



*Asesorías y Tutorías para la Investigación Científica en la Educación Puig-Salabarría S.C.
José María Pino Suárez 460-2 esq a Lerdo de Tejada, Toluca, Estado de México. 7223898476*

RFC: ATI120618V12

Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores.

<http://www.dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/>

Año: IX Número: 2. Artículo no.:71 Período: 1ro de enero al 30 de abril del 2022.

TÍTULO: Talento humano y desempeño académico de la Escuela Profesional de Humanidades, La Cantuta, 2020.

AUTORES:

1. Dra. Gloria Idrogo Barboza.
2. Dr. Julio Daniel Peña Corahua.
3. Dra. Graciela Oropesa Avellaneda.
4. Máster. Juan Ciro Chávez Peraltilla.
5. Máster. Karla Denisse Álvarez Oropeza.

RESUMEN: La investigación titulada: Talento humano y desempeño académico de la Escuela Profesional de Humanidades, La Cantuta, 2020, tuvo como objetivo demostrar la relación existente entre el talento humano y el desempeño docente en la Escuela Profesional de Humanidades. Fue un estudio de enfoque cuantitativo, descriptivo correlacional, transversal, retrospectivo; con una muestra censal de 60 unidades, a quienes se aplicaron dos instrumentos tipo escala con cuestionario cerrado. Los resultados indican que la prueba de correlación (ρ) Spearman, con un nivel de confianza de 95%, tuvo un coeficiente de correlación de $0.639 > 0.089$. Se comprueba que existe un sostenible desarrollo cualitativo del talento humano en el desempeño académico de los docentes de esta institución.

PALABRAS CLAVES: talento humano, calidad de gestión, desempeño académico, producción académica.

TITLE: Human talent and academic performance of the Professional School of Humanities, La Cantuta, 2020.

AUTHORS:

1. PhD. Gloria Idrogo Barboza.
2. PhD. Julio Daniel Peña Corahua.
3. PhD. Graciela Oropesa Avellaneda.
4. Master. Juan Ciro Chávez Peraltilla.
5. Master. Karla Denisse Álvarez Oropeza.

ABSTRACT: The research entitled: Human talent and academic performance of the Professional School of Humanities, La Cantuta, 2020, aimed to demonstrate the relationship between human talent and teaching performance in the Professional School of Humanities. It was a study with a quantitative, descriptive, correlational, cross-sectional, retrospective approach; with a census sample of 60 units, to whom two scale-type instruments with a closed questionnaire were applied. The results indicate that the Spearman correlation test (ρ), with a confidence level of 95%, had a correlation coefficient of $0.639 > 0.089$. It is verified that there is a sustainable qualitative development of human talent in the academic performance of the teachers of this institution.

KEY WORDS: human talent, quality of management, academic performance, academic production.

INTRODUCCIÓN.

La presente investigación trata sobre la Gestión de Talento Humano y su procesamiento cualitativo dentro de las actividades académicas de organizar, desarrollar, monitorear, retener y evaluar logros significativos que coadyuvaron al mejoramiento del desempeño laboral, específicamente, en el desenvolvimiento académico y productivo de los docentes; sin embargo, para lograrlo, se realizaron continuas actualizaciones, innovaciones y aplicaciones de programas de intervención y difusión de los propósitos de la investigación (Campos Villar, 2020); (Bron & Mar, 2020).

El estudio se desarrolló en la Universidad Nacional de Educación “Enrique Guzmán y Valle”, La Cantuta, institución emblemática de la Educación Superior, formadora de maestros, la cual no es ajena al desarrollo personal y organizacional de su capital humano, para lo cual tiene muy bien establecido la visión y misión de carácter emergente e integral (Cornelio & Gulín, 2018).

El desarrollo investigativo comprende la descripción del problema en su naturaleza sui generis; la formulación de interrogantes y un sistema de objetivos e hipótesis debidamente operacionalizados; la aplicación de una metodología de enfoque netamente cuantitativo, ejecutada en una población finita de 345 docentes de la Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades a través de un muestreo asequible de 60 unidades como muestra representativa de la Universidad Nacional de Educación, La Cantuta, en el año lectivo 2020.

DESARROLLO.

Materiales y métodos.

Este apartado refiere al enfoque cuantitativo, tal como lo precisa Hernández-Sampieri et al., (2010); estos consideran que la recolección de información permite probar las hipótesis; de ahí

la secuencia para realizar la medición numérica, que posteriormente corresponde al procesamiento de la información mediante el análisis estadístico con la finalidad de concluir patrones de comportamiento que se concluirá con la aprobación de teorías.

La investigación presentada es sustantiva; así como también básica por la naturaleza teórica. Esta tiene como propósito el identificar y explicar sobre el carácter de las variables mencionadas. Además, ahondar sobre el conocimiento del estado de arte de la investigación. Citando nuevamente a Hernández-Sampieri et al., (2010) quien “Considera un conjunto de conceptos relacionados que representa la naturaleza de una realidad” (p.80).

Es correlacional, porque además de describir los conceptos o variables tiene como objetivo el de establecer la relación sustantiva entre la concurrencia de las dos variables para presentar una verdad objetiva en el campo donde se ejecuta la investigación (Vázquez & Smarandache, 2018); (Jesús Estupiñán Ricardo et al., 2021); (Vázquez et al., 2020).

Se utilizó el método hipotético-deductivo, con el soporte de los métodos analítico- sintético; así como del hermenéutico y el observacional, que permitieron a partir de las hipótesis planteadas, construir las explicaciones sustentadas de ambas variables de estudio. Además de la relación que existen entre los fenómenos presentes, que como consecuencia genera el conocimiento teórico con un rango intermedio; sin embargo, considerado de avance acorde a la ciencia (Cornelio et al., 2017).

Se utilizó el diseño transeccional, que lleva a estudios de corte transversal, que permite medir las variables, una sola vez, en un determinado espacio tiempo.

La elección de la muestra se realizó mediante la aplicación de muestreo no probabilístico y de carácter censal con 60 unidades de análisis, según criterio de los investigadores. Estos métodos de investigación se apoyaron con la concurrencia de las siguientes técnicas:

Técnica documentaria. A fin de extraer de las fuentes primarias y secundarias datos e informes que permitieron la elaboración del marco teórico y otros componentes de la investigación en ciería.

Técnica de observación. Mediante la aplicación de la hoja de instrucción, se logró la obtención de datos durante el proceso de la investigación: antes, durante y después.

Técnica de la encuesta. Esta permitió medir por medio de escalas identificar los niveles de gestión y determinar el desempeño académico de manera objetiva.

Técnica de fichaje. Con la ayuda de esta técnica, se logró recoger los datos, muestras que permitieron concretar los antecedentes de las investigaciones y la construcción de las bases teóricas.

Los instrumentos que se utilizaron fueron dos cuestionarios que se aplicaron a los docentes de los departamentos académicos para obtener información sobre los niveles de relación que se dan entre ellos en los procesos académicos, sociales y culturales. Se aplicó un cuestionario con 18 preguntas para la variable el Talento humano y 18 preguntas para determinar el Desempeño académico de los docentes de la Universidad, a través de los siguientes índices de valoración para ambas variables:

Índice valorativo:

- Nunca (1).
- A veces (2).
- Casi siempre (3).
- Siempre (4).

Los instrumentos aplicados tuvieron como evidencia sobre su validez de contenido y validez de constructo, la intervención de juicio de expertos. Asimismo, una vez determinado la

confiabilidad de 0 a 1 se ha probado las hipótesis y generalizado los resultados obtenidos en la muestra poblacional o universo.

Previamente, se aplicó la prueba Alfa de Cronbach sobre una muestra base para ver la pertinencia de las preguntas realizadas y evitar la invalidación. En el tratamiento estadístico se procedió a comprobar la normalidad de los datos y se pudo constatar que había datos que no tenían una distribución normal en una de las variables, y por ello, se determinó aplicar la prueba No paramétrica en el análisis de correlación, recurriendo a Rho de Spearman con un nivel de 95% de confianza.

Fue comprobado que existe una mediana relación significativa con una asociación de correlación positiva considerable entre las concurrencias de las dos variables conjuntamente con todas sus dimensiones que conllevó a resolver situaciones latentes entre la eficiencia, eficacia y productividad concomitantes con las habilidades y capacidades del talento humano tanto en el ambiente administrativos como en lo académico.

Resultados.

Análisis descriptivo I. Talento humano.

Tabla 1. Tabla de puntajes alcanzados por los docentes en el talento humano.

| Escala | Frecuencia | Porcentaje |
|---------------|-------------------|-------------------|
| Deficiente | 8 | 13,3% |
| Regular | 22 | 36,7% |
| Bueno | 8 | 13,3% |
| Óptimo | 22 | 36,7% |
| Total | 60 | 100,0% |

Al observar la Tabla1, se obtuvo un resultado óptimo de 36.7%; un tercio del total también obtuvo un 36.7% de rendimiento Regular; un porcentaje de 13,3% se ubicaron con calificación de Bueno y un 13,3% ubicaron en rendimiento Deficiente.

Desempeño académico.

Tabla 2. Resultados del desempeño académico.

| Escala | Frecuencia | Porcentaje |
|---------------|-------------------|-------------------|
| Deficiente | 9 | 15% |
| Regular | 20 | 33,3% |
| Bueno | 16 | 26,7% |
| Óptimo | 15 | 25% |
| Total | 60 | 100,0% |

En la Tabla 2 de la dimensión Desempeño académico, se obtiene un resultado en que una tercera parte de las respuestas de los docentes se ubicaron en el nivel Regular (33,3%), mientras una cuarta parte de ellos se ubicaron la calificación de Bueno (26,7%), un 25.0% obtuvieron un resultado óptimo y con rendimiento Deficiente alcanzaron un 15,0%.

Eficiencia académica.

Tabla 3. Resultados en eficiencia académica.

| Escala | Frecuencia | Porcentaje |
|---------------|-------------------|-------------------|
| Deficiente | 19 | 31,7% |
| Regular | 24 | 40,0% |
| Bueno | 17 | 28,3% |
| Óptimo | 0 | 0,0% |
| Total | 60 | 100,0% |

Según los resultados que se pueden observar en la Tabla 3, referida a la Eficiencia académica, se obtuvo un logro de 31.7% equivalente a Deficiente; un 40.0% obtuvo el equivalente a Regular; un 28.3 con valoración de Bueno; y por último, no hubo optimización en los resultados.

Eficacia académica.

Tabla 4. Resultados alcanzados en eficacia académica.

| Escala | Frecuencia | Porcentaje |
|---------------|-------------------|-------------------|
| Deficiente | 21 | 35,0% |
| Regular | 16 | 26,7% |
| Bueno | 3 | 5,0% |
| Óptimo | 20 | 33,3% |
| Total | 60 | 100,0% |

Se observan los resultados señalados in supra, se obtuvo un logro de 33.3% equivalente a Regular; una cuarta parte obtuvo una aceptación de 26.7%, equivalente a Regular; un porcentaje de 5.0% obtuvo Bueno; mientras que una tercia de la muestra 35.0% obtuvo como resultado Deficiente.

Productividad académica.

Tabla 5. Puntajes alcanzados en la productividad académica.

| Escala | Frecuencia | Porcentaje |
|---------------|-------------------|-------------------|
| Deficiente | 10 | 16,7% |
| Regular | 4 | 6,7% |
| Bueno | 17 | 28,3% |
| Óptimo | 29 | 48,3% |
| Total | 60 | 100,0% |

Se observan los puntajes sobre la Productividad académica; podemos expresar que un poco menos de la mitad de los docentes se ubicaron en el nivel Óptimo, 48,3%; un cuarto del total, 28.3%, se validaron como Bueno; un 16,7% preceptuaron en Deficiente, y por último, un 6.7% se validaron como Regular.

En la tabla 6, se presenta la sumatoria de los puntajes que se obtuvieron de cada estudiante para el análisis correspondiente a las escalas.

Tabla 6. Escala para análisis de la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Académico.

| Variables | Óptimo | Bueno | Regular | Deficiente |
|-----------------------------------|--|-------------------------------|------------------------------------|---|
| Gestión del Talento Humano | Permanente sup. los estándares | Capacidad de gestión | Pocas veces se manifiesta | Siempre está por debajo |
| Eficiencia Académica | Excelente eficiencia Académica | Normal eficiencia. Académica. | Poca eficiencia Académica. | Pésima eficiencia y calidad de servicio |
| Eficacia Académica | Excelente eficacia Académica. | Eficacia superior Académica | Ejecuta lo suficiente en eficacia. | Está siempre por debajo de la eficacia. |
| Productividad Académica | Satisface estándares de producción | A veces supera su producción. | A veces produce lo necesario. | Siempre está en situación improductiva. |
| Desempeño Académico | Supera capacidad realización académica | Buena capacidad de Desempeño | Razonable capacidad de desempeño. | Poca capacidad de desempeño académico |

Para el estudio de la investigación, se utilizó la codificación en Excel. En lo que respecta a la confiabilidad, así como la normalidad, se confirió una descripción analítica, la prueba de hipótesis, y todo ello se realizó con el SPSS.

En lo que refiere a la determinación estadística para la prueba de hipótesis, se analizaron los datos de la muestra para verificar la existencia de la distribución normal o no. De ser así, sería el uso de la prueba paramétrica o en caso contrario, la prueba no paramétrica.

Con la finalidad de identificar la normalidad de los datos, se utilizó una de las pruebas conocidas, la de Kolmogorov-Smirnov; en ese sentido, la formulación de las hipótesis son las siguientes:

H_0 : Esta hipótesis registra la distribución normal de los datos.

H_1 : Esta hipótesis registra la no distribución normal de los datos.

Se toma en cuenta que si el valor de significancia (Sig.) es menor a 0.05, quiere decir, se rechaza una hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna.

Tabla 7. Resultados de la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov.

| | Kolmogorov-Smirnov | | | Resultados | |
|----------------------------|--------------------|----|-------|------------------------|------------------------|
| | Estadístico | GL | Sig. | Decisión | Interpretación |
| Talento Humano | ,191 | 60 | 0,000 | Rechaza H ₀ | Distribución no normal |
| Eficiencia Académica | ,204 | 60 | 0,000 | Rechaza H ₀ | Distribución no normal |
| Eficacia Académica | ,192 | 60 | 0,000 | Rechaza H ₀ | Distribución no normal |
| Productividad Académica | ,162 | 60 | 0,000 | Rechaza H ₀ | Distribución no normal |
| Desempeño Académico | ,107 | 60 | 0,087 | Acepta H ₀ | Distribución normal |

Según los resultados que se tienen en la Tabla 7, la variable de Desempeño académico no tiene distribución normal; por tanto, se recurrió al análisis de correlación con el uso de la prueba no paramétrica (coeficiente de correlación de rangos de rho de Spearman). Cabe precisar, que es una medida de la correlación (la asociación o interdependencia) entre dos variables aleatorias continuas. Para calcular ρ (rho), los datos son ordenados y reemplazados por su respectivo orden.

A continuación, se presenta el cálculo del coeficiente:

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum D^2}{n(n^2 - 1)}$$

En este se precisa que D es la diferencia que existe entre los correspondientes estadísticos de orden de $x - y$. N es el número de pares de datos. Así como también, el cálculo de ρ se hizo mediante el paquete estadístico SPSS.

Entonces, su interpretación sobre el coeficiente de Spearman oscila entre -1 y +1, lo que indica las asociaciones negativas o positivas respectivas a los resultados, 0 cero significa no correlación.

En la siguiente tabla se observa coeficientes para las tablas de coeficientes de relación:

Tabla 8. Coeficiente eta (equivalente a “r” de Pearson, con relaciones no lineales).

| Coeficiente | Nivel de medición | Ejemplos | Interpretación |
|--------------------|--------------------------|------------------------|--|
| Por rangos | Ordinal | Calidad de rendimiento | -1.00 (correlación negativa Perfecta) |
| | | | 00 (ausencia de Relación) |
| | | | +1.00 (Correlación Positiva perfecta). |

La investigación se basó dentro de los lineamientos humanísticos, considerando el respeto de la dignidad humana, la seriedad de la investigación científica y la ética profesional, valorando los derechos del autor, pues cada fuente utilizada fue referenciada con los nombres del autor, año de publicación y número de página. Asimismo, se tuvo en cuenta las pautas citadas en el estilo o norma APA (versión 6ta, 2014-2017) y el reglamento de investigación de la UNE.

En cuanto a los participantes se le pidió su consentimiento para intervenir en su libre albedrío en la investigación, y dándole una amplia información sobre los propósitos, alcances e importancia de la investigación en este nuevo milenio en cuanto a la gestión del potencial humano, la eficiencia y la eficacia de los servicios institucionales.

Se tuvo en cuenta la veracidad de los resultados debidamente constatadas en la Prueba de Hipótesis y en la Matriz de Operacionalización de las variables. Dichas informaciones y resultados estuvieron enmarcadas dentro del respeto por la propiedad intelectual de los autores, el respeto a las convicciones políticas-filosóficas y religiosas, responsabilidad social, política, jurídica y ética, y sobre todo, un gran respeto a la protección de la identidad de los informantes que participan en el estudio.

Discusión.

Relacionándolo con Oscoco Peralta (2015) sobre su tesis *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal* concluye en que es el 48.6% de los

trabajadores quienes manifiestan que la empresa sí lleva a cabo la planificación de su personal; mientras que el 45.7% de los trabajadores mencionan que son algunas veces cuando son aplicados los programas. En cuanto a las pruebas de desempeño, evidencia de que el 34.3% de los trabajadores tienen un desempeño regular.

Así como también, Inca Allcahuamán (2015) detalla en su investigación sobre *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en la municipalidad provincial de Andahuaylas*”, aplicó el coeficiente de relación de Spearman, el cual permite observar un valor de 0,819 cuyo significado precisa que existe una correlación positiva alta, y con respecto al valor de “sig.” se obtuvo un resultado de 0.000, que es menor a 0.05 (nivel de significancia); en consecuencia, hay una relación significativa entre ambas variables; después de haber sido sometido al coeficiente de Spearman, se obtuvo un valor de 0.819, resultado que demuestra la existencia de correlación positiva alta, entre ambas variables.

Por otra parte, Asencios Trujillo (2017) en la investigación *Gestión del talento humano y desempeño laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unánue. Lima, 2016*” concluye en que es el 67 (67%) de los trabajadores administrativos quienes fueron encuestados y coinciden en que la gestión del talento humano es regular, por otro lado, 17 (17%) trabajadores aseveran que es alto, por último, 16 (16%) evalúan a la gestión del talento humano con un nivel bajo.

Otra de las investigaciones es Flores Pauth et al., (2017) quien desarrolló la investigación de *“Incidencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los trabajadores de la Alcaldía Las Sabanas municipio del departamento de Madriz en el primer semestre 2016”*, y concluye en que la calidad del trabajo hace referencia al bienestar general de los empleados cuando desempeñan sus tareas; dicho de otro modo, existe relación entre los factores del desempeño laboral con la calidad del trabajo porque se evidencia la presencia de un liderazgo, entonces es conveniente de que la institución o empresa diseñe e implemente la evaluación de

los desempeños con la finalidad de que se den mejores resultados con respecto a los trabajadores con el desempeño del trabajador.

Relacionando los resultados con docentes de la Universidad “Alas Peruanas” de Lima Metropolitana, constituyeron que el 53.3%; es decir, 64 docentes sobresalieron en producción en una proporción aceptable. En las dos ponencias implementaron la retención, selección, implementación y capacitación de los docentes calificados por cualidades de Talento humano, sobre todo en estos momentos de pandemia generalizada.

Como se muestra en la prueba Rho de Spearman, los puntajes obtenidos entre el talento humano y el desempeño académico de los docentes el coeficiente de correlación es de 0,661. Este puntaje, según la escala consentida indica, que se tiene una correlación positiva considerable, donde el valor de significancia bilateral (sig.) muestra un 0.000.

Según resultados que se muestran en la Prueba de correlación de ρ (rho) de Spearman, parece ser una aproximación cercana al coeficiente r de Pearson; se obtuvo el coeficiente correlacional de 0,661. Dicho puntaje amerita considerar una correlación Positiva considerable y una significancia (Sig) de 0.000.

Entonces, ($\rho_{cal} = 0.639$) mayor que ($\rho_{crít} = 0,089$), rechaza la hipótesis nula (H_0), por lo que se infiere que: El Talento Humano incide de una manera significativa en la eficiencia, eficacia y productividad académica del personal docente de la Universidad Nacional de Educación “Enrique Guzmán y Valle”, La Cantuta en el año 2020.

CONCLUSIONES.

A partir de los resultados que se obtuvieron mediante la prueba (rho) de Spearman con un nivel de confianza de 95%, indica la comprobación que existe relación significativa en la variable del desarrollo del Talento Humano, una relación significativa con la calidad de rendimiento

académico del personal docente de la Universidad Nacional de Educación “Enrique Guzmán y Valle”, La Cantuta, año 2020. Tal como se menciona, a partir de esta prueba, se llegó a la conclusión de rechazar la hipótesis nula obteniendo así, una correlación positiva considerable.

Se concluye que existe relación significativa entre el Desarrollo Cualitativo de la Gestión del Talento Humano y la Eficiencia Académica personal docente de la Universidad Nacional de Educación “Enrique Guzmán y Valle”. A un nivel de confianza del 95% se determinó que existe una correlación positiva media, rechazándose la hipótesis nula de no correlación.

Se concluye, a un nivel de confianza del 95%, que el Talento Humano tiene una relación significativa con la eficacia académica del personal docente de la Universidad Nacional de Educación “Enrique Guzmán y Valle”, La Cantuta, año 2020. Según los resultados obtenidos con la prueba de rho de Spearman, se rechazó la hipótesis nula aceptándose la hipótesis alternativa. Se determinó así también que entre las variables existe una correlación positiva considerable.

Finalmente, según los resultados obtenidos en la tercera prueba de hipótesis específica a un nivel de confianza del 95%, se concluye que el desarrollo cualitativo del Talento Humano tiene una relación significativa con la productividad académica del personal docente de la Universidad Nacional de Educación “Enrique Guzmán y Valle”, La Cantuta, año 2020. Se determinó que existe una correlación positiva considerable entre las variables de estudio.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

1. Asencios Trujillo, C. (2017). Gestión del talento humano y desempeño laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unanue. Lima, 2016. (tesis de maestría Universidad César Vallejo Lima-Perú). http://lareferencia.org/vufind/Record/PE_143b93fd174fc3909c833c128bd68cb4

2. Bron, B., & Mar, O. (2020). Método para evaluar el desempeño de los recursos humanos en proyectos médicos mediante computación con palabras. *Revista Cubana de Informática Médica*, 12(2).
3. Campos Villar, J. (2020). Gestión del talento humano en servidores de la UGEL Concepción, 2020. (tesis de maestría Universidad César Vallejo Lima-Perú). https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/49772/Campos_VJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
4. Cornelio, O. M., Díaz, P. M. P., & Fonseca, B. B. (2017). Estrategia metodológica para disminuir el impacto medioambiental de la tecnología obsoleta. *REFCalE: Revista Electrónica Formación y Calidad Educativa*. ISSN 1390-9010, 5(2), 99-118.
5. Cornelio, O. M., & Gulín, J. G. (2018). Modelo para la evaluación de habilidades profesionales en un Sistema de Laboratorios a Distancia. *Revista Científica*, 3(33), 1.
6. Flores Pauth, M. L., Velásquez Betanco, N. M., & Gómez Rugama, M. P. (2017). Incidencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los trabajadores de la Alcaldía Las Sabanas municipio del departamento de Madriz en el primer semestre 2016 (tesis de grado de la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua). <http://repositorio.unan.edu.ni/4297/1/17778.pdf>
7. Hernández-Sampieri, R., Fernández, C., & Batista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. (5ta. Ed.). México: Editorial Mc Graw Hill.
8. Inca Allcahuamán, K. (2015). Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en la municipalidad provincial de Andahuaylas Andahuaylas, 2015. (tesis de grado de la Universidad José María Arguedas) <https://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/232/22-2015->

[EPAE%20Inca%20AlcahuamanGertion%20del%20talento%20huamano.pdf?sequence=1&isAllowed=y](#)

9. Jesús Estupiñán Ricardo, Zoila Mireya Mariscal Rosado, Esther Karina Castro Pataron, & Vargas, V. Y. V. (2021). Measuring Legal and Socioeconomic Effect of the Declared Debtors Usign The AHP Technique in a Neutrosophic Framework. *Neutrosophic Sets and Systems*, 44, 357-366.
10. Oscco Peralta, H. (2015). Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de la municipalidad distrital de pacucha-Andahuaylas-Apurimac, 2014. (tesis de grado de la Universidad José María Arguedas, Perú) <https://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/192/03-2015-EPAEOscco%20Peraltagestion%20del%20talento%20humano.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
11. Vázquez, M. L., Estupiñán, J., & Smarandache, F. (2020). Neutrosofía en Latinoamérica, avances y perspectivas. *Revista Asociación Latinoamericana de Ciencias Neutrosóficas*, 14(1), 01-08. <http://fs.unm.edu/NCML2/index.php/112/article/view/114/366>
12. Vázquez, M. L., & Smarandache, F. (2018). Modelo de Recomendación Basado en Conocimiento y Números SVN. *Neutrosophic Computing and Machine Learning*, 2(1), 29-35. <http://fs.unm.edu/NCML2/index.php/112/article/download/17/12>

DATOS DE LOS AUTORES.

1. **Gloria Idrogo Barboza.** Doctor en Ciencias de la Educación. Docente de la Escuela de Posgrado Walter Peñaloza Ramella de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle-Perú. E-mail: gidrogo@une.edu.pe

2. **Julio Daniel Peña Corahua.** Doctor en Ciencias de la Educación. Docente de la Escuela de Posgrado Walter Peñaloza Ramella de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle-Perú. E-mail: jpena@une.edu.pe
3. **Graciela Oropesa Avellaneda.** Doctora en Ciencias de la Educación. Docente de la Escuela de Posgrado Walter Peñaloza Ramella de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle-Perú. E-mail: goropesa@une.edu.pe
4. **Juan Ciro Chávez Peraltilla.** Magíster en Educación. Docente de la Escuela de Posgrado Walter Peñaloza Ramella de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle-Perú. E-mail: jchavez@une.edu.pe
5. **Karla Denisse Álvarez Oropeza.** Magíster en Ciencias de la Educación. Mención en Docencia Universitaria. Docente de la Escuela de Posgrado Walter Peñaloza Ramella de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle-Perú. E-mail: kalvarez@une.edu.pe

RECIBIDO: 9 de septiembre del 2021.

APROBADO: 13 de diciembre del 2021.