para obtener el Grado Académico de: Maestra en Docencia Universitaria*). Universidad Cesar Vallejo, Lima.
- Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional*. PEARSON EDUCACIÓN.
https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf
- Rodríguez-Izquierdo, R. (2020). Original Service learning and academic commitment in higher education. *Revista de Psico didáctica*, 25(1), 45-51.
<https://doi.org/10.1016/j.psicoe.2019.09.001>
- Ruparel, N., Dhir, A., Tandon, A., Kaur, P., & Islam, J. U. (2020). The influence of online professional social media in human resource management: A

- systematic literature review. *Technology in Society*, 63(December 2019), 101335. <https://doi.org/10.1016/j.techsoc.2020.101335>
- Sánchez-Busqué, S., García-Romero, D., Lalueza Sazatornil, J. L., Parrós Castells, M., Macías Gómez-Estern, B., Marco Macarro, M. J., & Martínez Lozano, V. (2018). Proyecto de aprendizaje-servicio para la docencia, intervención e investigación en contextos de exclusión social. *Revista Española de Desarrollo y Cooperación* (42), 85-94. https://ddd.uab.cat/pub/artpub/2018/196863/REDC_2018.pdf
- Segovia Cotrina, C. L. (2018). El enfoque basado en la metodología Service Learning y el aprendizaje de la pronunciación del idioma inglés en estudiantes de Inglés - Francés promoción 2016-I de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. (*Para optar al Grado Académico de Maestro en Ciencias de la Educación con mención en Gestión Educacional*). Universidad Nacional de Educación, Lima.
- Spencer, J. A. (2021). Integrating service learning into the RN to BSN curriculum with the application of QSEN competencias. *Journal of Professional Nursing*, 37(6), 1044–1048. <https://doi.org/10.1016/j.profnurs.2021.08.007>
- Universidad Nacional Mayor de San Marcos (UNMSM). (31 de marzo de 2022). <https://medicina.unmsm.edu.pe>. <https://medicina.unmsm.edu.pe/wp-content/uploads/2022/07/DIRECTIVA-PARA-LA-INCORPORACION-DE-RSU-Y-EXT-SOC-EN-LAS-ASIGNATURAS.pdf>
- Vallejo Chávez, L. (2016). *Gestión del talento humano*. ESPOCH. <https://cimogsys.esPOCH.edu.ec/direccion-publicaciones/public/docs/books/2019-09-17-222134-gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano-comprimido.pdf>
- Votto, A. M., Valecha, R., Najafirad, P., & Rao, H. R. (2021). Artificial Intelligence in Tactical Human Resource Management: A Systematic Literature Review. *International Journal of Information Management Data Insights*, 1(2), 100047. <https://doi.org/10.1016/j.jjime.2021.100047>
- Wang, S., Yan, D., Hu, X., Liu, J., Liu, D., & Wang, J. (2023). Comparison of attitudes toward the medical student-led community health education service to support chronic disease self-management among students, faculty and

patients. BMC Medical Education, 23(1), 1–12.
<https://doi.org/10.1186/s12909-023-04008-7>

ANEXOS

Anexo 1 Matriz de Consistencia.

Título: Influencia del aprendizaje servicio en la gestión del talento humano en estudiantes de una universidad pública, 2023					
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA	TÉCNICA E INSTRUMENTOS
<p>¿En qué medida el Aprendizaje Servicio influye en la Gestión del Talento Humano en estudiantes de una universidad pública, Lima 2023?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</p> <p>¿En qué medida la dimensión Formativa del Aprendizaje Servicio influye en la Gestión del Talento Humano en estudiantes de una universidad pública, Lima 2023?</p> <p>¿En qué medida la dimensión Aprendizaje del Aprendizaje Servicio influye en la Gestión del Talento Humano en estudiantes de una universidad pública, Lima 2023?</p> <p>¿En qué medida la dimensión Servicio del Aprendizaje Servicio influye en la Gestión del Talento Humano en estudiantes de una universidad pública, Lima 2023?</p>	<p>Determinar en qué medida el Aprendizaje Servicio influye en la Gestión del Talento Humano en estudiantes de una universidad pública, Lima 2023.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <p>Analizar en qué medida la dimensión Formativa del Aprendizaje Servicio influye en la Gestión del Talento Humano en estudiantes de una universidad pública, Lima 2023.</p> <p>Analizar en qué medida la dimensión Aprendizaje del Aprendizaje Servicio influye en la Gestión del Talento Humano en estudiantes de una universidad pública, Lima 2023.</p> <p>Analizar en qué medida la dimensión Servicio del Aprendizaje Servicio influye en la Gestión del Talento Humano en estudiantes de una universidad pública, Lima 2023.</p>	<p>El Aprendizaje Servicio influye significativamente en la Gestión del Talento Humano en estudiantes de una universidad pública, Lima 2023, y en consecuencia se plantearon las siguientes</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</p> <p>La dimensión Formativa del Aprendizaje Servicio influye significativamente en la Gestión del Talento Humano en estudiantes de una universidad pública, Lima 2023.</p> <p>La dimensión Aprendizaje del Aprendizaje Servicio influye significativamente en la Gestión del Talento Humano en estudiantes de una universidad pública, Lima 2023.</p> <p>La dimensión Servicio del Aprendizaje Servicio influye significativamente en la Gestión del Talento Humano en estudiantes de una universidad pública, Lima 2023.</p>	<p>VARIABLE INDEPENDIENTE Aprendizaje Servicio</p> <p>DIMENSIONES:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Formativa. 2. Aprendizaje. 3. Servicio. <p>VARIABLE DEPENDIENTE Gestión del Talento Humano</p> <p>DIMENSIONES:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Comportamiento Organizacional 2. Comunicación 3. Compensación laboral 	<p>TIPO Básica</p> <p>DISEÑO No experimental</p> <p>ENFOQUE Cuantitativo</p> <p>NIVEL Explicativo</p> <p>MÉTODO Hipotético deductivo</p>	<p>TÉCNICA: Encuesta</p> <p>INSTRUMENTO: Cuestionario (26 ítems para el ApS y 35 ítems para la GTH)</p> <p>ESCALA DE MEDICIÓN: Ordinal</p>

Anexo 2 Tabla de Operacionalización Variable Aprendizaje-Servicio

Variable	Definición conceptual	Definición operativa	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición				
Aprendizaje Servicio (ApS)	“Instrumento pedagógico que puede contribuir a que la universidad emprenda transversalmente su misión de formar de manera integral a futuros profesionales; procedimiento de innovación que suponga una mejor relación entre las dimensiones académica y social del aprendizaje” (Cost (Costa-Paris y otros, 2018)a-Paris et al., 2018, p. 55)	Metodología que contiene la dimensión formativa, dimensión aprendizaje y la dimensión servicio; medido con la escala de cinco valores: Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Formativa (Contenido curricular y Formación implícita en la experiencia)	Contenidos	1	Técnicas: La encuesta Instrumentos: El cuestionario Likert Escala de valores: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5) Niveles: Nivel Bajo (24-40) Nivel Medio (41-80) Nivel Alto (81-120)				
				Transferencia	2					
				Conexión con el grado	3					
				Valoración de la utilidad / Formación	4					
					5					
				Autoformación	6					
				Conocimientos	7					
				Capacidad de aprendizaje	8					
			Aprendizaje (Relacionado con el desarrollo profesional, con aspectos comunicativos y con aspectos sociales)	Responsabilidad	9 y 10					
				Crecimiento	11					
				Tiempo	12					
				Aprendizaje	13					
				Vínculos / relaciones profesionales	14,15, 16 y 17					
				Conciencia/ Proyección social	18, 19 y 20					
				Toma de decisión	21					
				Iniciativa	22					
				Expectativas	23					
				Aportación	24					
			Servicio (Desarrollo personal, Planificación del proyecto y La participación durante el servicio)	Compromiso	25					
				Ambiente	26					
				Diagnostico	27					
				Recursos	28					
				Tiempo	29					
				Organización	30					
				Evaluación	31					
				Participación en la organización	32,33 y 34					
									Respuesta	35

Anexo 3 Tabla de Operacionalización Variable Gestión del Talento Humano

Variable	Definición conceptual	Definición operativa	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición
Gestión del talento humano (GTH)	“Es un conjunto integrado de procesos dinámicos e interactivos, con el propósito de obtener efectos sinérgicos y multiplicadores, tanto para las organizaciones como para las personas que trabajan en ellas” (Chiavenato, 2020, p.13)	La Gestión del Talento Humano que comprende el Comportamiento Organizacional, la Comunicación y la Compensación laboral; medido con la escala de cinco valores: Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Comportamiento Organizacional	Reconoce y promueve la visión y misión de la institución	1 al 3	Técnicas: La encuesta Instrumentos: El cuestionario Escala de valores: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5) Niveles: Nivel Bajo (30 -50) Nivel Medio (51-100) Nivel Alto (101-150)
				Respeto las normas y reglamentos de la institución	4 al 6	
				Practica y promueve el respeto y el trabajo en equipo	7 al 8	
				Plantea soluciones para diversos problemas que se suscitan en la instancia laboral	9 al 10	
			Comunicación	Practica la comunicación fluida y transparente con todas las personas que trabajan en la institución	11 al 16	
				Se distingue el liderazgo del personal directivo en el trabajo institucional	17 al 18	
				Reconoce la comunicación clara y continua como base del desarrollo institucional	19 al 20	
			Compensación laboral	Reconoce el trabajo del personal y promueve reconocimientos económicos y protocolares.	21 al 25	
				Cumple con sus funciones y busca alcanzar metas institucionales	26 al 30	

Anexo 4 Consentimiento Informado

Título de la investigación: Influencia del aprendizaje servicio en la gestión del talento humano en estudiantes de una Universidad Pública, 2023

Investigadora: Sonia Antezana Alzamora

Propósito del estudio:

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Influencia del aprendizaje servicio en la gestión del talento humano en estudiantes de una Universidad Pública, 2023”, cuyo objetivo es determinar en qué medida el aprendizaje servicio influye en la gestión del talento humano en estudiantes de una Universidad Pública, Lima 2023. Esta investigación es desarrollada por un estudiante de posgrado de la mención Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo del campus Lima Este, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la Escuela Profesional de Nutrición objeto de estudio.

La influencia del aprendizaje servicio en la gestión del talento humano contribuirá en conocer la situación actual, y ofrecer a la comunidad intelectual y encargados de la gestión universitaria, herramientas útiles para conseguir los objetivos institucionales.

Procedimiento:

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “Influencia del aprendizaje servicio en la gestión del talento humano en estudiantes de una Universidad Pública, 2023”
2. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 20 minutos y se realizará en el ambiente de la institución.

Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

* Obligatorio a partir de los 18 años

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con la Investigadora Antezana Alzamora Sonia. Email: santezanaa610@gmail.com y Docente asesora Julca Vera Noemí Teresa. Email: njulcave@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos:

Fecha y hora:

FIRMA

Anexo 5 Cuestionario Aprendizaje Servicio (ApS)

CUESTIONARIO

INSTRUCCIONES: A continuación, encontrarás afirmaciones sobre el Aprendizaje Servicio (ApS). Lee cada una de ellas con mucha atención; luego, marca la respuesta con una X según corresponda. Recuerda, no hay respuestas buenas, ni malas. Contesta todas las preguntas con mucha honestidad. Agradezco su valiosa colaboración.

Leyenda		
Siempre	S	5
Casi Siempre	CS	4
A Veces	AV	3
Casi Nunca	CN	2
Nunca	N	1

CUESTIONARIO APRENDIZAJE SERVICIO	5	4	3	2	1
1. El servicio está relacionado con los contenidos de la asignatura.					
2. El servicio está relacionado con los contenidos curriculares de mi futura profesión.					
3. El servicio está vinculado con el aprendizaje en la universidad.					
4. El aprendizaje realizado es útil para mi formación como profesional					
5. El aprendizaje realizado es útil para mi formación personal.					
6. He recibido material formativo para mi formación individual (autoformación).					
7. He adquirido conocimientos prácticos a través de la experiencia.					
8. He desarrollado capacidad de aprendizaje en nuevos contextos.					
9. Me he sentido responsable de mis acciones.					
10. Considero que he adquirido mayor responsabilidad para mi desempeño profesional.					
11. He crecido personalmente durante el desarrollo del servicio					
12. He desarrollado capacidad para organizar y planificar mi tiempo.					
13. La metodología ApS me ha ayudado a obtener herramientas para mi futuro profesional					
14. La experiencia me ha proporcionado mayor reflexión social vinculada a mi futura práctica profesional					
15. He compartido reflexiones con diferentes personas sobre la práctica del ApS					
16. El trabajo en equipo me ha facilitado crear redes de conocimiento.					
17. Mis habilidades comunicativas han mejorado					
18. Comprendo el sentido del servicio realizado como ayuda hacia los demás.					
19. He sido consciente de la necesidad de vincular la realidad de la sociedad con la universidad					
20. La experiencia ha aumentado mi sensibilidad social					
21. Cuando ha sido necesario, he tomado decisiones para el buen funcionamiento del servicio.					
22. He tenido la iniciativa de plantear diferentes puntos de vista para organizar las sesiones.					
23. En general, el servicio (proyecto, programa) ha cumplido con mis expectativas					
24. Mi servicio ha respondido a necesidades de la institución/entidad donde se realiza el servicio.					
25. Me he sentido comprometido/a con el proyecto.					
26. El ambiente de aprendizaje ha beneficiado el trabajo en grupo.					
27. He realizado actividades atendiendo a las necesidades de los participantes del proyecto.					
28. Los recursos de la Universidad han sido suficientes.					
29. La duración del servicio ha sido adecuada.					
30. La distribución de las tareas ha sido adecuada.					
31. Se ha evaluado el proyecto a lo largo de su proceso.					
32. Mi participación ha sido reconocida.					
33. He participado en la organización y desarrollo del proyecto.					
34. He participado en la coordinación de actividades durante el servicio.					
35. Mi participación ha respondido de manera satisfactoria a las necesidades de la institución/entidad donde se realiza el servicio.					

Anexo 6 Cuestionario Gestión del Talento Humano (GTH).

CUESTIONARIO

INSTRUCCIONES: A continuación, encontrarás afirmaciones sobre La Gestión del Talento Humano (GTH). Lee cada una de ellas con mucha atención; luego, marca la respuesta con una X según corresponda. Recuerda, no hay respuestas buenas, ni malas. Contesta todas las preguntas con mucha honestidad. Agradezco su valiosa colaboración.

Leyenda		
Siempre	S	5
Casi Siempre	CS	4
A Veces	AV	3
Casi Nunca	CN	2
Nunca	N	1

CUESTIONARIO GESTIÓN TALENTO HUMANO	5	4	3	2	1
1. La Institución tiene una misión clara.					
2. La visión de la institución genera entusiasmo y motivación entre estudiantes y los docentes					
3. La institución tiene una visión compartida de cómo será esta organización en el futuro.					
4. En la Institución existe flexibilidad para pedir permiso y faltar por una emergencia.					
5. En la Institución trabajan para lograr los objetivos estratégicos					
6. En la Institución respetan el reglamento interno					
7. En la Institución se generan alternativas para la solución de problemas					
8. En la Institución existe confianza entre compañeros.					
9. Los directivos comparten espacios con los estudiantes para tomar decisiones importantes					
10. En la Institución se fomenta activamente la cooperación entre los diferentes grupos de esta organización.					
11. En la Institución se mantiene comunicación permanente con sus compañeros, con los estudiantes, directivos, otros trabajadores de la institución y los padres de familia.					
12. En la Institución sostienen relaciones de cooperación y armonía con los diferentes estamentos de la comunidad universitaria.					
13. En la Institución los directivos contribuyen a la solución racional de las situaciones conflictivas que se presentan en las diversas esferas de la actividad institucional.					
14. En la Institución los directivos evitan conflictos personales y si se presentan lo resuelve de manera pronta y amigable.					
15. En la Institución participan en equipos de investigación, redes de profesores, redes estudiantiles, deportivo y recreativo.					
16. En la Institución cumplen en forma oportuna los compromisos derivados de participación en esos grupos.					
17. En la Institución a la fecha, las técnicas de comunicación interpersonal son la clave del éxito.					
18. En la Institución emplean la modulación y el volumen de voz para reforzar la comunicación.					
19. En la Institución están satisfechos con la comunicación existente.					
20. En la Institución sienten que se comportan muy bien en la mayoría de las conversaciones.					
21. En la Institución conocen y respetan las diferencias y la de los otros.					
22. En la Institución los directivos demuestran confianza en sí mismo.					
23. En la Institución se realizan felicitaciones en actos públicos por parte de la dirección.					
24. Los directivos se sienten orgullosos de percibir emociones positivas por parte de los docentes y estudiantes universitarios.					
25. Docentes y estudiantes reciben una compensación acorde a las habilidades y experiencias.					
26. El trabajo docente y estudiantil es evaluado en forma justa.					
27. Disfruta de las vacaciones otorgadas al año.					
28. Están satisfechos con el horario asignado en sus estudios.					
29. Se realiza trabajo colegiado de ayuda mutua					
30. Los directivos muestran disconformidad o descontento que un trabajador o estudiante, exprese respecto de algo o alguien.					

Anexo 7 Certificado de Validez

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Aprendizaje Servicio (ApS)”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; contribuyendo a la educación de estudiantes de una universidad. Agradezco su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Julca Vera Noemi Teresa
Grado profesional:	Maestría () Doctor (x)
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (x) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Educación
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación en Educación: (si corresponde)	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	“Cuestionario Aprendizaje Servicio (ApS)”
Autor(es)	Víctor León-Carrascosa; María Belando-Montoro; Silvia Sánchez-Serrano
Procedencia:	España 2020
Administración:	Individual o colectiva
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	Estudiantes de una Universidad
Significación:	El instrumento ApS está compuesto de tres dimensiones (Formativa, Aprendizaje, Servicio), 24 reactivos o ítems, con cinco opciones de respuestas: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5), con valores que van desde 24 a 120 puntos. Tiene como objetivo evaluar la participación en proyectos que emplean la metodología ApS por parte de estudiantes universitarios.

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
<p>Aprendizaje-Servicio:</p> <p>“Instrumento pedagógico que puede contribuir a que la universidad emprenda transversalmente su misión de formar de manera integral a futuros profesionales; procedimiento de innovación que suponga una mejor relación entre las dimensiones académica y social del aprendizaje” (Cosa-Paris et al., 2018, p. 55)</p>	<p>Formativa:</p>	<p>Estudios y aspectos curriculares sobre la formación del estudiante y así mismo los contenidos de materias, así como la capacidad de transferir las enseñanzas universitarias a la práctica profesional, integrados en el ApS, netamente potenciador de la elección del estudiante de autoformarse, mejorar el nivel de comprensión y en forma especial y significativa potenciar la formación de los docentes (León et al., 2020)</p>
	<p>Aprendizaje</p>	<p>Valor de participar en proyectos basados en la metodología ApS, para incrementar en forma visible la sensibilidad de la conciencia social en diversas situaciones y que favorece a las competencias de la comunicación, la social y la ciudadanía, contribuyendo al compromiso educativo en la arquitectura del bien común (León et al., 2020)</p>
	<p>Servicio</p>	<p>Participación en trabajos y propuestas, que adquieren un compromiso y cumplen con satisfacer las necesidades que se propusieron en beneficio de la comunidad, los mismos que se complementan con el amplio desarrollo de las capacidades de organización, planificación, la toma de decisiones y en forma amplia la iniciativa, así como las relacionadas al pensamiento crítico (León et al., 2020)</p>

Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario Aprendizaje Servicio (ApS) adaptado en el Perú por Antezana Alzamora, Sonia en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio) (1)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo) (2)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel) (3)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (4)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio (1)	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel (2)	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel (3)	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel (4)	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

1. No cumple con el criterio (1)
2. Bajo Nivel (2)
3. Moderado nivel (3)
4. Alto nivel (4)

Dimensiones del instrumento:

Primera dimensión: Formativa (Contenido curricular y Formación implícita en la experiencia):

Objetivos de la Dimensión: Medir la elección del estudiante de autoformarse, mejorar el nivel de comprensión en la participación de proyectos con el empleo de la metodología ApS.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia		Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Contenidos	1. El servicio está relacionado con los contenidos de la asignatura.	X	X	X		
Transferencia	2. El servicio está relacionado con los contenidos curriculares de mi futura profesión.	X	X	X		
Conexión con el grado	3. El servicio está vinculado con el aprendizaje en la universidad.	X	X	X		
Valoración de la utilidad / Formación	4. El aprendizaje realizado es útil para mi formación como profesional	X	X	X		
	5. El aprendizaje realizado es útil para mi formación personal.	X	X	X		
Autoformación	6. He recibido material formativo para mi formación individual (autoformación).	X	X	X		
Conocimientos	7. He adquirido conocimientos prácticos a través de la experiencia.	X	X	X		
Capacidad de aprendizaje	8. He desarrollado capacidad de aprendizaje en nuevos contextos.	X	X	X		

Segunda dimensión: Aprendizaje (Relacionado con el desarrollo profesional, con aspectos comunicativos y con aspectos sociales):

Objetivos de la Dimensión: Medir las competencias de comunicación, lo social, la ciudadanía y el valor de participar en proyectos basados en la metodología APS de los estudiantes universitarios.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Responsabilidad	9. Me he sentido responsable de mis acciones.				
	10. Considero que he adquirido mayor responsabilidad para mi desempeño profesional.	X	X	X	
Crecimiento	11. He crecido personalmente durante el desarrollo del servicio	X	X	X	
Tiempo	12. He desarrollado capacidad para organizar y planificar mi tiempo.	X	X	X	
Aprendizaje	13. La metodología ApS me ha ayudado a obtener herramientas para mi futuro profesional	X	X	X	
Vínculos / relaciones profesionales	14. La experiencia me ha proporcionado mayor reflexión social vinculada a mi futura práctica profesional	X	X	X	
	15. He compartido reflexiones con diferentes personas sobre la práctica del ApS				
	16. El trabajo en equipo me ha facilitado crear redes de conocimiento.	X	X	X	
	17. Mis habilidades comunicativas han mejorado				
Conciencia/ Proyección social	18. Comprendo el sentido del servicio realizado como ayuda hacia los demás.				
	19. He sido consciente de la necesidad de vincular la realidad de la sociedad con la universidad	X	X	X	
	20. La experiencia ha aumentado mi sensibilidad social				

Tercera dimensión Servicio (Desarrollo personal, planificación del proyecto y participación durante el servicio):

Objetivos de la Dimensión: Medir la participación en trabajos y propuestas, que adquieren un compromiso y cumplen con satisfacer las necesidades que se propusieron en beneficio de la comunidad basados en la metodología APS de los estudiantes universitarios.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Toma de decisión	21. Cuando ha sido necesario, he tomado decisiones para el buen funcionamiento del servicio.	X	X	X	
Iniciativa	22. He tenido la iniciativa de plantear diferentes puntos de vista para organizar las sesiones.	X	X	X	
Expectativas	23. En general, el servicio (proyecto, programa) ha cumplido con mis expectativas	X	X	X	
Aportación	24. Mi servicio ha respondido a necesidades de la institución/entidad donde se realiza el servicio.	X	X	X	
Compromiso	25. Me he sentido comprometido/a con el proyecto.	X	X	X	
Ambiente	26. El ambiente de aprendizaje ha beneficiado el trabajo en grupo.	X	X	X	
Diagnóstico	27. He realizado actividades atendiendo a las necesidades de los participantes del proyecto.	X	X	X	
Recursos	28. Los recursos de la Universidad han sido suficientes.	X	X	X	
Tiempo	29. La duración del servicio ha sido adecuada.	X	X	X	
Organización	30. La distribución de las tareas ha sido adecuada.	X	X	X	
Evaluación	31. Se ha evaluado el proyecto a lo largo de su proceso.	X	X	X	
Participación en la organización	32. Mi participación ha sido reconocida.	X	X	X	
	33. He participado en la organización y desarrollo del proyecto.	X	X	X	
	34. He participado en la coordinación de actividades durante el servicio.	X	X	X	
Respuesta	35. Mi participación ha respondido de manera satisfactoria a las necesidades de la institución/entidad donde se realiza el servicio.	X	X	X	

Dra. Noemí Teresa Julca Vera

DNI: 18837377

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Aprendizaje Servicio (ApS)”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; contribuyendo a la educación de estudiantes de una universidad.

Agradezco su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Raúl Delgado Arenas
Grado profesional:	Maestría () Doctor (x)
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (x) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Educación
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación en Educación: (si corresponde)	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	“Cuestionario Aprendizaje Servicio (ApS)”
Autor(es)	Víctor León-Carrascosa; María Belando-Montoro; Silvia Sánchez-Serrano
Procedencia:	España 2020
Administración:	Individual o colectiva
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	Estudiantes de una Universidad
Significación:	El instrumento ApS está compuesto de tres dimensiones (Formativa, Aprendizaje, Servicio), 24 reactivos o ítems, con cinco opciones de respuestas: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5), con valores que van desde 24 a 120 puntos. Tiene como objetivo evaluar la participación en proyectos que emplean la metodología ApS por parte de estudiantes universitarios.

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
<p>Aprendizaje-Servicio:</p> <p>“Instrumento pedagógico que puede contribuir a que la universidad emprenda transversalmente su misión de formar de manera integral a futuros profesionales; procedimiento de innovación que suponga una mejor relación entre las dimensiones académica y social del aprendizaje” (Cosa-Paris et al., 2018, p. 55)</p>	<p>Formativa:</p>	<p>Estudios y aspectos curriculares sobre la formación del estudiante y así mismo los contenidos de materias, así como la capacidad de transferir las enseñanzas universitarias a la práctica profesional, integrados en el ApS, netamente potenciador de la elección del estudiante de autoformarse, mejorar el nivel de comprensión y en forma especial y significativa potenciar la formación de los docentes (León et al., 2020)</p>
	<p>Aprendizaje</p>	<p>Valor de participar en proyectos basados en la metodología ApS, para incrementar en forma visible la sensibilidad de la conciencia social en diversas situaciones y que favorece a las competencias de la comunicación, la social y la ciudadanía, contribuyendo al compromiso educativo en la arquitectura del bien común (León et al., 2020)</p>
	<p>Servicio</p>	<p>Participación en trabajos y propuestas, que adquieren un compromiso y cumplen con satisfacer las necesidades que se propusieron en beneficio de la comunidad, los mismos que se complementan con el amplio desarrollo de las capacidades de organización, planificación, la toma de decisiones y en forma amplia la iniciativa, así como las relacionadas al pensamiento crítico (León et al., 2020)</p>

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario Aprendizaje Servicio (ApS) adaptado en el Perú por Antezana Alzamora, Sonia en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio) (1)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo) (2)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel) (3)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (4)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio (1)	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel (2)	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel (3)	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel (4)	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

1. No cumple con el criterio (1)
2. Bajo Nivel (2)
3. Moderado nivel (3)
4. Alto nivel (4)

Dimensiones del instrumento:

Primera dimensión: Formativa (Contenido curricular y Formación implícita en la experiencia):

Objetivos de la Dimensión: Medir la elección del estudiante de autoformarse, mejorar el nivel de comprensión en la participación de proyectos con el empleo de la metodología ApS.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherenci	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Contenidos	1. El servicio está relacionado con los contenidos de la asignatura.	X	X	X	
Transferencia	2. El servicio está relacionado con los contenidos curriculares de mi futura profesión.	X	X	X	
Conexión con el grado	3. El servicio está vinculado con el aprendizaje en la universidad.	X	X	X	
Valoración de la utilidad / Formación	4. El aprendizaje realizado es útil para mi formación como profesional	X	X	X	
	5. El aprendizaje realizado es útil para mi formación personal.	X	X	X	
Autoformación	6. He recibido material formativo para mi formación individual (autoformación).	X	X	X	
Conocimientos	7. He adquirido conocimientos prácticos a través de la experiencia.	X	X	X	
Capacidad de aprendizaje	8. He desarrollado capacidad de aprendizaje en nuevos contextos.	X	X	X	

Segunda dimensión: Aprendizaje (Relacionado con el desarrollo profesional, con aspectos comunicativos y con aspectos sociales):

Objetivos de la Dimensión: Medir las competencias de comunicación, lo social, la ciudadanía y el valor de participar en proyectos basados en la metodología APS de los estudiantes universitarios.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Responsabilidad	9. Me he sentido responsable de mis acciones.				
	10. Considero que he adquirido mayor responsabilidad para mi desempeño profesional.	X	X	X	
Crecimiento	11. He crecido personalmente durante el desarrollo del servicio	X	X	X	
Tiempo	12. He desarrollado capacidad para organizar y planificar mi tiempo.	X	X	X	
Aprendizaje	13. La metodología ApS me ha ayudado a obtener herramientas para mi futuro profesional	X	X	X	
Vínculos / relaciones profesionales	14. La experiencia me ha proporcionado mayor reflexión social vinculada a mi futura práctica profesional	X	X	X	
	15. He compartido reflexiones con diferentes personas sobre la práctica del ApS				
	16. El trabajo en equipo me ha facilitado crear redes de conocimiento.	X	X	X	
	17. Mis habilidades comunicativas han mejorado				
Conciencia/ Proyección social	18. Comprendo el sentido del servicio realizado como ayuda hacia los demás.				
	19. He sido consciente de la necesidad de vincular la realidad de la sociedad con la universidad	X	X	X	
	20. La experiencia ha aumentado mi sensibilidad social				

Tercera dimensión Servicio (Desarrollo personal, planificación del proyecto y participación durante el servicio):

Objetivos de la Dimensión: Medir la participación en trabajos y propuestas, que adquieren un compromiso y cumplen con satisfacer las necesidades que se propusieron en beneficio de la comunidad basados en la metodología APS de los estudiantes universitarios.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Toma de decisión	21. Cuando ha sido necesario, he tomado decisiones para el buen funcionamiento del servicio.	X	X	X	
Iniciativa	22. He tenido la iniciativa de plantear diferentes puntos de vista para organizar las sesiones.	X	X	X	
Expectativas	23. En general, el servicio (proyecto, programa) ha cumplido con mis expectativas	X	X	X	
Aportación	24. Mi servicio ha respondido a necesidades de la institución/entidad donde se realiza el servicio.	X	X	X	
Compromiso	25. Me he sentido comprometido/a con el proyecto.	X	X	X	
Ambiente	26. El ambiente de aprendizaje ha beneficiado el trabajo en grupo.	X	X	X	
Diagnóstico	27. He realizado actividades atendiendo a las necesidades de los participantes del proyecto.	X	X	X	
Recursos	28. Los recursos de la Universidad han sido suficientes.	X	X	X	
Tiempo	29. La duración del servicio ha sido adecuada.	X	X	X	
Organización	30. La distribución de las tareas ha sido adecuada.	X	X	X	
Evaluación	31. Se ha evaluado el proyecto a lo largo de su proceso.	X	X	X	
Participación en la organización	32. Mi participación ha sido reconocida.	X	X	X	
	33. He participado en la organización y desarrollo del proyecto.	X	X	X	
	34. He participado en la coordinación de actividades durante el servicio.	X	X	X	
Respuesta	35. Mi participación ha respondido de manera satisfactoria a las necesidades de la institución/entidad donde se realiza el servicio.	X	X	X	



Dr. Raúl Delgado Arenas

DNI 10366449

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Aprendizaje Servicio (ApS)”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; contribuyendo a la educación de estudiantes de una universidad.

Agradezco su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Edith Silva Rubio
Grado profesional:	Maestría () Doctor (x)
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (x) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Educación
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación en Educación: (si corresponde)	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	“Cuestionario Aprendizaje Servicio (ApS)”
Autor(es)	Víctor León-Carrascosa; María Belando-Montoro; Silvia Sánchez-Serrano
Procedencia:	España 2020
Administración:	Individual o colectiva
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	Estudiantes de una Universidad
Significación:	El instrumento ApS está compuesto de tres dimensiones (Formativa, Aprendizaje, Servicio), 24 reactivos o ítems, con cinco opciones de respuestas: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5), con valores que van desde 24 a 120 puntos. Tiene como objetivo evaluar la participación en proyectos que emplean la metodología ApS por parte de estudiantes universitarios.

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
<p>Aprendizaje-Servicio:</p> <p>“Instrumento pedagógico que puede contribuir a que la universidad emprenda transversalmente su misión de formar de manera integral a futuros profesionales; procedimiento de innovación que suponga una mejor relación entre las dimensiones académica y social del aprendizaje” (Cosa-Paris et al., 2018, p. 55)</p>	<p>Formativa:</p>	<p>Estudios y aspectos curriculares sobre la formación del estudiante y así mismo los contenidos de materias, así como la capacidad de transferir las enseñanzas universitarias a la práctica profesional, integrados en el ApS, netamente potenciador de la elección del estudiante de autoformarse, mejorar el nivel de comprensión y en forma especial y significativa potenciar la formación de los docentes (León et al., 2020)</p>
	<p>Aprendizaje</p>	<p>Valor de participar en proyectos basados en la metodología ApS, para incrementar en forma visible la sensibilidad de la conciencia social en diversas situaciones y que favorece a las competencias de la comunicación, la social y la ciudadanía, contribuyendo al compromiso educativo en la arquitectura del bien común (León et al., 2020)</p>
	<p>Servicio</p>	<p>Participación en trabajos y propuestas, que adquieren un compromiso y cumplen con satisfacer las necesidades que se propusieron en beneficio de la comunidad, los mismos que se complementan con el amplio desarrollo de las capacidades de organización, planificación, la toma de decisiones y en forma amplia la iniciativa, así como las relacionadas al pensamiento crítico (León et al., 2020)</p>

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario Aprendizaje Servicio (ApS) adaptado en el Perú por Antezana Alzamora, Sonia en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio) (1)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo) (2)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel) (3)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (4)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio (1)	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel (2)	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel (3)	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel (4)	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

1. No cumple con el criterio (1)
2. Bajo Nivel (2)
3. Moderado nivel (3)
4. Alto nivel (4)

Dimensiones del instrumento:

Primera dimensión: Formativa (Contenido curricular y Formación implícita en la experiencia):

Objetivos de la Dimensión: Medir la elección del estudiante de autoformarse, mejorar el nivel de comprensión en la participación de proyectos con el empleo de la metodología ApS.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Contenidos	1. El servicio está relacionado con los contenidos de la asignatura.	X	X	X	
Transferencia	2. El servicio está relacionado con los contenidos curriculares de mi futura profesión.	X	X	X	
Conexión con el grado	3. El servicio está vinculado con el aprendizaje en la universidad.	X	X	X	
Valoración de la utilidad / Formación	4. El aprendizaje realizado es útil para mi formación como profesional	X	X	X	
	5. El aprendizaje realizado es útil para mi formación personal.	X	X	X	
Autoformación	6. He recibido material formativo para mi formación individual (autoformación).	X	X	X	
Conocimientos	7. He adquirido conocimientos prácticos a través de la experiencia.	X	X	X	
Capacidad de aprendizaje	8. He desarrollado capacidad de aprendizaje en nuevos contextos.	X	X	X	

Segunda dimensión: Aprendizaje (Relacionado con el desarrollo profesional, con aspectos comunicativos y con aspectos sociales):

Objetivos de la Dimensión: Medir las competencias de comunicación, lo social, la ciudadanía y el valor de participar en proyectos basados en la metodología APS de los estudiantes universitarios.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Responsabilidad	9. Me he sentido responsable de mis acciones.				
	10. Considero que he adquirido mayor responsabilidad para mi desempeño profesional.	X	X	X	
Crecimiento	11. He crecido personalmente durante el desarrollo del servicio	X	X	X	
Tiempo	12. He desarrollado capacidad para organizar y planificar mi tiempo.	X	X	X	
Aprendizaje	13. La metodología ApS me ha ayudado a obtener herramientas para mi futuro profesional	X	X	X	
Vínculos / relaciones profesionales	14. La experiencia me ha proporcionado mayor reflexión social vinculada a mi futura práctica profesional	X	X	X	
	15. He compartido reflexiones con diferentes personas sobre la práctica del ApS				
	16. El trabajo en equipo me ha facilitado crear redes de conocimiento.	X	X	X	
Conciencia/ Proyección social	17. Mis habilidades comunicativas han mejorado				
	18. Comprendo el sentido del servicio realizado como ayuda hacia los demás.				
	19. He sido consciente de la necesidad de vincular la realidad de la sociedad con la universidad	X	X	X	
	20. La experiencia ha aumentado mi sensibilidad social				

Tercera dimensión Servicio (Desarrollo personal, planificación del proyecto y participación durante el servicio):

Objetivos de la Dimensión: Medir la participación en trabajos y propuestas, que adquieren un compromiso y cumplen con satisfacer las necesidades que se propusieron en beneficio de la comunidad basados en la metodología APS de los estudiantes universitarios.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Toma de decisión	21. Cuando ha sido necesario, he tomado decisiones para el buen funcionamiento del servicio.	X	X	X	
Iniciativa	22. He tenido la iniciativa de plantear diferentes puntos de vista para organizar las sesiones.	X	X	X	
Expectativas	23. En general, el servicio (proyecto, programa) ha cumplido con mis expectativas	X	X	X	
Aportación	24. Mi servicio ha respondido a necesidades de la institución/entidad donde se realiza el servicio.	X	X	X	
Compromiso	25. Me he sentido comprometido/a con el proyecto.	X	X	X	
Ambiente	26. El ambiente de aprendizaje ha beneficiado el trabajo en grupo.	X	X	X	
Diagnóstico	27. He realizado actividades atendiendo a las necesidades de los participantes del proyecto.	X	X	X	
Recursos	28. Los recursos de la Universidad han sido suficientes.	X	X	X	
Tiempo	29. La duración del servicio ha sido adecuada.	X	X	X	
Organización	30. La distribución de las tareas ha sido adecuada.	X	X	X	
Evaluación	31. Se ha evaluado el proyecto a lo largo de su proceso.	X	X	X	
Participación en la organización	32. Mi participación ha sido reconocida.	X	X	X	
	33. He participado en la organización y desarrollo del proyecto.	X	X	X	
	34. He participado en la coordinación de actividades durante el servicio.	X	X	X	
Respuesta	35. Mi participación ha respondido de manera satisfactoria a las necesidades de la institución/entidad donde se realiza el servicio.	X	X	X	



Dra. Edith Silva Rubio

DNI. 03701645

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Gestión del talento humano (GTH)”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; contribuyendo a la educación de estudiantes de una universidad.

Agradezco su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Julca Vera Noemi Teresa
Grado profesional:	Maestría () Doctor (x)
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (x) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Educación
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación en Educación: (si corresponde)	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	“Cuestionario Gestión del Talento Humano (GTH)”
Autor(es)	Eber Paul Muñoz Enciso
Procedencia:	Perú 2018
Administración:	Individual o colectiva
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	Estudiantes de una Universidad
Significación:	El instrumento GTH está compuesto de tres dimensiones (Comportamiento Organizacional, Comunicación y Compensación laboral), 30 reactivos o ítems, con cinco opciones de respuestas: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5), con valores que van desde 30 a 150 puntos. Tiene como objetivo evaluar el conjunto integrado de procesos dinámicos e interactivos, efectos sinérgicos y multiplicadores, tanto en la universidad y de los estudiantes universitarios.

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
<p>Gestión del Talento Humano:</p> <p>“Es un conjunto integrado de procesos dinámicos e interactivos, con el propósito de obtener efectos sinérgicos y multiplicadores, tanto para las organizaciones como para las personas que trabajan en ellas” (Chiavenato, 2020, p.13)</p>	<p>Comportamiento Organizacional</p>	<p>Robbins y Judge (2009) se refieren al comportamiento organizacional como el área de investigación referida a la influencia de la estructura, grupos e individuos que tienen sobre el comportamiento en las instituciones, cuya finalidad es emplear este conocimiento para elevar el nivel de efectividad de las instituciones.</p> <p>Chiavenato (2009) hace énfasis en que, el comportamiento organizacional no debe ser errático ni de mucho menos casual, al contrario, tiene que ser racional y deliberado. Situación que amerita que las instituciones están obligadas a desarrollar esfuerzos enormes para llegar a supervisar las diferentes actividades y operaciones</p>
	<p>Comunicación</p>	<p>La comunicación tiene un propósito específico y muy importante en el área de trabajo y se trata de transmitir la información relacionada con la institución u organización (Robbins y Judge, 2009)</p> <p>Involucrarse en la comunicación efectiva en la organización es muy beneficioso, pero no es oneroso. La organización no necesita recurrir al pago para obtenerla, para eso está la libertad, el compromiso, la responsabilidad y la propia participación; sin embargo, es necesario la apertura al dinámico cambio de la actitud del personal y se debe empezar desde la gerencia hasta el último empleado (Chiavenato, 2009)</p>
	<p>Compensación laboral</p>	<p>Se refiere a las prestaciones económicas indirectas, pagada por medio de premios y servicios directos a los trabajadores que otorga la entidad, fuera del sueldo o salario, como son los pargos que exige la ley para previsión social, los seguros etc. (Chiavenato, 2009).</p> <p>La compensación debe ser justa y adecuada, en renta, en equidad externa e interna (Chiavenato, 2020).</p>

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario Gestión del Talento Humano (GTH) adaptado en el Perú por Antezana Alzamora, Sonia en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio) (1)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo) (2)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel) (3)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (4)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio (1)	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel (2)	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel (3)	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel (4)	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

1. No cumple con el criterio (1)
2. Bajo Nivel (2)
3. Moderado nivel (3)
4. Alto nivel (4)

Dimensiones del instrumento:**Primera dimensión:** Comportamiento Organizacional:**Objetivos de la Dimensión:** Medir los esfuerzos para llegar a supervisar las diferentes actividades y operaciones de promoción de la visión, misión, normas, el respeto, trabajo en equipo y solución a los problemas en la Universidad.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Reconoce y promueve la visión y misión de la institución	1. La Institución tiene una misión clara.	X	X	X	
	2. La visión de la Institución genera entusiasmo y motivación entre estudiantes y los docentes	X	X	X	
	3. La institución tiene una visión compartida de cómo será esta organización en el futuro.	X	X	X	
Respeto las normas y reglamentos de la institución	4. En la Institución existe flexibilidad para pedir permiso y faltar por una emergencia.	X	X	X	
	5. En la Institución trabajan para lograr los objetivos estratégicos	X	X	X	
	6. En la Institución respetan el reglamento interno	X	X	X	
Practica y promueve el respeto y el trabajo en equipo	7. En la Institución se generan alternativas para la solución de problemas	X	X	X	
	8. En la Institución existe confianza entre compañeros.	X	X	X	
Plantea soluciones para diversos problemas que se suscitan en la instancia laboral	9. Los directivos comparten espacios con los estudiantes para tomar decisiones importantes	X	X	X	
	10. En la Institución se fomenta activamente la cooperación entre los diferentes grupos de esta organización.	X	X	X	

Segunda dimensión: Comunicación:

Objetivos de la Dimensión: Medir las prácticas, liderazgo de la gestión universitaria y la comunicación clara de los estudiantes universitarios.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Practica la comunicación fluida y transparente con todas las personas que trabajan en la institución	11. En la Institución se mantiene comunicación permanente con sus compañeros, con los estudiantes, directivos, otros trabajadores de la institución y los padres de familia.	X	X	X	
	12. En la Institución sostienen relaciones de cooperación y armonía con los diferentes estamentos de la comunidad universitaria.	X	X	X	
	13. En la Institución los directivos contribuyen a la solución racional de las situaciones conflictivas que se presentan en las diversas esferas de la actividad institucional.	X	X	X	
	14. En la Institución los directivos evitan conflictos personales y si se presentan los resuelve de manera pronta y amigable.	X	X	X	
	15. En la Institución participan en equipos de investigación, redes de profesores, redes estudiantiles, deportivo y recreativo.	X	X	X	
	16. En la Institución cumplen en forma oportuna los compromisos derivados de participación en esos grupos.	X	X	X	
Se distingue el liderazgo del personal directivo en el trabajo institucional	17. En la Institución a la fecha, las técnicas de comunicación interpersonal son la clave del éxito.	X	X	X	
	18. En la Institución emplean la modulación y el volumen de voz para reforzar la comunicación.	X	X	X	
Reconoce la comunicación clara y continua como base del desarrollo institucional	19. En la Institución están satisfechos con la comunicación existente.	X	X	X	
	20. En la Institución sienten que se comportan muy bien en la mayoría de las conversaciones.	X	X	X	

Tercera dimensión Compensación laboral:

Objetivos de la Dimensión: Medir el reconocimiento del trabajo, cumplimiento de las funciones de la administración de la Universidad por parte de los estudiantes universitarios

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Reconoce el trabajo del personal y promueve reconocimientos económicos y protocolares.	21. En la Institución conocen y respetan las diferencias y la de los otros.	X	X	X	
	22. En la Institución los directivos demuestran confianza en sí mismo.	X	X	X	
	23. En la Institución se realizan felicitaciones en actos públicos por parte de la dirección.	X	X	X	
	24. Los directivos se sienten orgullosos de percibir emociones positivas por parte de los docentes y estudiantes universitarios.	X	X	X	
	25. Docentes y estudiantes reciben una compensación acorde a las habilidades y experiencias.	X	X	X	
Cumple con sus funciones y busca alcanzar metas institucionales	26. El trabajo docente y estudiantil es evaluado en forma justa.	X	X	X	
	27. Disfruta de las vacaciones otorgadas al año.	X	X	X	
	28. Están satisfechos con el horario asignado en sus estudios.	X	X	X	
	29. Se realiza trabajo colegiado de ayuda mutua	X	X	X	
	30. Los directivos muestran disconformidad o descontento que un trabajador o estudiante, exprese respecto de algo o alguien.	X	X	X	

Dra. Noemí Teresa Julca Vera

DNI: 18837377

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Gestión del talento humano (GTH)”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; contribuyendo a la educación de estudiantes de una universidad.

Agradezco su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Raúl Delgado Arenas
Grado profesional:	Maestría () Doctor (x)
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (x) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Educación
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación en Educación: (si corresponde)	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	“Cuestionario Gestión del Talento Humano (GTH)”
Autor(es)	Eber Paul Muñoz Enciso
Procedencia:	Perú 2018
Administración:	Individual o colectiva
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	Estudiantes de una Universidad
Significación:	El instrumento GTH está compuesto de tres dimensiones (Comportamiento Organizacional, Comunicación y Compensación laboral), 30 reactivos o ítems, con cinco opciones de respuestas: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5), con valores que van desde 30 a 150 puntos. Tiene como objetivo evaluar el conjunto integrado de procesos dinámicos e interactivos, efectos sinérgicos y multiplicadores, tanto en la universidad y de los estudiantes universitarios.

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
<p>Gestión del Talento Humano:</p> <p>“Es un conjunto integrado de procesos dinámicos e interactivos, con el propósito de obtener efectos sinérgicos y multiplicadores, tanto para las organizaciones como para las personas que trabajan en ellas” (Chiavenato, 2020, p.13)</p>	<p>Comportamiento Organizacional</p>	<p>Robbins y Judge (2009) se refieren al comportamiento organizacional como el área de investigación referida a la influencia de la estructura, grupos e individuos que tienen sobre el comportamiento en las instituciones, cuya finalidad es emplear este conocimiento para elevar el nivel de efectividad de las instituciones.</p> <p>Chiavenato (2009) hace énfasis en que, el comportamiento organizacional no debe ser errático ni de mucho menos casual, al contrario, tiene que ser racional y deliberado. Situación que amerita que las instituciones están obligadas a desarrollar esfuerzos enormes para llegar a supervisar las diferentes actividades y operaciones</p>
	<p>Comunicación</p>	<p>La comunicación tiene un propósito específico y muy importante en el área de trabajo y se trata de transmitir la información relacionada con la institución u organización (Robbins y Judge, 2009)</p> <p>Involucrarse en la comunicación efectiva en la organización es muy beneficioso, pero no es oneroso. La organización no necesita recurrir al pago para obtenerla, para eso está la libertad, el compromiso, la responsabilidad y la propia participación; sin embargo, es necesario la apertura al dinámico cambio de la actitud del personal y se debe empezar desde la gerencia hasta el último empleado (Chiavenato, 2009)</p>
	<p>Compensación laboral</p>	<p>Se refiere a las prestaciones económicas indirectas, pagada por medio de premios y servicios directos a los trabajadores que otorga la entidad, fuera del sueldo o salario, como son los pargos que exige la ley para previsión social, los seguros etc. (Chiavenato, 2009).</p> <p>La compensación debe ser justa y adecuada, en renta, en equidad externa e interna (Chiavenato, 2020).</p>

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario Gestión del Talento Humano (GTH) adaptado en el Perú por Antezana Alzamora, Sonia en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio) (1)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo) (2)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel) (3)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (4)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio (1)	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel (2)	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel (3)	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel (4)	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

1. No cumple con el criterio (1)
2. Bajo Nivel (2)
3. Moderado nivel (3)
4. Alto nivel (4)

Dimensiones del instrumento:**Primera dimensión:** Comportamiento Organizacional:

Objetivos de la Dimensión: Medir los esfuerzos para llegar a supervisar las diferentes actividades y operaciones de promoción de la visión, misión, normas, el respeto, trabajo en equipo y solución a los problemas en la Universidad.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Reconoce y promueve la visión y misión de la institución	1. La Institución tiene una misión clara.	X	X	X	
	2. La visión de la Institución genera entusiasmo y motivación entre estudiantes y los docentes	X	X	X	
	3. La institución tiene una visión compartida de cómo será esta organización en el futuro.	X	X	X	
Respeto las normas y reglamentos de la institución	4. En la Institución existe flexibilidad para pedir permiso y faltar por una emergencia.	X	X	X	
	5. En la Institución trabajan para lograr los objetivos estratégicos	X	X	X	
	6. En la Institución respetan el reglamento interno	X	X	X	
Practica y promueve el respeto y el trabajo en equipo	7. En la Institución se generan alternativas para la solución de problemas	X	X	X	
	8. En la Institución existe confianza entre compañeros.	X	X	X	
Plantea soluciones para diversos problemas que se suscitan en la instancia laboral	9. Los directivos comparten espacios con los estudiantes para tomar decisiones importantes	X	X	X	
	10. En la Institución se fomenta activamente la cooperación entre los diferentes grupos de esta organización.	X	X	X	

Segunda dimensión: Comunicación:

Objetivos de la Dimensión: Medir las prácticas, liderazgo de la gestión universitaria y la comunicación clara de los estudiantes universitarios.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Practica la comunicación fluida y transparente con todas las personas que trabajan en la institución	11. En la Institución se mantiene comunicación permanente con sus compañeros, con los estudiantes, directivos, otros trabajadores de la institución y los padres de familia.	X	X	X	
	12. En la Institución sostiene relaciones de cooperación y armonía con los diferentes estamentos de la comunidad universitaria.	X	X	X	
	13. En la Institución los directivos contribuyen a la solución racional de las situaciones conflictivas que se presentan en las diversas esferas de la actividad institucional.	X	X	X	
	14. En la Institución los directivos evitan conflictos personales y si se presentan lo resuelve de manera pronta y amigable.	X	X	X	
	15. En la Institución participan en equipos de investigación, redes de profesores, redes estudiantiles, deportivo y recreativo.	X	X	X	
	16. En la Institución cumplen en forma oportuna los compromisos derivados de participación en esos grupos.	X	X	X	
Se distingue el liderazgo del personal directivo en el trabajo institucional	17. En la Institución a la fecha, las técnicas de comunicación interpersonal son la clave del éxito.	X	X	X	
	18. En la Institución emplean la modulación y el volumen de voz para reforzar la comunicación.	X	X	X	
Reconoce la comunicación clara y continua como base del desarrollo institucional	19. En la Institución están satisfechos con la comunicación existente.	X	X	X	
	20. En la Institución sienten que se comportan muy bien en la mayoría de las conversaciones.	X	X	X	

Tercera dimensión Compensación laboral:

Objetivos de la Dimensión: Medir el reconocimiento del trabajo, cumplimiento de las funciones de la administración de la Universidad por parte de los estudiantes universitarios

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Reconoce el trabajo del personal y promueve reconocimientos económicos y protocolares.	21. En la Institución conocen y respetan las diferencias y la de los otros.	X	X	X	
	22. En la Institución los directivos demuestran confianza en sí mismo.	X	X	X	
	23. En la Institución se realizan felicitaciones en actos públicos por parte de la dirección.	X	X	X	
	24. Los directivos se sienten orgullosos de percibir emociones positivas por parte de los docentes y estudiantes universitarios.	X	X	X	
	25. Docentes y estudiantes reciben una compensación acorde a las habilidades y experiencias.	X	X	X	
Cumple con sus funciones y busca alcanzar metas institucionales	26. El trabajo docente y estudiantil es evaluado en forma justa.	X	X	X	
	27. Disfruta de las vacaciones otorgadas al año.	X	X	X	
	28. Están satisfechos con el horario asignado en sus estudios.	X	X	X	
	29. Se realiza trabajo colegiado de ayuda mutua	X	X	X	
	30. Los directivos muestran disconformidad o descontento que un trabajador o estudiante, exprese respecto de algo o alguien.	X	X	X	



Dr. Raúl Delgado Arenas

DNI 10366449

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Gestión del talento humano (GTH)”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; contribuyendo a la educación de estudiantes de una universidad.

Agradezco su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Edith Silva Rubio
Grado profesional:	Maestría () Doctor (x)
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (x) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Educación
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación en Educación: (si corresponde)	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	“Cuestionario Gestión del Talento Humano (GTH)”
Autor(es)	Eber Paul Muñoz Enciso
Procedencia:	Perú 2018
Administración:	Individual o colectiva
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	Estudiantes de una Universidad
Significación:	El instrumento GTH está compuesto de tres dimensiones (Comportamiento Organizacional, Comunicación y Compensación laboral), 30 reactivos o ítems, con cinco opciones de respuestas: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5), con valores que van desde 30 a 150 puntos. Tiene como objetivo evaluar el conjunto integrado de procesos dinámicos e interactivos, efectos sinérgicos y multiplicadores, tanto en la universidad y de los estudiantes universitarios.

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
<p>Gestión del Talento Humano:</p> <p>“Es un conjunto integrado de procesos dinámicos e interactivos, con el propósito de obtener efectos sinérgicos y multiplicadores, tanto para las organizaciones como para las personas que trabajan en ellas” (Chiavenato, 2020, p.13)</p>	<p>Comportamiento Organizacional</p>	<p>Robbins y Judge (2009) se refieren al comportamiento organizacional como el área de investigación referida a la influencia de la estructura, grupos e individuos que tienen sobre el comportamiento en las instituciones, cuya finalidad es emplear este conocimiento para elevar el nivel de efectividad de las instituciones.</p> <p>Chiavenato (2009) hace énfasis en que, el comportamiento organizacional no debe ser errático ni de mucho menos casual, al contrario, tiene que ser racional y deliberado. Situación que amerita que las instituciones están obligadas a desarrollar esfuerzos enormes para llegar a supervisar las diferentes actividades y operaciones</p>
	<p>Comunicación</p>	<p>La comunicación tiene un propósito específico y muy importante en el área de trabajo y se trata de transmitir la información relacionada con la institución u organización (Robbins y Judge, 2009)</p> <p>Involucrarse en la comunicación efectiva en la organización es muy beneficioso, pero no es oneroso. La organización no necesita recurrir al pago para obtenerla, para eso está la libertad, el compromiso, la responsabilidad y la propia participación; sin embargo, es necesario la apertura al dinámico cambio de la actitud del personal y se debe empezar desde la gerencia hasta el último empleado (Chiavenato, 2009)</p>
	<p>Compensación laboral</p>	<p>Se refiere a las prestaciones económicas indirectas, pagada por medio de premios y servicios directos a los trabajadores que otorga la entidad, fuera del sueldo o salario, como son los pargos que exige la ley para previsión social, los seguros etc. (Chiavenato, 2009).</p> <p>La compensación debe ser justa y adecuada, en renta, en equidad externa e interna (Chiavenato, 2020).</p>

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario Gestión del Talento Humano (GTH) adaptado en el Perú por Antezana Alzamora, Sonia en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio) (1)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo) (2)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel) (3)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (4)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio (1)	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel (2)	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel (3)	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel (4)	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

1. No cumple con el criterio (1)
2. Bajo Nivel (2)
3. Moderado nivel (3)
4. Alto nivel (4)

Dimensiones del instrumento:**Primera dimensión:** Comportamiento Organizacional:

Objetivos de la Dimensión: Medir los esfuerzos para llegar a supervisar las diferentes actividades y operaciones de promoción de la visión, misión, normas, el respeto, trabajo en equipo y solución a los problemas en la Universidad.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Reconoce y promueve la visión y misión de la institución	1. La Institución tiene una misión clara.	X	X	X	
	2. La visión de la Institución genera entusiasmo y motivación entre estudiantes y los docentes	X	X	X	
	3. La institución tiene una visión compartida de cómo será esta organización en el futuro.	X	X	X	
Respeto las normas y reglamentos de la institución	4. En la Institución existe flexibilidad para pedir permiso y faltar por una emergencia.	X	X	X	
	5. En la Institución trabajan para lograr los objetivos estratégicos	X	X	X	
	6. En la Institución respetan el reglamento interno	X	X	X	
Practica y promueve el respeto y el trabajo en equipo	7. En la Institución se generan alternativas para la solución de problemas	X	X	X	
	8. En la Institución existe confianza entre compañeros.	X	X	X	
Plantea soluciones para diversos problemas que se suscitan en la instancia laboral	9. Los directivos comparten espacios con los estudiantes para tomar decisiones importantes	X	X	X	
	10. En la Institución se fomenta activamente la cooperación entre los diferentes grupos de esta organización.	X	X	X	

Segunda dimensión: Comunicación:

Objetivos de la Dimensión: Medir las prácticas, liderazgo de la gestión universitaria y la comunicación clara de los estudiantes universitarios.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Practica la comunicación fluida y transparente con todas las personas que trabajan en la institución	11. En la Institución se mantiene comunicación permanente con sus compañeros, con los estudiantes, directivos, otros trabajadores de la institución y los padres de familia.	X	X	X	
	12. En la Institución sostienen relaciones de cooperación y armonía con los diferentes estamentos de la comunidad universitaria.	X	X	X	
	13. En la Institución los directivos contribuyen a la solución racional de las situaciones conflictivas que se presentan en las diversas esferas de la actividad institucional.	X	X	X	
	14. En la Institución los directivos evitan conflictos personales y si se presentan lo resuelve de manera pronta y amigable.	X	X	X	
	15. En la Institución participan en equipos de investigación, redes de profesores, redes estudiantiles, deportivo y recreativo.	X	X	X	
	16. En la Institución cumplen en forma oportuna los compromisos derivados de participación en esos grupos.	X	X	X	
Se distingue el liderazgo del personal directivo en el trabajo institucional	17. En la Institución a la fecha, las técnicas de comunicación interpersonal son la clave del éxito.	X	X	X	
	18. En la Institución emplean la modulación y el volumen de voz para reforzar la comunicación.	X	X	X	
Reconoce la comunicación clara y continua como base del desarrollo institucional	19. En la Institución están satisfechos con la comunicación existente.	X	X	X	
	20. En la Institución sienten que se comportan muy bien en la mayoría de las conversaciones.	X	X	X	

Tercera dimensión **Compensación laboral:**

Objetivos de la Dimensión: Medir el reconocimiento del trabajo, cumplimiento de las funciones de la administración de la Universidad por parte de los estudiantes universitarios

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Reconoce el trabajo del personal y promueve reconocimientos económicos y protocolares.	21. En la Institución conocen y respetan las diferencias y la de los otros.	X	X	X	
	22. En la Institución los directivos demuestran confianza en sí mismo.	X	X	X	
	23. En la Institución se realizan felicitaciones en actos públicos por parte de la dirección.	X	X	X	
	24. Los directivos se sienten orgullosos de percibir emociones positivas por parte de los docentes y estudiantes universitarios.	X	X	X	
	25. Docentes y estudiantes reciben una compensación acorde a las habilidades y experiencias.	X	X	X	
Cumple con sus funciones y busca alcanzar metas institucionales	26. El trabajo docente y estudiantil es evaluado en forma justa.	X	X	X	
	27. Disfruta de las vacaciones otorgadas al año.	X	X	X	
	28. Están satisfechos con el horario asignado en sus estudios.	X	X	X	
	29. Se realiza trabajo colegiado de ayuda mutua	X	X	X	
	30. Los directivos muestran disconformidad o descontento que un trabajador o estudiante, exprese respecto de algo o alguien.	X	X	X	



Dra. Edith Silva Rubio

DNI. 03701645

5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4			
5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	3	5	
4	4	5	5	5	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	2	3	2	3	3	3	3	4	4	4	
5	5	4	5	5	3	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	3	4	4	5	3	5	5	3		
5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	3	3	3	4	4	5	5	5	
5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5		
5	5	4	5	3	3	5	5	5	5	4	5	5	3	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	
3	4	2	3	3	2	3	2	5	4	3	2	2	4	2	1	2	5	3	3	3	1	2	5	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3		
5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	
4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	
5	5	5	5	5	4	5	3	5	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	2	5	3	5	2	5	5	5
3	2	2	3	3	2	3	3	5	4	3	2	3	4	2	4	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	3	4	4	4	4	5	
5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	
5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	
3	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	3	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	3	4	4	5	4	3	3	3	3	3	3	3	
3	3	3	3	2	2	4	4	4	4	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	2	2	1	2	1	4	4	5
4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	3	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	
5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	3	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	3	4	4	5	4	4	4	4	
5	4	4	4	5	3	5	5	4	3	4	3	4	5	3	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	2	2	3	4	3	5	5	5	4	4	4	
5	4	4	5	5	3	4	4	4	5	5	3	4	5	4	4	4	5	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	
4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5		
4	4	4	3	4	4	4	3	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	3	4	4	5	4	3	3	4	4	4	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
5	5	5	4	4	4	5	4	5	3	3	5	5	4	5	4	4	5	5	3	4	4	5	5	4	5	3	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	
4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	3	5	3	5	2	2	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	2	3
4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	
5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4

4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4			
4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	5	3	1	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3		
4	5	5	5	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	5	5	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4		
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	
4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	
4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	2	3	3	3	4	4	4	5		
5	4	5	5	5	3	4	4	5	5	4	3	5	4	4	4	5	5	5	4	3	3	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	
3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	3	3	3	2	4	4	4	
4	4	4	5	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	2	3	3	3	3	3	4	
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	
3	3	4	3	2	2	3	3	2	2	2	5	3	3	4	2	2	2	3	2	4	2	3	4	1	1	2	2	1	2	3	3	4	4	4	
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	2	2	3	4	4		
4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3		
4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	2	2	4	4	3	3	4	5	3	5	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	
4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	3	3	3	4	4	
4	3	4	3	3	4	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	4	3	3	3	3	4	3	5	4	4	1	3	
3	3	3	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	3	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	2	3	3	4	3	4	4	4	
5	5	4	4	3	3	4	3	3	3	2	1	3	3	3	3	4	5	5	3	5	4	1	4	3	4	4	2	3	2	2	2	3	3	4	
4	3	4	3	2	4	3	5	5	5	3	3	3	2	4	4	3	4	3	4	3	2	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	2	4
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	
5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	5	4	3	5	4	3	5	2	2	2	4	3	4	5	5	
4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	5	5	5	5	5	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	
4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	
4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	
5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	2	5	3	4	5	5	5	5	

5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	3	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	
4	3	3	2	3	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	3	5	4	5	4	5	5	4	5	2	3	4	2	5	4	4	5	
5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5		
4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	3	4	3	5	5	5	5	4	3	4	5	5	4	4	3	3	4	5	5	5	
4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	4	4	5	4	3	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
4	3	3	3	4	4	3	2	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	
4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
4	3	3	3	3	1	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	5	5	4	4	2	4	4	4	3	3	2	2	3	5	5	5	
4	4	4	5	5	3	4	5	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	
3	4	3	4	4	2	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	
4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	2	2	3	2	4	
5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	3	3	4	3	4	5	5	2	4	3	2	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	
4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	
4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	5	3	5	4	5	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4
4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	1	
5	5	5	5	5	4	3	3	4	3	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	
5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	4	4	5	4	5	4	5	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	3	5	5	5	5	
3	2	3	3	4	3	2	3	4	3	4	2	3	4	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	4	3	4	3	3	
3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	
4	4	4	4	3	3	3	3	3	5	5	4	3	4	4	2	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	
5	5	5	5	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	
2	1	1	1	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	4	3	2	3	1	2	4	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	
5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	3	4	4	4	5	4	4	5	

Anexo 9 Base de datos Gestión del Talento Humano.

Gestión del Talento Humano																														
Comportamiento Organizacional										Comunicación										Compensación laboral										
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	
4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	5	4	4	4		
5	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	1		
5	5	5	3	4	5	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	5	5	4	4	5	4	3	3	3	4	3	4	3	1	
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	
4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	
5	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	1	
5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	4	5	5	5	
5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	3	4	4	
3	2	3	2	3	4	3	2	1	3	2	3	3	3	3	2	5	3	4	2	4	3	1	1	1	2	2	1	1	3	
5	5	4	2	4	4	4	3	2	3	2	4	3	3	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	1	3	4	
5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	
5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	
4	4	4	4	5	4	5	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	5	3	4	2	4	4	1	
4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	
4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	5	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	
5	4	4	4	4	3	4	2	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	5	3	3	3	
4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	4	4	3	4	4	4	2	2	3	2	
5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	
5	5	5	4	4	5	4	3	4	5	4	3	3	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	5	4	
3	3	3	2	3	2	2	1	2	3	1	2	2	3	4	2	2	3	2	2	2	2	4	3	4	3	3	2	2	2	4

4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3				
5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	3	4	3	4	4	2				
4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	5	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	2	3	4	3			
4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	2			
5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5			
4	3	4	4	4	3	3	3	2	3	3	4	4	5	3	4	3	4	3	4	4	4	5	4	3	4	2	3	3	2			
4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	3	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	2	1		
5	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	1	3	1	1	3	2			
4	4	4	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	2	3	1	1	2	2			
4	4	3	4	4	4	4	3	2	4	4	4	3	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	2	5	5	1	4	3			
5	5	5	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	1	2	2	3		
5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	2		
4	4	3	2	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2		
3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	2	3	5	5	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3		
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	4	5	1			
4	4	4	2	4	4	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	5	2	4	4	
3	5	5	2	4	3	3	2	2	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	5	4	4	3	3	3	3	3	3		
5	5	5	3	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	3	4	4	4	4	2	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	
4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	
4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3
5	5	4	3	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	2	
5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	3	4	5	4	3	4	3	3	4	5	5	5	4	5	4	5	5	3	5	4	4		
5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	3	5	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	3	5	5	4	4	4	2		
4	3	4	5	4	4	3	3	2	2	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	2	2	5	5	4	5	3	3	5	3	3		
4	4	4	5	4	4	4	4	2	4	2	4	3	4	5	3	5	4	5	4	5	5	2	5	2	3	3	1	3	5	5		

5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	2											
4	4	4	3	4	4	4	3	4	5	4	5	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4								
4	5	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3							
4	3	4	3	4	5	4	5	2	3	2	3	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	3	5	3	4	4				
3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	5	5	3	4	3	3	5	5	3	3	3	4	3	3	3	3	4					
4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	2	5	3
3	4	4	5	5	5	5	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	2			
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	3	4	2			
4	3	1	4	4	4	4	4	2	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	3	1		
4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	3	4	4	3	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4				
5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3				
5	3	5	3	4	5	3	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	2	4	5	5	5	5			
5	4	4	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	3	2	3	3
5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2		
5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	3			
4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	2	3	2			
4	2	2	3	3	1	3	1	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	4	4	2	3	1	1	2	2	2					
5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	3	3	4	3			
5	5	4	5	5	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	2	4	3			
4	5	4	5	5	4	4	4	3	3	3	5	3	3	3	3	4	4	4	3	4	5	4	5	5	4	4	5	2	5	4					
5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4			
5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	4	4	2	
5	4	4	4	5	5	4	5	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3			
4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3			
5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	3	
5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	4	5	1	
4	3	3	3	4	4	4	3	2	2	2	2	2	2	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	5	2	4	5	4	4	1				
3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	4	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3			

5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	2	4	3		
4	4	3	5	5	4	5	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3		
5	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	5	3	4	4	3			
3	4	2	2	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	5	5	3	3	3	3	3	2	2	2	2	5	2	4	5			
4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	2		
4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3		
4	4	4	3	4	4	4	3	2	3	1	3	3	3	4	4	4	5	3	5	3	4	3	3	4	4	3	5	3	5		
3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
5	5	4	5	4	4	3	3	3	3	2	4	2	2	4	4	4	4	3	4	5	4	5	5	3	3	2	3	3	3		
5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	3		
3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3		
4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3		
4	5	4	3	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	3	4	3	4	5	4	3	4		
4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	4	3	4	5	2	3	4	4	3	3	4	4	2	3	4	2	3	4	3	4		
5	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	2	1	3	3	
4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	2	4	4	3	3	4		
5	4	4	3	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	3	5	3	5	5	5	5	5	3	3	3	5	2	3	1	
5	4	3	2	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	3	3	4	1		
3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	2	3	2	3	3	4	3	4	2	4	4	3	3	4	3	3	5	3	2	3		
4	3	3	4	4	4	4	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	2	2	4	4	3	3		
3	3	2	3	2	3	3	4	2	2	3	2	3	3	3	3	4	4	3	3	4	5	1	4	2	4	1	2	4	2		
4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3		
5	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	
5	4	4	4	5	4	5	3	3	4	2	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	3	3	4	4	3	2	4	2		
4	4	3	4	5	4	4	3	3	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	3	4	4		
5	4	4	3	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	4	
5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	
5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	3	2

5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	
4	4	4	4	4	5	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	3		
4	3	3	2	4	4	3	5	4	4	3	4	4	5	5	5	4	3	4	4	5	3	3	5	3	3	3	4	3	4		
5	5	5	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	2	4	3
5	5	5	5	5	4	5	4	3	5	4	5	4	3	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	1	5	5	
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	
4	4	4	5	5	3	4	4	3	2	3	5	4	3	4	4	4	3	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	
4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	
3	3	3	1	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	4	2	3	3	2	3	3		
4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	3	4	1		
2	4	3	4	3	4	3	4	2	3	2	3	3	4	3	3	4	2	3	2	4	4	3	3	3	3	1	3	3	3		
5	5	5	2	4	3	3	4	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	5	3	3	2	2	2	2	2	4		
3	3	3	4	4	5	5	3	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	3	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3		
5	5	5	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	2		
5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	3	4	4		
4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	5	4	3	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5		
5	5	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	5	5	4	5	5	5	3	4	2	2	3		
5	5	3	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1		
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1		
5	3	5	1	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	4	3		
3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4		
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5		
1	2	2	2	3	1	2	2	3	3	2	2	3	2	1	2	2	2	3	2	1	2	2	1	3	2	1	2	2	2		
5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4		
5	5	5	3	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5		

5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	5	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	3	4
4	3	3	2	4	4	3	5	4	4	3	4	4	5	5	5	4	3	4	4	5	3	3	5	3	3	3	4	3	4	4	
5	5	5	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	2	4	3	4	
5	5	5	5	5	4	5	4	3	5	4	5	4	3	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	1	5	5	5	
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	
4	4	4	5	5	3	4	4	3	2	3	5	4	3	4	4	4	3	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	
4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	
3	3	3	1	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	4	2	3	3	2	3	3		
4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	3	4	1		
2	4	3	4	3	4	3	4	2	3	2	3	3	4	3	3	4	2	3	2	4	4	3	3	3	3	1	3	3	3		
5	5	5	2	4	3	3	4	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	5	3	3	2	2	2	2	2	4		
3	3	3	4	4	5	5	3	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	3	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3		
5	5	5	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	2		
5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	3	4	4		
4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	5	4	3	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5		
5	5	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	5	5	4	5	5	5	3	4	2	2	3		
5	5	3	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1		
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	1		
5	3	5	1	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	1	4	3		
3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4		
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5		
1	2	2	2	3	1	2	2	3	3	2	2	3	2	1	2	2	2	3	2	1	2	2	1	3	2	1	2	2	2		
5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4		
5	5	5	3	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5		



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, JULCA VERA NOEMI TERESA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis titulada: "Influencia del aprendizaje servicio en la gestión del talento humano en estudiantes de una Universidad Pública, Lima 2023", cuyo autor es ANTEZANA ALZAMORA SONIA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 14.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 19 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
JULCA VERA NOEMI TERESA DNI: 18837377 ORCID: 0000-0002-5469-2466	Firmado electrónicamente por: NOJULCAVE el 22- 07-2023 07:34:07

Código documento Trilce: TRI - 0601027